

NECESSE

ROYAL NORWEGIAN NAVAL ACADEMY
MONOGRAPHIC SERIES

VOLUME 3 ISSUE 1 2018
TEMANUMMER OM OPERATIV MORAL

God når det gjelder?
Søken etter nye svar på gamle spørsmål



«Necesse» kommer i fem utgivelser hvert år. Skriftserien har en fagredaktør for hver utgivelse, samt hovedredaktør. Samlet, under hovedoverskriften sjømilitær profesjonskompetanse, har vi en tverrfaglig tilnærming hvor fem sjømilitære fagfelt: militær logistikk, maritime operasjoner, maritim militær teknologi, sjømilitært lederskap og militær navigasjon, har hvert sitt nummer i løpet av et år. Alle synspunkter i denne publikasjon står for forfatterens egen regning. Hel eller delvis gjengivelse av innholdet kan bare skje med forfatterens samtykke.

Denne temaavgaven, operativ moral er nummer 8 i rekken siden Necesse startet opp i 2016. Vi er spesielt takknemlig for at Necesse nå er godkjent som et tverrfaglig vitenskapelig tidsskrift som gir uttelling på Nivå 1 i publiseringssystemet. Dette har vært mulig ikke minst fordi vi har mange venner som har bidratt som fagfeller, noe den omfattende listen på siste side viser med all tydelighet. Takk for gode, strenge, nøyaktige korreksjoner og nødvendige avvísninger, hvor vi litt for ofte har gitt dere brutalt kort tidsfrister. I denne temaavgaven har dette gitt 14 vitenskapelige artikler.

Vi har hatt som et uttrykt mål at sterke forskningsmiljøer utenfor Forsvaret skal være opptatt av viktige problemstillinger for den militære kontekst. Derfor er det spesielt gledelig at flere av artikkelforfatterne ivaretar nettopp dette, både i nasjonal og internasjonal sammenheng.

Necesse har et «open acces» format og denne og tidligere utgaver kan hentes på brage.bibsys.no – Sjøkrigsskolen. Her vil alle vitenskapelige artikler være søkbare og lagt ut i PDF format.

Det er verd å merke seg at Necesse publiserer ulike typer artikler – som alle har det til felles at de belyser problemstillinger relevante for operativ virksomhet. Dette betyr at Necesse publiserer faglige og populærvitenskapelige artikler, som har som sikte å formidle allerede publiserte vitenskapelige arbeider i en mer lett tilgjengelig form sammenlignet med originalarbeidene, og vitenskapelige artikler som bidrar med ny og tidligere upublisert kunnskap. Retningslinjer som du må benytte hvis du ønsker å få publisert en faglig eller en vitenskapelig artikkel i Necesse er tilgjengelig på brage.bibsys.no – Sjøkrigsskolen. En vitenskapelig artikkel vil bli gjenstand for en dobbelt, blindet fagfelleverdivurdiversprodivers for den blir godtatt for utgivelse. Andre typer artikler som ikke skal vurderes opp mot nivå 1 kriteriene vil bli vurdert og (eventuelt) godtatt av respektive fagredaktører, uten fagfelleverdivurdivers.

Denne teamavgaven er et samarbeidsprodivers mellom Sjøkrigsskolen og Feltprestkorpsset. Tanken er at militære prester, offiserer og kadetter kan utvikle og reflektere over operativ moral gjennom å studere en eller flere av tekstene. Vi har derfor valgt å lage et særtrykk av denne avgaven (600 eks) og du kan skaffe deg et eksemplar ved å kontakte Roar Espevik (respevik@sksk.mil.no).

Roar Espevik

2018 © Sjøkrigsskolen
PB 5 Haakonsværn, 5886 BERGEN

ISSN 2464-353X
ISBN 978-82-93550-14-3 (trykt utgave)

Tittel: Necesse
Royal Norwegian Naval Academy monographic series
Volume 3 Issue 1 2018
Temanummer om operativ moral 2018
Undertittel: God når det gjelder? Søken etter nye svar på gamle spørsmål

Hovedredaktør: Roar Espevik
Fagredaktør: Olav Kjellevold Olsen og Gudmund Waaler

Omslag og layout: Katrine Austgulen, HOS Grafisk
Foto omslag: www.scotlandnow.dailyrecord.co.uk
Trykk: Bodoni
Papir: MultiDesign Original 130 g
Opplag: 600 eksemplarer

NECESSE

ROYAL NORWEGIAN NAVAL ACADEMY
MONOGRAPHIC SERIES

VOLUME 3 ISSUE 1 2018
TEMANUMMER OM OPERATIV MORAL

God når det gjelder?
Søken etter nye svar på gamle spørsmål

Forord

Dette temanummeret av *Necessé* forsøker å gi relevante bidrag til forståinga av kva som skal til for å handle moralsk i krevjande operative situasjonar. Dette er eit spørsmål som har vært tematisert i tusnar av år, og i så måte lite moderne. Spørsmålet er imidlertid like aktuelt i dag som på Aleksander den Store si tid. I kamp og krevjande situasjonar viser det seg at evne til å handle godt, evne til å ivareta fiendens integritet og verdighet, er både viktig og svært vanskeleg. Endringar i våpenkapasitetar så vel som endringar i krigens karakter og grunnlag utfordrar på stadig nye måtar vår evne og vilje til å handle godt når det gjeld som mest. Dette fordrar igjen ein kontinuerleg fagleg fundert diskurs om både vår egen moralske praksis, og grunnlaget for denne. Det er som kjent ikkje teknikken, men etikken som skil ein dugande soldat frå ein opportunistisk leigesoldat.

Dette temanummeret består av 14 bidrag, som alle er fagfelleverderte i forhold til Nivå 1 kriteria for publisering. Artiklane er igjen organiserte innanfor tre tematiske områder, der me i den fyrste delen fokuserer på kva operativ moral er, som mål for praksis og utdanning. I den andre delen belyser me mekanismar og forhold som påverkar vår evne og vilje til å handle moralsk, og som igjen bør stimulerast gjennom trening og utdanning. Sist fokuserer me på korleis ein kan utvikle slik kompetanse i operative organisasjonar.

I den *fyrste temadelen* spør me då som Sokrates i dialogen med Meno: korleis kan me vite om moral kan lærast som ikkje veit kva moral er? Dette understrekar betydninga av å ha språk på kva moral i operativ setting faktisk er for noko, kva som er aktuelle utfordringar – og kvifor dette er viktig. Utan slik språkskaping mistar me fort både fokus på moral som utfordring, og kontroll over det som påverkar vår moralske tenking og praksis.

Denne temadelen vert innleia med ein sentral artikkel av Gudmund Waaler, Rolf Eivind Monsen, Gerry Larsson og Sofia Nilsson, som beskriv *døden* og særleg det å drepe som eit fundamentalt kjenneteikn på, og utfordring for, operativ moral. Olav Kjellevold Olsen peikar i den påfølgande artikkelen på betydninga av ei positiv *moralsk sjølvoppleving* som basis for kampmotivasjon og operativ yting – og identifiserer fire konkrete strategiar som kan

stimulere ei slik oppleving. Gerry Larson, Sofia Nilsson og Gudmund Waaler utfyller dette temaet i sin artikkel om *moralsk stress*. Ein tilstand som gjerne oppstår som respons på opplevde avvik mellom egne moralske ideal og konkrete erfaringar. Nils Terje Lunde drøftar på si side ulike tilnærmingar til *moralkodeksar*, som ei form for operasjonisering av operativ moral med lange historiske røter, og med relevans for operativ moral også i dag. Elisabeth Enoksen føl opp med ein artikkel om *organisasjonsrettferd* som eit bidrag til arbeidet med å innhaldsbestemme den operative moralen, og bevisstgjere samspelsmessige konsekvensar knytt til rettferd i eit mannskap. Sist i denne delen definerer og drøftar Stig Berge Matthiesen og Olav Kjellevold Olsen *seksuell trakassering* som utfordring i operativ setting, og peikar på ulike forhold i Forsvaret som kan virke anten stimulerande eller dempande på omfanget av slik uønskt seksuell merksemd.

Andre temadelen søker med særleg utgangspunkt i moralpsykologien å forstå kva som skal til for å faktisk handle moralsk i pressa operative situasjonar - som enkeltmenneske, men også som operative team, sidan mykje moralsk handling i operativ samheng skjer som resultat av kollektiv samhandling.

Denne delen vert innleia av Olav Kjellevold Olsen, Anette Harris og Sigurd Hystad som utleder ein modell for *moralsk robustheit* som inkluderer både individuelle og sosiale forhold. I det påfølgande bidraget fokuserer Roar Espevik på kva som skal til for at eit *team* skal evne å handle moralsk i pressa operative settingar. Her lanserer han mellom anna omgrepet felles mentale modellar for moral som ei sentralt utfordring for operative team. Sist ser Gudmund Waaler, Tor Arne Berntsen, Gerry Larsson og Sofia Nilsson *avstand og nærleik* som to ulike faktorar som i stor grad kan påverke både individet og ei gruppe si evne til moralsk regulering og åtferd. Både avstand og nærleik utfordrar på ulike vis vår moralske sensitivitet.

Til sist, i *trede temadelen*, fokuserer me på spørsmålet om utvikling av moralsk dugleik. Korleis kan operative organisasjonar utvikle mannskapet og felleskapen si evne til moralsk praksis, det være seg i form av

utdanning, trening eller på anna vis? Denne delen lener seg både på pedagogikk og psykologi, men også relativt tungt på filosofien. Slik sett representerer dette temanummeret ei samling av tekstar med dels ulik fagleg ståstad. Noko som etter vårt syn styrkar framstillinga.

Denne delen vert innleia med eit bidrag frå Paul Otto Brunstad som med utgangspunkt i ei modellfesting av den operative konteksten, sett som ei sokalla «liminalitetssone», drøftar ulike tilnærmingar knytt til *læring og utvikling* av operativ moral. Johannes Katsarov og Markus Christen føl opp med ein viktig artikkel knytt til korleis ein kan trene og utvikle operativt personell si evne til *moralsk sensitivitet*. Her vert mellom anna reduksjon av det dei kallar «moral blindness» vekta som eit sentralt utviklingsmål. Terje Manger utfyller dette perspektivet når han drøftar ein pedagogikk som kan bidra til å stimulere *moralsk motivasjon* blant operativt personell. Kristian Firing og Kåre Inge Skarsvåg beskriv og drøftar på si side bruk av *casemetodikk* som ei form for utfordrande erfaringsbasert læring, som dei ser som ei fruktbar tilnærming for utvikling av sjølvinnsikt og moralsk kompetanse. Avslutningsvis gir Glenn-Egil Torgersen og Herner Sæverot eit spanande bidrag knytt til det å *avsløre bedrag*, som dei ser som ei relevant utfordring i det dei kallar risikonettverkssamfunnet. Her lanserer dei indirekte pedagogikk som ei fruktbar tilnærming for å lære nettopp dette.

Dei fleste utgåver av eit temanummer har ei tilbliingshistorie som er lengre enn det som fyrst var planen. Det gjeld også for denne utgåva. Det heile starta som eit bokprosjekt, men vart etter kvart eit spanande og interessant samarbeide i form av eit temanummer av Necessé. Lista over medredaktørar er lang og god, og sjølv om ikkje alle har vore like delaktige i sjølve utforminga av denne utgåva, så har alle bidrege aktivt i ein diskurs om operativ leiarskap og etikk gjennom mange år ved Sjøkrigsskolen – og har slik sett utgjort ein del av det som me likar å kalle «Bergensskolen» innanfor fagfeltet operativ etikk og leiarskap. Ein diskurs som i dag har spakna noko sidan dei fleste no har slutta ved Sjøkrigsskolen, men som like fult har inspirert den tematiske ryggraden i denne utgåva av Necessé.

Sist er det viktig for oss å løfte fram at denne utgåva er inspirert av og dedisert til **Professor Trygve Bergem** ved Norsk lærerakademi i Bergen. Trygve har fungert først som klok og oppmuntrande vegleiar (tenar – aldri herre) og sidan som fagleg inspirasjon over fleire år – og slik sett utgjort ein viktig del av fundamentet for den nemnte «Bergensskolen». Det er eit håp at me i nokon grad har klart å bygge vidare på den faglege plattformen han har lagt så grunnleggande til rette for.

*Olav Kjellevold Olsen, Paul Otto Brunstad,
Jan O Jacobsen, Tommy Krabberød,
Odd Arne Nissestad, Gudmund Waaler,
og Roar Espevik*

Bergen, 30. mai, 2018

Innhold

Del 1

Operativ moral – omgrep, nyansar og manifestasjonar

- 10 - 18 *Å ta liv i kamp - en operativ, moralsk og psykologisk utfordring*
Gudmund Waaler, Rolf Eivind Monsen, Gerry Larsson og Sofia Nilsson
- 19 - 31 *The good, the bad or the ugly. Ein undersøking om betydninga av å oppleve seg som moralsk god i militære operasjonar – og implikasjonar for operativt lederskap*
Olav Kjellevold Olsen
- 32 - 37 *Moralisk stress – proffesionella møten med moralisk laddade situasjonar*
Gerry Larsson, Sofia Nilsson og Gudmund Waaler
- 38 - 46 *Organisasjonsrettferdighet: usikkerhet og tillit i kritiske arbeidssituasjonar*
Elisabeth Enoksen
- 47 - 57 *Norske militærkodekser*
Nils Terje Lunde
- 58 - 69 *Seksuell trakassering i operative miljøer*
Stig Berge Mathisen og Olav Kjellevold Olsen

Del 2

Moralsk handling

- 72 - 82 *God under press. En operasjonalisering av moralsk robusthet i krevende operative situasjonar*
Olav Kjellevold Olsen, Sigurd Hystad og Anette Harris
- 83 - 94 *Team og moralsk handlekraft*
Roar Espevik
- 95 - 103 *Avstand og nærhet som militæretiske utfordring*
Gudmund Waaler, Tor Arne S. Berntsen, Gerry Larsson og Sofia Nilsson

Del 3

Utvikling av moral

- 106 - 113 *Moralens rolle i det operative området i lys av klokskap eller praktisk visdom*
Paul Otto Brunstad
- 114 - 120 *Promoting the moral sensitivity of police and military personnel*
Johannes Katsarov og Marcus Christen
- 121 - 128 *Motivasjon til å handle moralsk*
Terje Manger
- 129 - 138 *Maktlaben: et situasjonsbasert perspektiv på lederutvikling*
Kristian Firing og Kåre Inge Skarsvåg
- 139 - 145 *Moral og danning for det uforutsette: intuitiv kunnskap i risikonettverksamfunnet*
Herner Sæverot og Glenn-Egil Torgersen

DEL 1

Operativ moral – omgrep,
nyansar og manifestasjonar

Å ta liv i kamp

- En operativ, moralsk og psykologisk utfordring

Gudmund Waaler, Sjøforsvarsstaben/Sjøkrigsskolen
Rolf Eivind Monsen, Sjøkrigsskolen
Gerry Larsson, Försvarshögskulan Karlstad
Sofia Nilsson, Försvarshögskulan Karlstad

Sammendrag

I denne studien kartlegger vi hvordan det oppleves å ta liv i kamp. I forlengelse av det drøfter vi hva som skal til for å bli i stand til å drepe i skarpe operasjoner. Studien viser at soldater ikke opplever moralsk stress når de tar liv i situasjoner der de selv er truet. Våre funn peker i retning av at det er naturlig for mennesker å ta liv når situasjonen tilsier at det er helt nødvendig for å overleve samtidig som den sosiale rammen anerkjenner handlingen. Trening som vektlegger at soldater utsettes for sterkt gruppepress og rollemodeller med sterk autoritet, er ikke nødvendig for å sette soldater i stand til å drepe. Våre funn viser at soldater som har tatt liv i situasjoner der de har vært i livsfare, ofte opplever mestring og personlig vekst (PTG) etter hendelsen. I studien referer vi til et kvalitativt forskningsprosjekt der vi har intervjuet 28 soldater.¹ Vi referer også til et kvantitativt materiale der 82 soldater deltok. I denne studien drøfter vi våre funn i relasjon til ulike teoretiske modeller som forsøker å svare på vår problemstilling.

¹ Resultater fra denne undersøkelsen vil bli presentert i sin fulle bredde i bokform i 2018.

Å stå ansikt til ansikt med døden

Året er 2007. Sju norske jegere ligger på en høyde og holder vakt over en landsby. Det er ikke en hvilken som helst landsby. Provinguvernøren vokste opp i landsbyen og broren hans bor der fremdeles. Taliban har vært aktive i området og provinsguvernøren har bedt de norske soldatene holde utkikk. I landsbyen er det bare et par afghanere som har våpen de kan forsvare seg med. Helge (38)², en av de norske soldatene, går streifvakt alene. Klokken er halv tolv. En og annen hund gjør, ellers er det mørkt og helt stille. Plutselig står han ansikt til ansikt med tre Taliban-soldater. Avstanden er under 10 meter.

- [J]eg sier "dress" som betyr stopp. [De] svarer (...) med å (...) skyte (...) Jeg blir truffet med en gang i skulderen, så går jeg ned. [J]eg trekker pistolen og starter å skyte tilbake på de tre (...). Jeg treffer han ene og de (...) trekker seg tilbake [og] forsvinner veldig fort. Så begynner fem til å skyte, de (...) er lengre unna, ca. 75 meter (...) de (...) skyter [mot] munningsflammen fra mitt våpen. [For meg er de et] veldig lett mål. [D]e har ikke nattoptikk så de står bare oppreist, mens jeg har nattoptikk. [J]eg har (...) "aim point" på våpenet [og] ser prikken der framme og strålen som går i dem (...). I starten er det veldig lett å treffe fordi de står oppreist (...), to stykker ramler. [D]a skjønner de at jeg ser dem og de kaster seg ned, (...) Hver gang jeg skyter så skyter de massivt tilbake igjen. [T]re andre har også kommet og forsterket dem (...) jeg skøyt og de skøyt og jeg skøyt og de skøyt, jeg hører kulene hvine forbi. Jeg begynner (...) å stresse [og sliter] med magasinbytte. Jeg skjønner ikke helt hvorfor jeg ikke har fryktelig vondt (...). Jeg blør veldig mye [og] tenker at nå må jeg enten komme meg tilbake eller så [vil] en av de veenene kulene treffer meg midt i pannen (...) Ganske intenst, ganske skremmende (...). [Mine medsoldater] hører at jeg roper sanitet. [N]år jeg blir såret der framme så gjør jeg ingen kognitive tankeprosesser (...), jeg handler kun på drill.

Når Helge kommer seg i sikkerhet tilbake hos kollegene, må han ligge ganske lenge og vente før han blir hentet ut med helikopter. Han får tid til å reflektere og reagere. Han er skadet og vet han var nær ved å miste livet. Han har skutt og drept flere motstandere. Nå vet han at krig er alvor – blodig alvor. Den sterke følelsen av stress fra situasjonen forsvinner raskt. Han kjenner en stikkende smerte i skulderen. Pusten er blitt normal. Nå kjenner han på glede – intens glede. Han lever! Samtidig kjenner

han på en følelse av sorg. Han kunne vært død. Hvordan skulle det da gått med Aud og barna?

Problemstillinger

I denne artikkelen ser vi nærmere på *hvordan det oppleves å ta liv i kamp*. I forlengelse av det drøfter vi *hva som skal til for at mennesker blir i stand til å ta liv i en skarp operasjon*. Vår drøfting skal belyse hvilke forutsetninger normale mennesker har for å ta liv og *hvilken trening som er nødvendig for å utdanne moralske og effektive soldater som er i stand til å bruke vold når de må*. Finner vi at mennesket har en medfødt destruktiv side som setter dem i stand til å drepe, vil det bli viktig å utstyre soldater med moralske holdninger som begrenser voldsbruken. Er svaret at mennesker har en medfødt motstand mot å ta liv, må vi bevisst bruke sterke virkemidler under oppøving for å sette dem i stand til å drepe i en krig. Drøftingen av denne problemstillingen er ikke ny. Litt forenklet kan vi si at det finnes to helt ulike forklaringsmodeller blant fagfolk som har arbeidet med våre problemstillinger. Før vi vender oss til vårt empiriske materiale, gir vi en kort gjennomgang av relevant teori for å belyse ulike forklaringsmodeller.

Empirisk materiale og metode

Vi har intervjuet 17 norske og 11 svenske soldater i alderen 27 – 55 år. Samtlige har vært i krevende situasjoner og/eller hatt lederansvar for soldater som har vært i ulike krevende situasjoner. Operasjonene i materialet omfatter ordinære hæroperasjoner, mindre patruljeoppdrag og rådgivningsoppdrag for afghanske militære avdelinger. 6 av soldatene var ledere på høyt nivå, 8 var ledere på mellomnivå og 16 var underordnede soldater. 7 av soldatene hadde bakgrunn fra kystjegermiljø, to var marinejegere, en hadde bakgrunn fra flyvåpenet og 18 hadde bakgrunn fra hæren. Soldatene er ikke en homogen gruppe, men innehadde en rekke ulike spesialistfunksjoner.

Vi har brukt semistrukturerte intervjuer. Vi har intervjuet personer vi forventet hadde mye informasjon om tema vi forsket på (intensity sampling). Informantene tipset oss om kolleger de mente kunne tilføre undersøkelsen nye perspektiver (snowball effect). Metodisk har vi valgt å gjennomføre en temafokusert analyse der vi tar for oss ulike fenomener i intervjuene (Kvale 1997). Fremstillingen i denne artikkelen bygger på en tematisk bredere analyse av dette materialet som blir publisert i bokform i 2018 (Waalder et al. 2018).³ Vi har også tatt med noen tall fra en kvantitativ spørreundersøkelse

² Vi bruker fiktive fornavn på intervjuobjektene. Parentesen viser til alderen vedkommende hadde da vi tok opp intervjuet.

³ Denne artikkelen er ledd i et forskningssamarbeid mellom Sjøkrigsskolen i Bergen og Försvarshögskolan i Karlstad. Vi har publisert flere artikler: Hyllengren et al., 2016. Nilsson et al. 2012. Nilsson et al. 2015. Nilsson et al. 2014. Waalder et al. 2013. Waalder et al. 2017.

vi har gjennomført blant norske og svenske soldater (Nilsson et al. 2013).⁴

Har mennesket en medfødt evne til å ta liv?

Psykologen David Grossman er sentral i den faglige debatt knyttet til det å ta liv i krig. Hans teorier leses, drøftes og brukes av våre soldater (Möller, 2010; Waaler, 2013). I USA preger hans tankegang opptreningen av soldater. Grossman hevder normalt fungerende mennesker har *en naturlig motstand mot å drepe* (Grossman, 1996). Fordi mennesker har en naturlig motstand mot å ta liv, må man bruke sterke virkemidler under trening ved militær avdelinger: 1) Soldater må rekrutteres i *ung alder* så man kan forme dem. 2) Utdannelsen skal ledes av *autoritære rollemodeller*. 3) Soldatene må gjennomgå hard trening slik at teamet blir deres *primærgruppe*. Under trening påføres soldatene *gruppepress*. 4) Soldatene må lære *moralske utkoblingsmekanismer*. Spørsmålet er om det er nødvendig å anvende så sterke sosialpsykologiske virkemidler for å bli i stand til å ta liv. Det kan være grunn til å undersøke bakgrunnen for den tenkningen Grossman står for. Selv henviser han til S.L.A. Marshall. I boken *Men against fire* (1947) påstår Marshall at 75% av soldatene unngår å skyte mot fienden når de har anledning til det. Det empiriske materialet Marshall bygger på er omdiskutert (Spiller, 1988; Smoler, 1989). Blant teoretikere som ønsket å forstå voldsbruken i andre verdenskrig, finner vi lignende tanker. Flere ønsker ikke å legge det moralske ansvaret på normale mennesker, men hevder at det er en liten gruppe som står bak grusomhetene. Psykologen Gustave Mark Gilbert mener å kunne påvise at nazistiske ledere han undersøkte i Nürnberg hadde en felles personlighetskultur av spesielt avskyelig art (Gilbert, 1947; El-Hai, 2014; Welzer, 2012). Filosofen Theodor Adorno og psykologene Else Frenkel-Brunswik, Daniel Levinson og Nevitt Sanford mener det finnes en spesiell autoritær personlighetstype med lederevner som forledet det tyske folk (Adorno, 1950; Reich, 1933). Vi står igjen med en todelt forklaringsmodell: 1) Normale mennesker må gis spesiell trening for å bli i stand til å ta liv i krig. 2) Når det skjer så mye grusomt i krig, legges ansvaret på en liten gruppe autoritære og avstumpete ledere som er vant til å undertrykke egne behov. Denne forklaringsmodellen står ikke alene.

Psykologen David M. Buss hevder at *alle mennesker har en medfødt evne til å ta liv*. Mennesket har alltid måttet kjempe for å overleve og reproducere seg. Det betyr ikke at vår natur automatisk tvinger oss til å ta liv når vi blir truet. Drap er en av flere mulige strategier mennesket

til alle tider har valgt for å løse ulike problemer (Buss, 2005). Denne teorien understøttes av flere fagfolk som har skrevet om krigsrelatert vold. I boken *Reserve police Battalion 101* (1992) beskriver Christopher Browning hvordan en gruppe middelaldrende tyske politimenn uten spesiell trening eller politisk indoktrinering frivillig deltok i masseavretting av 1700 jødiske menn, kvinner og barn i Lomazy 13 juli 1942. Bare 12 av 500 politimenn nektet å delta (Browning, 1998). Psykiateren Douglas Kelly avviser at det finnes spesielt onde og autoritære personligheter. I sin bok *22 Cells in Nuremberg* (1947) konkluderte han med at nazilederne "...var svært intelligente og psykiatrisk normale menn". (El-Hai, 2014) Sosiologen Zygmunt Bauman fremhever at bare 10% av SS soldatene kan regnes som "unormale". I all hovedsak er det normale og friske mennesker som begår overgrep i krig (Bauman, 2006). Filosofen og soldaten Jesse Glenn Gray hevder at mennesker har "*delight in destruction*" som blir synlig i krig (Gray, 1970). Hos Buss, Bauman, Kelly og Browning blir to momenter fremhevet: 1) Normale mennesker er i stand til å ta liv uten spesiell trening. 2) Vi bærer alle på et potensielt til ondskap.

Når Bauman skal forklare hva som gjør at det skjer overgrep i krig, peker han på den kraften som ligger i *sosiale og organisatoriske mekanismer* (Bauman, 2006; Zimbardo, 2007; Windslow, 1999; Milgram, 1961). Organisasjonskulturen og de sosiale rammene legger premisser for hvordan vi handler i ulike situasjoner. Moralske hemninger mot voldsbruk kan uthules når vold autoriseres og utøves som en rutine. Det forsterkes av organisasjoner der disiplin er et ideal, individuelle meninger har lite rom, ansvaret plasseres hos en leder og den individuelle samvittighet underordnes organisasjonens behov. Samtidig forklarer ikke sosiale forhold all form for voldsbruk. Filosofen Arne Johan Vetlesen understreker at vi ikke skal frata enkeltmennesker moralsk ansvar for det de er med på, selv om de blir utsatt for sosialt press. Enkeltindivider kan handle på tvers av autoritet og gruppepress. (Vetlesen, 2014)

I utgangspunktet kan det se ut til at det er stor avstand mellom den begrensende voldsbruken våre soldater utfører i Afghanistan og voldsbruken i andre verdenskrig. Vi tror allikevel denne litteraturen får frem problemstillinger som er helt sentrale for våre soldater og vårt militære system. Det er nødvendig å undersøke om vi har en medfødt motstand mot å ta liv. I så fall må vi anvende sterke sosialpsykologiske virkemidler under opptrening for å bli i stand til å drepe. Hvis vi derimot forutsetter at alle mennesket har et medfødt potensielt til ondskap som kan bli synlig når (den

⁴ Undersøkelsen er gjennomført ved den svenske «Försvårshögskulan» og utgjør et separat tillegg til rapporten "Militært ledarskap och emotionshantering i akuta situationer som innehåller moraliska dilemman" (Nilsson et al., 2013). Rapporten bidrar bl.a. til å kartlegge offiserers håndtering av emosjoner knyttet til akutte stresssituasjoner som innebærer moralske dilemma.

sosiale konteksten) tillater det, vil dette ha store konsekvenser for opp trening. Da må vi ha fokus på å forhindre unødvendig voldsbruk under oppøving. Vi vender oss til det empiriske materialet for å granske disse spørsmålene videre.

Personlig ansvarsfølelse

I vår vestlige kultur vektlegges det individuelle ansvaret for moralske valg (Vetlesen, 2014). Vår analyse av intervjuene viste at de svenske og norske soldatene hadde en sterk *ansvarsfølelse* for handlinger de utfører i krig. Soldatene viser ikke til gruppepress i forhold til autoritetspersoner eller ordre når de skal begrunne sine handlinger. En ledelsesfilosofi med vekt på *desentralisert ansvar*, preger norske og svenske soldater. Helge (38) som leder et lite team av norske jegere, uttrykker seg slik: "[A]lle må være ledere (...) [Jeg ønsker å] trekke den terskelen for å ta ansvar og være leder så langt ned som mulig." Dette korresponderer med den militære ledelsesfilosofien - *oppdragsbasert ledelse*. Her vektlegges "...individuell initiativkraft, decentralisert beslutsfattende [och] individuelt ansvarstagande."⁵

Nå er det ingenting som tyder på at oppdragsbasert ledelse nødvendigvis forhindrer voldsbruk. Denne ledelsesfilosofien ble også anvendt av tyske styrker i 2. verdenskrig. Samtidig ser vi av intervjuene at soldatene har en sterk ansvarsfølelse som ikke bare knytter seg til oppdraget de skal løse. Soldatene er selv opptatt av det *moralske ansvaret* de har. Mons (48) som var sjef for det norskdravne hovedkvarteret i Afghanistan i 2007 lærer soldatene å stille tre grunnleggende spørsmål når de tar vanskelige beslutninger: Er det en lur handling? Er det rett handling? Er det en god handling? Hensikten er å hjelpe soldatene å finne frem til gode moralske handlinger på grunnlag av egne vurderinger. I perioden etter at soldatene har tatt liv ser vi at mange av dem opplever at de har det individuelle ansvaret for det de har vært med på. (Tab. 1; mean 4.13) Det betyr ikke nødvendigvis at de angrer på voldsbruk i kamp. Et flertall av soldatene opplever at det var rett å ta liv i kamp. (Tab. 1; mean 5.60).

Intervjuene bærer preg av at soldatene opplever samholdet sterkt. Flere av dem viser gjennom ord og handling at de er villige til å ta stor risiko for å redde kolleger. Bernt (27) mener det er helt avgjørende at en soldat er "...villig til å ta den kula for mannen ved siden av seg." Mange av soldatene opplever teamet de er en del av som sin primærgruppe. Selv om soldatene opplever at

de tar selvstendige beslutninger og desentralisert ledelse er et ideal, mener vi å se at gruppen de tilhører også har stor innflytelse på soldatene. Dette kommer også tydelig frem av tabell 1 som viser at de fleste soldatene opplever stort behov for å beskytte sine medsoldater etter å ha vært i kamp (Tab. 1; mean 6.47)

Tabell 1. Følelser i perioden rett etter hendelsen der liv ble tatt (opp til en måned etter) Middelerdien, standardavviket i parentes.

Aspekter	M (SD)
Det er mitt ansvar	4.13 (2.42)
Det er rett å ta liv i krig	5.60 (1.64)
Jag må beskytte mine medsoldater	6.47 (1.10)
Jag er redd for å dø	2.20 (1.42)
Jag ser att mine medsoldater er redde	2.93 (1.58)
Mitt yrke er meningsfullt	4.60 (1.96)
Svarskala går fra 1 (helt uenig) til 7 (helt enig)	

Vi kan konkludere med at soldatene har en sterk individuell moralsk ansvarsfølelse for handlinger de er med på. Ansvarsfølelsen omfatter også kollegene i gruppen. Det sterke samholdet kan bære i seg et potensiale til negativ kohesjon og gruppetenkning. Det vil derfor være av stor betydning at gruppen har en god felles kodeks. Da kan kraften som ligger i samholdet i gruppen tjene til å beskytte dem mot å handle umoralsk.

Hvordan opplever norske og svenske soldater å ta liv i Afghanistan?

Reaksjonene soldatene beskriver når de tar liv må forstås på bakgrunn av at kampsituasjonen er ekstremt stressende. Stress påvirker alle sansene og gir en rekke sterke fysiske utslag. I intervjuene har vi fått beskrevet følgende fysiske reaksjoner: "...umiddelbart adrenalin 'rush'", hyperventilering, selektiv hørsel (hører bare farlige lyder), små muskelgrupper responderer i mindre grad enn store, endrer synsintrykkene, endrer tidsopplevelsen, endret hjerterytm, kaldsvette, fjerner umiddelbar smerte ved skade, endrer opplevelsen av tid og fører til at soldatene skriker til hverandre. Det er viktig å merke seg at soldatene ikke reagerer likt. Noen får mange fysiske utslag på stress og sterke følelser, mens andre få svært få fysiske reaksjoner og er følelseskalde.

⁵ "Detta kommer till uttryck i uppdragstaktiken, präglad av individuell initiativkraft, decentraliserat beslutsfattande, individuellt ansvarstagande och ömsesidigt förtroende mellan chefer och personal." Vår militära profession – agera när det trängs. 2016. <http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/vart-uppdrag/underbilaga-1-1-fm2025-1597-7-fmsi-2015-a1-var-militara-profession-med-var-vardegrund.pdf> (25.01.18 10:26) "Oppdragsbasert ledelse innebærer at alle oppdrag må ses i lys av intensjonen med oppdraget. Det skal følgelig skapes rom for de-sentraliserte beslutninger og handlinger i sjefens ånd" Forsvarets fellesoperative doktrine (FFOD) 2014. <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/id/317149/FFOD%202014.pdf> (25.01.18 10:26)

Intervjuene viser at graden av stress påvirkes av flere faktorer; personlige forutsetninger (robusthet), erfaring, trening og sosial støtte. Selv om soldatene vi har intervjuet reagerer veldig ulikt på stress, følger reaksjonen hos majoriteten et visst mønster; 1) alarmreaksjon (negativt stress), 2) motstand og engasjement (positivt – stress), 3) tap av engasjement (stress over tid) og 4) fysisk utmattelse. Vi har også sett at de sterke emosjonene veksler fort. Soldater som opplever sterk redsel, kan plutselig oppleve sterke positive følelser når faren reduseres.

Kampsituasjonen utløser også en rekke ulike følelser. Da vi spurte soldatene om hva de følte når de tok livet av motstandere de så og vet de drepte, fordelte reaksjonene seg i tre ulike grupper.

Gruppe 1: Flere av soldatene opplever å få sterke positive følelser når de tar liv. Vi har også sett at soldater i et team kan reagere positivt følelsesmessig hvis en av kollegene dreper motstandere. En nærmere analyse av intervjuene tyder på at de sterke positive følelsene best kan beskrives som overlevelsesglede. Vi må forstå denne reaksjonen med bakgrunn i det ekstreme stresset soldatene i intervjuene beskriver når de er i kamp og redselen de har for å bli skadet. Sterke emosjoner veksler fort. Soldater som opplever redsel, opplever ofte sterke positive følelser hvis faren reduseres fordi de har tatt liv av motstander. Dette korresponderer med funn i spørreundersøkelsen. Av tabell 2 fremgår det at en del av soldatene opplever glede (mean 2.43) og blir lettet (mean 3.33) når de tar liv.

Gruppe 2: Flere soldater setter ord på at de har lite følelser når de tar liv i kamp. Knut (37) har sett at kolleger kan få en sterk god følelse når de dreper. Selv føler han ingen "...seier eller rus eller noe sånt." For Knut er det ikke et mål i seg selv å ta liv hvis man er soldat, men et nødvendig onde der hensikten er å redde andre liv. For Jørn (32) er det viktig å få en bekreftelse på at han mestrer å ta liv når situasjonen tilsier at han må. Samtidig understreker han at det ikke gir ham noen glede. Han beskriver det å ta liv av et annet menneske som "...en stor greie." Både Knut og Jørn har ideologiske grunner for å reagere med lite følelser. Samtidig er det grunn til å tro at dette også henger sammen med personlige forutsetninger. Mye tyder på at Knut og Jørn er robuste personer (hardiness) som takler stress (resilience) godt. Det innebærer at de vil kunne håndtere en kampsituasjon uten å få sterke emosjoner.⁶ Mange av soldatene i spørreundersøkelsen rapporterer at de ikke har følelser når de tar liv (mean 4,15).

Gruppe 3: Noen soldater setter ord på at de kjenner på negative emosjoner når de er i kamp. Oscar (45) har ikke noen betenkeligheter mot å skyte en motstander. I kamp der han blir skutt på kjenner han på "...en jätteiska egentlig, man blev förbannad..." De sterke følelsene henger helt tydelig sammen med at soldatene er truet på livet. Dette gjenspeiles også i tabell 2. Redsel (mean 2.79) og sinne (mean 2.36) skårer nesten like høyt som glede (mean 2.43) og opplevelsen av å bli lettet (mean 3.33) når man tar liv. Hat får lavere skår blant soldatene (1.79). Blir noen av kollegene skadet eller drept, er det mange soldater som kjenner på en følelsesmessig aktivering som motiverer dem til å gå i kamp. Filip (49) beskriver følelsene han hadde etter han hadde mistet en medsoldat: "[Man] skulle kunna skjuta vem som helst som hoppar fram ju, för att man är arg." Reaksjonen er umiddelbar. Ingen av soldatene bærer med seg noen hevntanker i ettertid.

Gruppe 4: Flere soldatene opplever at de er urolige etter å ha vært i kamp. Denne uroen knytter seg ikke nødvendigvis til en følelse av ikke anger. Alf (29) vil gjerne vite hvordan det gikk med den personen han skjøt på kloss hold. Cato (30) og Filip (49) sitter igjen med en usikkerhet og vil gjerne vite hvem den drepte motstanderen var. Elias (25) er den eneste som bærer med seg en uro som kan betegnes som anger etter å ha vært i kamp. Paradoksalt nok er det ikke knyttet til at han tok liv. Elias (25) ventet for lenge med å skyte for å være sikker på at det var en motstander han siktet på. Konsekvensen var at en afghansk medsoldat ble drept. Han angrep på at han ikke skjøt motstanderen med en gang.

Tabell 2. Følelser når man tar liv. (Middelverdien, standardavviket i parentes.)

Aspekter	M (SD)
Hat	1.79 (1.31)
Sinne	2.36 (1.50)
Skyld	1.36 (0.84)
Sorg	2.00 (1.71)
Lettet	3.33 (2.13)
Glede	2.43 (2.21)
Redsel	2.79 (1.85)
Ingenting	4.15 (2,73)
Svarskala går fra 1 (helt uenig) til 7 (helt enig)	

⁶ Personer som er robuste (hardiness) og/eller fungerer godt under stress (resilience) vil være mindre utsatt for å utvikle Post traumatisk stress syndrom (Bonanno, 2004; Lepore et al. 2006).

Selv om kampsituasjonen fører til at noen soldatene blir stresset og reagerer med sterke følelser, er det ikke vårt inntrykk at det innebærer at de handler i affekt uten å tenke. I flere situasjoner der soldatene blir skadet og er i livsfare, ser vi at de velger å begrense bruken av vold til et minimum. Det kan tyde på at soldater som har sterke emosjoner og er stresset, klarer å styre følelsene. En annen mulig forklaring kan være at de blir påvirket av andre kolleger i teamet som ikke opplever sterke følelser i kamp. Vi skal nå gå videre for å undersøke om soldatene opplever moralsk stress knyttet til å ta liv.

Er det moralsk stressende å ta liv?

Moralsk stress oppstår når vi; står i et reelt dilemma, tvinges til å handle på tvers av vår samvittighet eller blir tvunget til å være en passiv tilskuere til urett (Nilsson et al., 2011; 2012; Jameton, 1984; Larsson, 2010; 2015). Da vi analyserte intervjuene hadde vi forventet å finne at det å ta liv ville oppleves moralsk stressende. Hovedinntrykket er at soldatene *ikke opplever moralsk stress når de tar liv*. Dette underbygges også av funn i spørreundersøkelsen der det er flest som rapporterer at de ikke har følelser når de tar liv. Av dem som reagerer med følelser ser vi at de negative følelsene hat (Tab. 2; mean 1.79) og sinne (mean 2.36) ikke er mer fremtredende enn de positive følelsene av å bli lettet (mean 3.33) og kjenne på glede (mean 2.43). Dette inntrykket forsterkes når vi ser på følelser mer enn en måned etter hendelsen (tabell 3). Soldatene har *lite skyldfølelse* når de tar liv (Tab. 2; mean 1.36) og sliter i liten grad med skyldfølelse en måned etter hendelsen (Tab. 3; mean 1.53)

Tabell 3. Følelser etter hendelsen (mer enn en måned). Middeldverdien, standardavviket i parentes

Aspekter	M (SD)
Hat	1.53 (0.92)
Sinne	1.47 (0.74)
Skyldfølelse	1.53 (0.64)
Sorg	2.00 (1.77)
Lettet	2.20 (1,66)
Glede	2.27 (1.83)
Redsel	1.73 (1.49)
Ingenting	3.80 (2.6)
<i>Svarskala går fra 1 (helt uenig) til 7 (helt enig)</i>	

Dette bilde er ikke helt entydig. Intervjuene viser at det er tre ulike forhold som kan bidra til moralsk stress når liv blir tatt: 1) Hvis soldatene er usikre på egen persepsjon og ikke vet hvem de skyter mot, kan det oppleves moralsk stressende. 2) Det kan knytte seg moralsk stress til valg av våpen. Den vestlige styrken disponerer alt fra lette håndvåpen til bomber. 3) Noen av soldatene vi intervjuet opplevde det moralsk stressende å ha sterke (positive eller negative) følelser når de tar liv. En nærmere gjennomgang av intervjuene viser at soldatene er veldig opptatte av å ha et godt sinnelag. Å føle sterke positive eller negative emosjoner kan skape større samvittighetskvaler enn selve handlingen.

Skal vi oppsummere våre funn kan vi si at graden av moralsk stress når soldater dreper i kamp er situasjonsbestemt. Blir man angrepet, vet at man skyter mot motstandere og ikke bruker unødvendig kraftige våpen som kan ramme uskyldige, oppleves det ikke problematisk å ta liv.

Hvordan legitimerer soldatene det å ta liv?

Vi har også spurt soldatene hvordan de legitimerer å ta liv. Tre ulike momenter dominerer svarene: For det første er de opptatt av at de nesten alltid skyter i *selforsvar*.⁷ Soldatenes juridiske handlingsregler (Rules of engagement ROE) setter tydelige grenser. I Afghanistan deltar de i en krig der de ikke skal opptre unødvendig aggressivt. For det andre legger soldatene vekt på at de har gode *intensjoner* med å delta i operasjonen. De ønsker det beste for det afghanske folket. Etter å ha gjort tjeneste i Afghanistan er det mange av soldatene som mister troen på at de kan bidra til å skape fred. Det fjerner noe av legitimiteten ved oppdraget og svekker motivasjonen for videre tjeneste. For det tredje er soldatene opptatt av *motstandernes intensjoner og valg*. Bernt (27) mener alle som var til stede "...der den dagen hadde tatt et valg (...) og visste hva de gikk til." Begge parter har valgt å være der av fri vilje. Til grunn for dette argumentet ligger en tanke om *likhet og likeverd*. Samtidig finnes det noen soldater som er litt usikre på om motstander er der av fri vilje. Filip (49) har hørt historier om motstandere som deltar under tvang fra Taliban eller fordi de er fattige og får betalt. Hovedinntrykket er at soldatene ikke opplever det moralsk illegitimt å ta liv når de selv eller kollegene er utsatt for en direkte trussel, selv om de tviler på at krigen vil føre til fred.

Vår gjennomgang så langt viser at soldatene; har få betenkeligheter med å ta liv i kampsituasjoner der de blir angrepet, har få emosjonelle sperrer mot å drepe et menneske og opplever lite moralsk stress når de

⁷ FN pakten artikkel 51 se http://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_17120.htm (26.09.2016 10:40)

gjennomfører handlingen. Et flertall av soldatene vi har intervjuet mener det er rett å ta liv når de blir angrepet (Tab. 1; mean 5.60) og kameratene er truet (mean 6.47). Intervjuene viser at de opplever mestring når de fungerer i en stressende kampsituasjon. Før vi konkluderer, skal vi undersøke om det er elementer i oppvingen som er egnet til å forklare hvorfor soldater ikke har betenkeligheter med å ta liv i kamp.

Hvilken trening er nødvendig for å bli i stand til å ta liv?

De metodene Grossman beskriver for opptrening av soldater er vel kjent innen sosialpsykologien (Grossman, 1996; Bandura, 1999). Det er grunn til å tro at de vil ha stor effekt på soldatene (Zimbardo 2007). Grossman innrømmer selv at denne typen trening øker faren for Posttraumatisk stressyndrom (Grossman 1996, 191). Spørsmålet er om denne typen trening er nødvendig, eller om det kan medføre at soldatene blir unødvendig aggressive.

Den treningen soldater i Norge og Sverige får, bygger på et annet grunnsyn. Det brukes mye drill, men drillen har til formål å automatisere tekniske ferdigheter for å frigjøre kapasitet til å tenke og ta vanskelige beslutninger. Hos Grossman er det et poeng at man skal komme over en (påstått) motstand mot å ta liv gjennom å bli utsatt for autoritet og gruppepress. I vår kontekst trenes det for å lære av egne erfaringer (Kolb 1984). Ingen trenes opp i den hensikt at de skal lyde en ordre automatisk. Fokus ligger på desentralisert ledelse og ansvar hos den enkelte med støttet av gruppen de har rundt seg. Ordre blir gitt, men sjelden i detalj. Vi finner en sterk motstand i vårt intervjumaterialet mot blind lydighet og en uventet klart kritisk innstilling til overordnede man ikke har respekt for. I tabell 4 ser vi at et flertall av soldatene anser det som sin plikt å være i stand til å ta liv (mean 5.93). Soldatene legger avgjørende vekt på at den enkelte er mentalt forberedt (mean 6.00). Selv om ansvarsfølelsen blant soldatene er utbredt ("mitt oppdrag"; mean 5.57), handler motivasjonen i liten grad om selvrealisering i yrket (mean 2.14). Samholdet i avdelingen er langt viktigere for soldatene når de skal begrunne hvorfor de var i stand til å ta liv (mean 5.50). Ledere kan få stor respekt også i vårt system, men bare hvis de har gjort seg fortjent til det. Særlig i en norsk kontekst er det tydelig at formell autoritet fra overordnede har overraskende liten betydning, mens en mer uformell autoritet har stor betydning. I intervjuene er den uformelle autoriteten knyttet opp til to ulike forhold. For det første er det noen sterke personligheter som preger miljøet og får uformell autoriteten i gruppen. For det andre gir det uformell autoritet i miljøet å ha erfaring fra skarpe operasjoner. Har man vært ute i intense og krevende kampsituasjoner og taklet det ekstreme stresset får

man respekt i miljøet. Samtidig vil vi understreke at denne respekten ikke nødvendigvis henger sammen med om man har tatt liv av motstandere. Hadde det vært tilfelle kunne vi sett for oss at det påvirket operasjonsmønstret i mer aggressiv retning. Svenske og norske offiserer ser ut til å være trent opp til kritisk tenkning på øvelser. Man er opptatt av å gjennomføre grundig og realistisk trening der man kan prøve og feile for å skaffe seg en erfaringsbank. Spørreundersøkelsen bekrefter at realistisk trening ansees som viktig for å bli i stand til å ta liv (Tab. 4; mean 5.00). På øvelser legger man vekt på å lære av andres erfaringer og se andre løse problemer. Man lytter til erfarne soldater og setter sammen team der unge kan lære ved å se på eldre soldater (Bandura, 2001). Vi har sett hvordan negative subkulturer blant soldater kan skape grunnlag for unødvendig voldsbruk. Fordi gruppen har stor påvirkning på den enkelte, er det derfor avgjørende å kvalitetssikre normene i soldatgruppen.

Tabell 4. Forhold som har bidratt til at man er i stand til å ta liv (Middelverdien, standardavviket i parentes.)

Aspekter	M (SD)
Realistisk trening	5.00 (1.88)
Det er min plikt å være i stand til å ta liv	5.93 (1.54)
Mentalt forberedt	6.00 (1.04)
Mitt oppdrag	5.57 (1.34)
Samhold i avdelingen	5.50 (1.65)
Et ønske om å få testet ut soldatyrket i praksis	2.14 (1.88)
Kjente det var meningsfullt å kjempe for en god sak	4.07 (2.37)
Jeg er modig	3.50 (1.95)
Svarskala går fra 1 (helt uenig) til 7 (helt enig)	

*If only there were evil people somewhere,
insidiously committing evil deeds,
and it were necessary only to separate them
from the rest of us and destroy them.
But the line dividing good and evil
cuts through the heart of human being.
And who is willing to destroy a piece of his heart?*

- Alexandr Solzhenitsyn (Waller, 2007)

Mennesket er tvetydig

Gjennomgangen viser at det er liten grunn til å hevde at mennesker har en sterk innebygget motstand mot å ta liv i alle situasjoner. Til tross for at norske og svenske soldater ikke er trent etter de prinsippene Grossman skisserer, er de fullt ut i stand til å ta liv i kamp. Ingen setter ord på at de dreper fordi de føler seg presset til det av gruppen eller autoritetspersoner. Soldatene opplever at de har personlig ansvar når de velger å ta liv i kamp. Samtidig er det tydelig at soldatenes evne til å slå i hjel er situasjonsbestemt og sosialt betinget. Soldatene opplever et sterkt samhold og er villige til å risikere eget liv og ta liv for å beskytte kollegene. I det sivile samfunn der situasjonen og den sosiale settingen er en helt annen, fungerer soldatene helt på linje med vanlige borgere. Vi har ikke funnet tegn på at soldatene er blitt mer voldelige av å ha vært i kamp. I en slik setting er det mer nærliggende å tenke at alle mennesker har en medfødt motstand mot å ta liv. For å finne en modell som kan kombinere viktige anliggender i de ulike modellene, vender vi oss derfor til psykoanalytikeren Ludvig Igra. Han mener mennesket i tidlig barndom utvikler to ulike perspektiver på relasjonen mellom selvet og de andre. Det ene perspektivet domineres av egeninteressen (Me). Grunnsetningen er; hva er godt for meg? Utviklingen av et ego er nødvendig for å hjelpe mennesket til å bli selvstendig. I relasjonen til de nærmeste utvikler barnet evne til empati, omsorg og altruisme (We). Tar den altruistiske siden overhånd, kan den gi oss et selvutslettende preg. Blir den egoistiske siden dominerende vil man bli seg selv nok (Igra, 2012). Igra bygger sin teori på Sigmund Freud. Han bruker litt andre ord når han beskriver den menneskelige dualismen. Han mener mennesket er i besittelse av en dødslengsel (Thanatos) og en livsbejaende drift (Libido). Den lutherske teologen Ann Heberlien mener det er viktig å akseptere det onde "...som en stadig nærværende realitet i menneskers liv" (Heberlien, 2011).

En beskrivelse av mennesket som tvetydig fungerer i forhold til vårt materiale. Mennesket bærer i seg muligheten til å være både egoistisk og destruktivt på den ene siden og omsorgsfullt og livsbejaende på den andre siden. Vi mener derfor det er grunnlag for å si at det er naturlig for mennesker å slå i hjel hvis de er i spesielle situasjoner der det kan løse vesentlige problemer. Samtidig er det rett å si at mennesket bærer med seg en motstand mot å ta liv og en vilje til å ofre livet for andre. Det sosiale klimaet og situasjonsforståelsen vil ha betydning for hva soldatene velger.

Konklusjon

Krigen i Afghanistan har vært av en helt annen kategori enn andre verdenskrig. Vestlige styrker har vært overlegne og hatt anledning til å prioritere egen sikker-

het og hvile. Det er også langt mindre som står på spill for våre soldater i Afghanistan. Med bakgrunn i dette er det interessant å se at våre soldater tar liv når situasjonen tilsier det, uten å ha vært utsatt for de treningsprinsippene Grossman anbefaler. Det viser at mennesker har en iboende evne som setter dem i stand til å ta liv i situasjoner der de er truet. Samtidig bærer vi i oss en evne til empati og altruisme som gjør at vi har et grunnleggende behov for å beskytte andre. Både altruisme og egoisme kan danne utgangspunkt for at vi tar liv i kamp. Med dette utgangspunktet er det noen felter som det er viktig å ta hensyn til:

- Mennesker er i stand til å ta liv i situasjoner der de selv eller gruppen de er en del av er truet. Utsattes soldater for en opplæring der det forutsettes at de har en innebygget motstand mot å drepe, kan det gjøre dem uønskelig aggressive.
- Menneskers evne til å vise omsorg og empati for sine medmennesker kan skape en motstand mot å ta liv. Soldater må kunne bruke moralske utkoblingsmekanismer for å kunne være effektive når de må bruke vold mot en motstander.
- Vår evne til å føle omsorg og samhold i vår primærgruppe må ikke få overskygge plikten til å løse oppdrag og ivareta sivilbefolkningen.
- Soldater må trenes i å takle fysisk stress, moralsk stress og sterke emosjoner for å bli i stand til å bevare hodet kaldt, ta gode beslutninger og handle klokt når de tar liv. De må trenes sammen for å utvikle felles normer for å unngå at menneskets destruktive sider tar overhånd i kamp.
- Soldater trenger tid til hvile og restituering i operasjoner for å avtappe stress og gjennomføre debrief. På den måten unngår vi at de negative følelsene preger dem.
- Gruppepress og autoritet påvirker soldater. Det er derfor av stor betydning at soldatene sammen utvikler gode forpliktende felles regler/kodeks for moralsk beslutningstaking og adferd.
- Det er avgjørende å vektlegge det individuelle moralske ansvaret soldatene har i krig.

Litteraturliste

- Adorno, T., Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D. J. og Sanford, R. Nevitt. (1950). *The Authoritarian Personality*. New York: Harper and Brother.
- Bandura, A. (1999). Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*. 3(3), 193-209.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory of Mass Communication. *Media psychology*. 3(3), 265-299.
- Bauman, Z. (2006). [1989] *Moderniteten og Holocaust*. Oslo: Bokklubbens Kulturbibliotek
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human

- resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28.
- Browning, C. R. (1998). [1992] *Ordinary Men. Reserve police battalion 101 and the final solution in Poland*. New York: Harper Perennial.
 - Buss, D. M. (2005). *The murderer next door. Why the mind is designed to kill*. New York: Penguin books
 - El-Hai, J. (2014). *Nazisten og psykiateren. Det fatale møtet mellom Hermann Göring og Douglas M Kelly*. Humanist forlag: Oslo
 - *Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse*. 2012. Oslo: Forsvaret
 - Gray, G. J. (1970). *The Warriors: Reflections on Man in Battle*. Lincoln and London: University of Nebraska Press.
 - Grossman, D. (1996). *On Killing: The Psychological Cost of Learning to Kill in War and Society*. Boston: Little, Brown and Co.
 - Gilbert, G. M. (1947). *Nuremberg Diary*. New York: New American Library
 - Harrower, M. (1976). Rorschach Records of Nazi War Criminals: An Experimental Study after Thirty Years. *Journal of Personality Assessment*. 40:4
 - Heberlien, A. (2011) *En liten bok om ondskap*. Oslo: Cappelen Damm
 - Hyllengren, P., Nilsson, S., Ohlsson, A., Kallenberg, K., Waaler, G., & Larsson, G. (2013). Contextual factors affecting moral stress: A study of military and police officers. *International Journal of Public Leadership*, 12 (4), 275-288.
 - Igra, L. (2001). *Den tunna hinnan mellom omsorg og grymhet*. Stockholm: Natur och Kultur
 - Kelly, D. M. (1961). *22 cells in Nuremberg*. New York: Greenberg
 - Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice Hall
 - Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal
 - Larsson, G. (2010). *Lederskap under stress*. Malmö: Lieber
 - Larsson, G., Nilsson, S., Ohlsson, A. & Berglund, A. K. (2015). *Mjuka medel mot moralisk stress i militær miljø*. Ledarskapscentrum 1:96: Karlstad.
 - Lepore, S. J., & Revenson, T. A. (2006). Resilience and Posttraumatic Growth: Recovery, Resistance, and Reconfiguration. Calhoun, L. G., & Tedeschi, R. G. (Eds.). *Handbook of posttraumatic growth: Research and practice*. Routledge.
 - Milgram, S. (1961). Nationality and conformity. *Scientific American*, 205(6), 45–51
 - Möller, L. R. (2010). *Vi slår ihjel og lever med det*. København: Informations forlag.
 - Nilsson, S., Hyllengren, P., Brandow, C., Ohlsson, A., Waaler, G. & Larsson, G. (2013) *Rådsla för att dö och reaktioner på att ta liv* PM ISS/LC 18.
 - Nilsson, S., Hyllengren, P., Brandebo, M., Waaler, G. & Larsson, G. (2012). *Militära ledaras handtering av akuta stressituasjoner, med fokus på moraliska dilemma i kombination med akkumulert stress*. Karlstad: Ledarskapscentrum
 - Nilsson, S., Hyllengren, P., Ohlsson, A., Kallenberg, K., Waaler, G., & Larsson, G. (2015). Leadership and moral stress: Individual reaction patterns among first responders in acute situations that involve moral stressors. *Journal of Trauma & Treatment*, 4, 261-270.
 - Nilsson, S., Hyllengren, P., Ohlsson, A., Waaler, G., Lundqvist, L., Johansen, R., Alvinus, A. & Larsson, G. (2014). *Militært ledarskap: Emotionskultur och emotionshantering i moraliskt påfrestarte situationer. Ett kvantitativt test av en kvalitativt framtagen modell*. Karlstad: Ledarskapscentrum
 - Nilsson, S., Sjöberg, M., Kallenberg, K. & Larsson, Gerry. (2011). Moral Stress in International Humanitarian Aid and Rescue operations: A grounded Theory Study. *Ethics and Behavior*, 21(1): 49-68.
 - Reich, W. (1933). *Die Massenpsychologie des Faschismus*. Köln: Kiepenheuer og Witsch
 - Smoler, F. (1989). The Secret of the Soldiers who Didn't Shoot. *American Heritage* 40(2), 37-45.
 - Spiller, R. J. (1988). S.L.A. Marshall and the Ratio of Fire. *The RUSI Journal* 133(4).
 - Waaler, G., Nilsson, S. & Larsson, G. (2013). *Ars vitam tollendi – kunsten å slå i hjel*. *Pacem* 16 (1), 5-26.
 - Waaler, G., Nilsson, S. & Larsson, Gerry. (2017). *Å ta liv – erfaringer fra Afghanistan*. *Michael* 14(1), 54-59.
 - Waaler, G., Larsson, G. & Nilsson, S. (2018). *Voldsbruk, drap og livsfare. Norske og svenske krigserfaringer fra Afghanistan*. Oslo: Cappelen-Damm (submitted).
 - Waller, J. (2007) [2002]. *Becoming Evil. How Ordinary People Commit Genocide and Mass Killing*. New York: Oxford University Press
 - Windslow, D. (1998). Misplaced Loyalties: The Role of Military Culture in the Breakdown of Discipline in Peace Operations. *Canadian Review of Sociology*. 35(3), 345-367.
 - Welzer, H. & Neitzel, S. (2012) [2011]. *Soldater*. Oslo: Press
 - Zimbardo, P. (2007). *The Lucifer Effect*. London: Rider.

“The good, the bad or the ugly?”

Ei undersøking om betydninga av å oppleve seg som moralsk god i militære operasjonar – og implikasjonar for operativt lederskap

Olav Kjellevold Olsen, Universitetet i Bergen

Samandrag

Denne artikkelen ser på betydninga av at operativt personell opplever seg som moralsk gode i utføringa av krevjande oppdrag og operasjonar. Ei slik positiv moralsk sjølvoppleving kan stå under sterkt press i militære operasjonar fordi feilhandlingar og moralske overtramp skjer i relativt stort omfang, og fordi det etiske grunnlaget for operasjonane gjerne vert sterkt kritisert i den offentlege debatten. Artikkelen framheld at personell som opplever å ta del i noko umoralsk vil være sårbare for meiningstap, svekka motivasjon, stress og redusert mental og fysisk helse. Forhold som igjen verkar negativt inn på operativ yteevne. Motsett vil ei positiv moralsk sjølvoppleving kunne styrke både robustheit, motivasjon og yting. Studien peikar på evolusjonsteoretiske mekanismar som forklaring på desse samanhengane. Studien foreslår avslutningsvis dei fire leiingsstrategiane (1) moralsk fortolkingsstøtte, (2) moralsk rollemotivering, (3) tilgjevingsstøtte, og (4) reduksjon av moralsk sjølvgodheit som relevante tilnærmingar for å stimulere den moralske sjølvopplevinga. Fleire aktuelle problemstillingar for vidare forskning vert også peika på.

Då den nederlandske regjeringa la ned forbod mot tyrkisk valkamp i landet i mars 2017, utbraut ein rasande President Recep Erdogan: «Nederland og nederlenderne, vi kjenner dem fra Srebrenica-massakren. Vi vet hvor ødelagt deres moral, deres karakter er på grunn av de 8.000 bosnierne som ble massakrert» (Rbnett, 2017). Her rammar Erdogan med presisjon eit sårbart punkt - nemleg nederlendarane si moralske sjølvoppleving, og rippar brutalt opp i det som er kalla eit nasjonalt traume (NRK, 2011). Dette traumet er knytt til situasjonen der Serbiske militære uhindra tok seg inn i eit friområde verna av Nederlandske FN styrkar og myrda omlag 8000 bosniske gutar og menn (Wikipedia, 2017a). I ettertid vart FN styrken intenst kritisert for moralsk feigskap, og i djup bitterheit gjekk mellom anna mødrene til dei drepte til søksmål mot FN og Nederland for ikkje å ha gjort meir. Desse skuldingane og erfaringane sette og sterke spor i dei nederlandske soldatane. «Srebrenica is our scar,» uttalte oberst Ludy De Vos, som tjenestegjorde i FN-enklaven for den fell. «We cannot get rid of it, but we can try to live with it.» (ft.com, 2017). Særleg var skuldingane om medansvar for sjølve massakren tunge å bære. Soldaten Wim Dijkema, som etter hendinga mista fleire medsoldatar i sjølv-mord, oppsummerer det slik: «Jeg mistet troen på menneskeheten i Srebrenica. Alle mine verdier i livet forsvant der» (NRK.no, 2011).

Desse erfaringane viser klart at ei oppleving av å bli moralsk krenka har kraft i seg til å vekke både konflikt og hat, medan ei oppleving av å svikte moralsk kan bli innsteget til mental sjukdom, meiningstap og avspora liv. Opplevinga av moral synest med andre ord å være tett knytt til intense og vedvarande følelsar, både retta mot egen person, til dømes i form av sjølvforakt og depresjon, - og mot andre i form av samspeleoppøysande haldningar som hemngjerrighet og mistillit. I denne artikkelen vil eg med basis i moralpsykologien studere slike reaksjonar, og då særleg korleis ei oppleving av egen moral kan påvirke egen væremåte og motivasjon. Eg vil og forsøke å belyse i kva grad, og på kva måte, operativt leiarskap bør og kan stimulere ei moralsk sjølvoppleving i mannskap som er involvert i ein operasjon.

Tidlegare forskning på moralsk sjølvoppleving og leiarskap

Eit søk i forskningsdatabasar viser at dette temaet er lite studert. Til dømes gir eit søk med google scholar kun 25 treff på søkeordet «self-perceived morality», medan «moral incentives», som er knytt til eit behov for å oppleve seg sjølv som moralsk (e.g., Levitt og Dubner, 2005) gir 5220 treff. Søk på «moral incentives and leadership» gir imidlertid kun eit treff, medan korkje «self perceived morality and leadership», eller «self perceived morality and military cooperation» får treff. Til samanlikning gir «leadership» åleine ikkje mindre enn

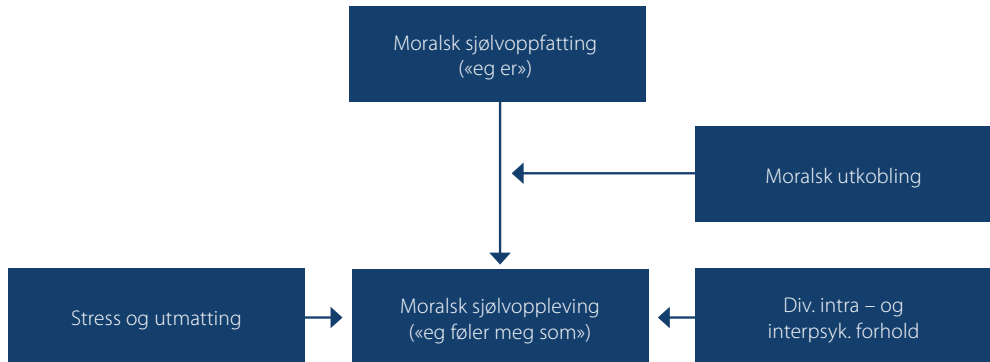
3.870.000» referansar. Me merker oss også at søk på norsk for «moralisk selvpøplevelse» kjem opp utan treff, medan «moralisk selvpøpfattelse» gir fire treff. Ser me på «selvpøplevelse» i seg sjølv, er dette noko meir studert, med 808 referansar, medan «selvpøpfattelse» gir 1040. Ingen studiar har imidlertid sett moralisk sjølvoppleving eller oppfatting i relasjon til leiarskap. Dette betyr at ut over det å undersøke denne relasjonen teoretisk, vil eit mål for inneværande studie være å peike på aktuelle forskningstema, og slik sett inspirere til meir forskning på moralen sin aktualitet i utøvinga av operativt leiarskap.

Moral og det moralske domenet

I følgje Tenbrunsel og Smith-Crowe (2008) lid dei fleste sosial-vitskapelege studiar av moral av uklare avgrensingar av omgrepet, slik at det vert uklart kva fenomen som faktisk vert drøfta. Me bør med andre ord innleie vår teoretiske studie med ei klargjering av sentrale omgrep. Moral handlar i grovt om det som vert sett som rett og godt – anten det gjeld i form av intensjonar, handlingar, eller konsekvensane av desse (e.g., Olsen, 2010). I følgje Turiel (1983), representerer moral også eit distinkt atferdsdomene, definert som atferd som (1) ikkje er relativ og tilpassa rådande kulturelle normer; (2) ikkje diktert av makteliten i samfunnet; (3) der overtreding vert vurdert som galt i alle samfunn, og (4) der overtredingar blir vurderte som meir alvorlige feilsteg enn tilfellet er ved sosiale konvensjonar. Psykologien har på si side mangla ei slik differensiering, og tradisjonelt sett likskapsteikn mellom moral og sosiale konvensjonar (e.g., Rest & Narvaez, 1994). Ei tilnærminga som er kritisert og korriger, slik at ein no i større grad vektar objektive kriterier også her – som til dømes rettferd og omsorg (e.g., Gilligan, 1982; Kohlberg, 1981). Innan organisasjonspsykologien er det imidlertid den enkelte si oppleving av om ein intensjon, handling eller konsekvens er moralsk som oftest vert studert - og sjeldnare i kva grad atferden korresponderer med moralske normer (e.g., Olsen, Myrseth, Eidhamar & Hystad, 2012). Det er med andre ord persepsjonen som vert vekta. Ei oppside med dette fokuset er at persepsjonen og den enkelte si fortolking i stor grad seier noko om korleis handlinga påverkar den enkelte. Anten det er som handlande subjekt, som observatør eller den som blir ramma av handlinga. Dette vert og det moralske perspektivet i denne studien, og då særleg i form av oppleving av eigen moral.

Kva er ei moralisk sjølv-oppleving – og korleis påverkar denne atferd?

For å forstå omgrepet «oppleving», kan ein kontrast til omgrepet «oppfatning» være nyttig. Omgrepa kan framstå relativt synonyme, men representerer likevel viktige nyansar. Ei oppfatning synes særleg å rette seg



Figur 1. Forholdet mellom moralsk sjølvoppfatning og sjølvoppleving

mot ei bevisst, kunnskapsbasert og reflektert fortolkning, gjerne fristilt frå meir kjenslemessige forhold (e.g., Språkrådet, 2017). Noko som gjer ei oppfatning relativt stabil over tid. Ei *sjølv-oppfatning* kan då sjåast som ein person si tenking og fortolkning av seg sjølv som person (e.g., Store Norske Leksikon, 2017a). Dette ligg tett på omgrepet “sjølv-konsept”, definert av Baumeister (1999, s. 29) som: “*The individual’s belief about himself or herself, including the person’s attributes and who and what the self is*”. Ei *moralsk sjølvoppfatning* handlar då om kor stor del av sjølv-konseptet som er knytt til det å være ein moralsk person (e.g., Aquino & Reed, 2002). Til skilnad, rommar ei *oppleving* ei subjektiv erfaring som er tettare knytt til ein emosjonell tilstand (e.g., Store Norske Leksikon, 2017b). Her handlar det med andre ord i større grad om korleis det vert *følt*, sjølv om også dette omgrepet synes å romme ein tankemessig komponent som overlappar i nokon grad med *oppfatning*. Slik sett vil ei *oppleving* være meir dynamisk og flyktig i sin natur. Noko som betyr at *opplevinga* vil være meir sensitiv i forhold til situasjonspåverknader. Av dette følgjer det at ei *sjølv-oppleving* kan betraktast som ein meir kjensleladda og temporær tilstand, og ei *moralsk sjølvoppleving* då ein følelse av å være meir eller mindre moralsk i ein bestemt situasjon.

Desse to omgrepa står imidlertid i tett relasjon til kvarandre – som illustrert i figur 1 over. Me kan tenke oss at ei sterkt moralsk prega sjølvoppfatning vil føre til sterkare emosjonell aktivering og ubehag i situasjonar som rommar umoralsk atferd (e.g., Aquino & Reed, 2002). Slik sett vil den moralske sjølvopplevinga til personell med ei sterk moralsk sjølvoppfatning være meir sårbar i møte med umoral - gjerne i form av sterk skam og skuldaktivering. Følelsar som igjen kan aktivere sjølvregulering - gjerne i form av endring i egen atferd eller forsøk på å endre situasjonen ein står i, slik at det igjen oppstår ein balanse mellom moralsk sjølvoppfatning og *oppleving* (e.g., Aquino & Reed,

2002). Fleire forhold vil imidlertid kunne moderere samanhengen mellom oppfatning og *oppleving*. Til dømes moralske utkoblingsmekanismar, som bruk av uklare ansvarsforhold, eufemismar eller fordelaktige samanlikningar (Bandura, 1999). Det er også tenkeleg at korrelasjonen mellom den moralske oppfatninga og *opplevinga* i seg sjølv er relativt moderat. Andre forhold både *i* og *utanfor* den enkelte vil kunne påverke den kjensleladda moralske *opplevinga* (e.g., Ohly, 2011) – sjølv med ei stabil sjølvoppfatning. Til dømes viser fleire studiar at søvnmangel, som varierer frå dag til dag, dempar den enkelte sin moralske sensitivitet – og følgjeleg *oppleving* – i konkrete situasjonar (Olsen, Eid & Pallesen, 2010).

Samspelet mellom det meir stabile og dynamiske er altså interessant- og for vidare forskning. Hovudfokuset her er imidlertid den moralske sjølvopplevinga, og då særleg korleis *opplevinga* kan påverke forhold av betydning for operativ yting. Men før me studerer denne samanhengen meir inngående, kan det være nyttig og spørje om denne *opplevinga* er sårbar i skarpe operative situasjonar, og slik sett ein tilstand som vil krevje særleg merksemd.

Den moralske sjølvopplevinga - ein utfordra tilstand i militære operasjonar?

Fleire anekdotiske og historiske beskrivingar peikar på at soldatar utfører eller blir eksponerte for umoralske handlingar i ei kampsona, som igjen utfordrar deira moralske sjølvoppleving (e.g., Shay, 1995). To relativt nylege amerikanske studiar gir oss konkrete data på omfanget av denne moralske utfordringa, med utgangspunkt i operasjonane i Irak og Afghanistan. Her framkjem det mellom anna at 32 % av soldatane ser seg direkte ansvarlege for å ha drepe ein motstandar i kamp (Hoge et al., 2004; MHAT-V, 2008) . Erfaringar som ofte vert opplevde som moralsk ambivalente og vanskeleg å leve med (e.g., Grossman, 1995). Studiane

syner vidare at 20 % av soldatane rekna seg ansvarlege for drap av sivile. 31 % av soldatane innrømma og at dei hadde fornødra sivile på ulikt vis under operasjonane, medan 5 % og hadde deltekte aktivt i mishandling. Slike tal syner oss kor krevjande det er å demme opp for eigen vondskaap i kamp, og dermed og ei positiv moralsk sjølvoppleving. Dette vert understreka av at 60% og hadde sett sære og sjuke kvinner og barn som dei ikkje hadde fått gje nødvendig hjelp, medan 27 % hadde opplevd å stå i moralsk krevjande situasjonar utan å vite korleis dei skulle handtere dei. I ei tilsvarande undersøking publisert i 2017 innrømmer 10.8% av veteranane å ha utført handlingar som bryt med egne moralske standardar, og som dei skulle ønske sto ugjorte i etterkant. 25,5 % av dei stridande hadde og opplevd sterkt ubehag ved å observere andre sine umoralske handlingar (Wisco et al., 2017). Noko som viser at sjølv “uskuldige” vitne vert ramma – og truleg også utfordra i forhold til si moralske sjølvoppleving.

Det er her verd å merke seg at til tross for aktiv deltaking i krevjande militære operasjonar i mange tiår er inga tilsvarande kartlegging gjennomført blant norske styrkar. Eit unntak er intervju-undersøkinga til Bård Meland av Norske soldatar i Kosovo (2004), som viser til fleire dømer på moralsk sett problematisk praksis i den norske styrken. Denne studien vart imidlertid sterkt kritisert for å rapportere nettopp dette (e.g., Mood, 2005). Noko som igjen understrekar relevansen av fleire slike studiar – og i norsk samanheng. Slik forskingsfeltet står no er me nærmast kunnskapslause om aktuell moralsk praksis og oppleving blant norske soldatar i internasjonale kampoperasjonar. Noko som både kan føre til undervurdering av kompleksiteten i dette spørsmålet, og lite kunnskap om kva som faktisk påverkar den moralske sjølvopplevinga.

Med dette som bakteppe vert spørsmålet vidare: har ei svekka moralsk sjølvoppleving betydning for soldatane si yting i operasjonar. Korleis verkar den moralske sjølvopplevinga? Eit svar er at den aktiverer *moralsk stress*, som kan gå ut over evne og vilje til å jobbe.

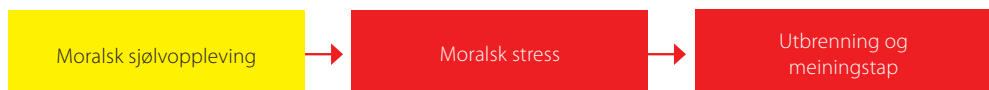
Moralsk stress ved svekka moralsk sjølvoppleving

Stress er ein fysisk og mental reaksjon på risiko og fare. Eit signal om at noko truande eller viktig står på spel i situasjonen. Dei siste 25 åra har me sett ei auka interesse for stress og smerte knytt til situasjonar der ein anten føler seg pressa til å gå på akkord med sitt moralske samvit,

som til dømes nederlandske soldatar i Srebrenica, eller føl sitt moralske samvit i strid med organisasjonen sine reglar og normer (Hyllengren et al., 2016). I litteraturen er dette stresset knytt opp til så varierte erfaringar som å reise frå barn og familie ut i risikofylte operasjonar, holde tilbake nødvendig helikopter støtte på grunn av nedskytingsrisiko, eller som politi å gi ei stor bot til ei fortvila og fattig aleinemor (Hyllengren et al., 2016).

Eit slikt moralsk stress kan også påverke menneske si evne og vilje til å yte og samhandle i krevjande operasjonar – som skissert i figur 2 under. Altså deira motivasjon. Til dømes syner ein studie av svenske naudhjelparar i internasjonal innsats at opplevinga av å ikkje strekke til moralsk sett var tett knytt til ei sterk oppleving av menings- og maktesløyse – kombinert med negative emosjonar som frustrasjon og raseri (Nilsson et al., 2011). Tilsvarande fann DeTienne (et al., 2012) i ein studie i amerikanske finansinstitusjonar at moralsk stress tærte på kreftene i form av utmatting og svekka jobbtrivnad blant dei tilsette. Ein tilstand som igjen bidrog til at dei også ønska seg bort frå jobben. Frå denne studien merker me oss og at sjølv då forskerane kontrollerte for stressorar som lav leiar – og kollegastøtte, rollekonflikt, mangel på autonomi, konfliktnivå i familielivet, etc, så sto moralsk stress framleis fram som ein betydeleg forklaringsvariabel i forhold til utmatting, lav trivsel og ønske om å slutte. Dette tydar igjen på at den moralske sjølvopplevinga, som er utfordra ved moralsk stress, representerer eit særleg verdifullt og sårbart område i eit menneske sitt liv. Viktige ting står altså her på spel. Dette indikerer og at operativt samspel og yteevne vil være sårbar ved moralsk stress. Forhold som ansvarsvilje, pliktfølelse og initiativ, som er sentrale element i godt operativt samspel (e.g., Olsen & Espevik, 2009), kan fort bli svekka om mennesken opplever å handle på tvers av egne moralske normer. Den moralske sjølvopplevinga blir slik sett eit viktig siktepunkt for eit godt operativt leiarskap.

Det er og verd å merke seg at svært få studiar har sett på moralsk stress blant norsk personell i operative yrker (eit unntak er ein svensk studie av Hyllengren et al., 2016, som inkluderer nokre norske kadettdata). Aktuelle områder for komande studiar kan difor være både å undersøke omfanget av moralsk stress blant norsk operativt personell, og følgjene av denne aktiveringa – gjerne i forhold til jobbprestasjonar og engasjement. Avdekking av individuelle og kontekstuelle forhold som predikerar moralsk stress vil og være relevant her – ikkje minst fordi moralsk stress i mange tilfelle kan føre til mental sjukdom.



Figur 2. Samanhengen mellom moralsk sjølvoppleving og moralsk stress

Moralsk skade ved svekka moralsk sjølvoppleving

I følge Litz (et al., 2009) utgjør ei oppleving av egen umoral ein helseisiklo på linje med post traumatisk stress lidning (PTSD). Symptom som markant unnvikelseatferd, angst, tankeljør, mareritt, og svak sosial fungering, knytt til dramatiske utfall som sjølv mord og ulike typar avhengigheit, som alkoholisme og narkomani, viser seg å følgje i kjølvatnet av ei svekka moralsk sjølvoppleving (Litz et al., 2009). Til tross for symptomlikskap, er det i følge Frankfurt og Frazier (2016) eit fundamentalt skilje mellom *moralsk skade* og PTSD. Moralsk skade følgjer som oftast av ei oppleving av å sjølv ha bidrege til moralske overtredingar (i.e., transgressive acts), til skilnad frå PTSD, der den traumatiske erfaringa gjerne er knytt til ei form for offerrolle. Utfordringa ved moralsk skade kan med andre ord vere å komme til rette med ei oppleving av egen vondskap, utan å gå til grunne (Litz et al., 2009).

Flere militære studiar synest å støtter påstanden om at moralske overtredingar aukar faren for mental sjukdom. Til dømes viser ein studie av Vietnam veteranar at deltaking i overgrep auka faren for kronisk PTSD (e.g., Beckham, Feldman, & Kirby, 1998), betydeleg ut over verknaden av generell kampeksponering. Andre viser og at det å drepe, som for mange representerer ei moralsk ambivalent handling (e.g., Grossmann, 1995), er ein sterkare prediktor av PTSD enn anna kamperfaring. Til dømes fann MacNair (2002) at veteranar som har drepe, men elles hatt lav grad av kampeksponering, like vel er sjukare i form av PTSD symptom enn dei som har blitt utsett for høg kampeksponering, utan å drepe. Det er her og verd å merke seg at dei som aktivt utfører ei handling synes meir sårbar for utvikling av mental sjukdom enn dei som har ei meir passiv vitnerolle (Fontana, Rosenheck, & Brett, 1992).

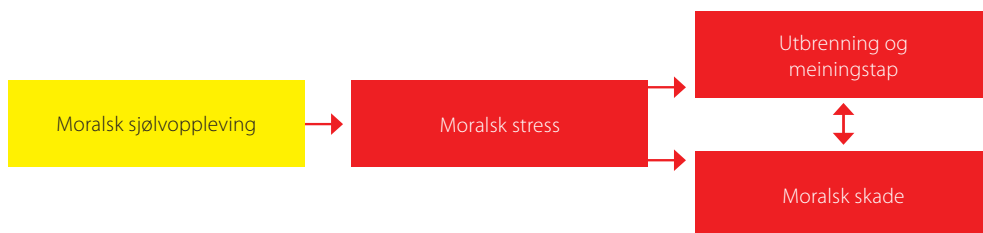
Den moralske sjølvopplevinga kan med andre ord føre soldatar ut i alvorleg sjukdom. I dette lyset er det urovekkande at ingen har studert omfanget av moralsk skade i norske utval. Ikkje ein gong den svært grundige og omfattande veteranstudien utført på Libanon-veteranar i regi av Forsvarets sanitet (2016) har inkludert dette perspektivet. Ei forklaring på dette kan vere at

fenomenet er ukjent, ei anna at ein tenker at norske soldatar ikkje strevar med moralske anfektingar. Uansett ligg det her eit viktig tema for komande studiar på norske veteranar, både for å forstå tilstanden betre, men også for å bevisstgjere seg omfanget av problemet, og tilby betre ivaretaking og behandling i etterkant av operasjonane.

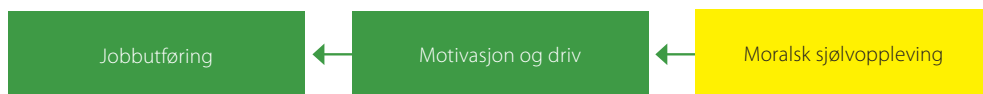
Moralsk sjølvoppleving som insentiv og motivasjonskjelde

Ei svekka oppleving av moral kan altså skape både moralsk stress og sjukdom. Ein kan imidlertid og sjå den moralske sjølvopplevinga som noko positivt, eksempelvis som kjelde til motivasjon og proaktiv moralsk atferd. Eit døme på dette finn me i følgjande opprop, stila til den Israelske statsministeren Ariel Sharon frå ei gruppe spesialsoldatar hausten 2003: *”Vi vil ikke lenger korrumpere menneskeheten i oss selv ved å gjennomføre oppgavene til en okkupasjonshær. Tidligere trodde vi på at vi førte en rettferdig kamp, men i dag har vi nådd grensen der vi undertrykker et annet folk. Vi vil ikke lenger krysse den grensen..Vi vil ikke lenger korrumpere vår moralske karakter i et undertrykkelsesoppdrag”* (Servu, 2012).

I følge Levitt og Dubner (2005) kan ein slik dramatisk reaksjon forståast ut frå insentivteori. Eit insentiv kan enkelt beskrivast som noko som stimulerer til bestemte former for atferd (Wikipedia, 2017b), gjerne knytt opp til behovsteori. Følgjele vil ein vere mest motivert til å velje den atferda som i størst grad bidreg til realisering av dei behova som vert opplevd som viktigast. Levitt, som sjølv er økonom, identifiserer her tre hovudkategoriar insentiv. Det eine handlar om økonomi – og materielle verdier. Det andre om sosial tilknytning, medan det tredje handlar om å oppleve seg sjølv som moralsk. Alle desse insentiva synes å stimulere motivasjon og engasjement i eit menneske. Både tilhøyring og økonomisk gevinst har med andre ord kraft til å bevege. Likefullt er det i følge Levitt opplevinga av å føle seg moralsk god som generelt sett representerer den sterkaste motivasjonskjelde. Noko som kan forklare kvifor dei israelske elitesoldatane, ofte kalla nasjonens stoltheit, nekta krigsinnsats, og var villige til både å utsette seg for sosial fordømming, og økonomisk ulempe – for å sleppe krigsinnsats. Nektinga styrka deira moralske sjølvoppleving.



Figur 3. Samanhengen mellom moralsk sjølvoppleving og moralsk skade.



Figur 4. Samanhengen mellom positiv moralsk sjølvoppleving og yting.

Denne mekanismen er og vist eksperimentelt. Til dømes underøkte Titmuss (1987) ei hypotese om at innføring av lønn ville stimulere fleire til å gi blod til blodbankar. Eksperimentet viste imidlertid at dei som fekk betalt faktisk gav mindre blod enn dei som vart «avspiste» kun med takksemnd. Ein bi-effekt av studien vart og at fleire av dei alt etablerte blodgjevarane slutta å gi då dei vart betalte (Levitt og Dubner, 2005). Levitt og Dubner (2005) ser denne atferden som eit resultat av uheldig ombyting av insentiv. Eit moralsk insentiv, som det å kunne hjelpe folk i nød vart her redusert til ein amoralsk økonomisk transaksjon. Ei handling som stimulerte den moralske sjølvopplevinga vart altså endra til ein økonomisk transaksjon. Studiane viser med andre ord ei fundamental menneskeleg behov: Me treng å oppleve oss sjølve som moralsk gode. Eit behov som igjen styrer våre prioriteringar og vår atferd.

Me merker oss her at til tross for at mange studiar ser på motivasjon blant soldatar og militære, har ingen til no studert kvantitativt samanhengen mellom den moralske sjølvopplevinga og viktige variabelar som til dømes kampmotivasjon, tillit og yting. Dette til tross for at moral og den moralske opplevinga både er viktig og vanskeleg i desse settingane. I staden synes eit fleirtal av aktuelle motivasjonsstudiar å lene seg til teorien om sjølvbestemming (i.e., self determination theory; e.g., Gagne & Deci, 2005) som teoretisk rammeverk. Denne teorien ignorerer moral som eit basalt menneskelege behov. Noko som igjen betyr at motivasjonsstudiar med moralsk insentiv og moralsk sjølvoppleving som perspektiv vil representere eit svært relevant bidrag til motivasjonslitteraturen.

Kvifor er den moralske sjølvopplevinga så sentral?

Døma over viser oss altså at den moralske sjølvopplevinga er både viktig og vanskeleg – også i militære operasjonar. Noko som bør stimulerast i den enkelte. Men før me ser på korleis me gjennom leiarskap og samspel kan bidra til dette, bør me dvele litt med spørsmålet om *kvifor* moral og den moralske sjølvopplevinga generelt sett synes å ha ein slik sterk verknad på folk. Kva står her på spel - og kvifor virkar moral slik? Eit innsteg til ei slik undersøking er å gripe fast i ei klassisk, men stadig aktuell problemstilling - nemleg spørsmålet om menneske har ein distinkt moralsk sansemodalitet – og i så fall, kva funksjon denne skal tene?

Ein moralsk sans som gjer oss særleg merksame på moralske forhold?

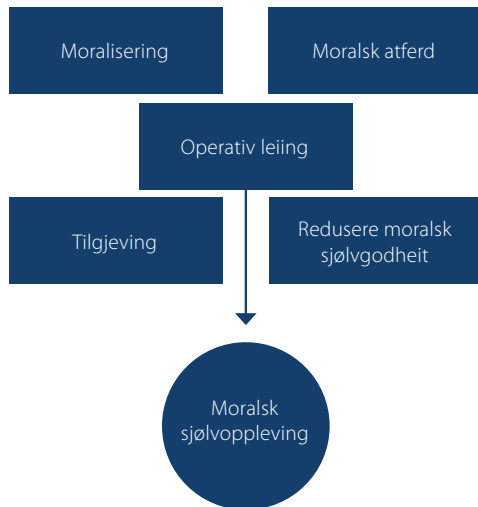
Harman (1977, s.7) kjem med følgjande eksempel: “*If you round a corner and see a group of young hoodlums pour gasoline on a cat and ignite it, you do not need to conclude that what they are doing is wrong; you do not need to figure anything out; you can see it is wrong*”. Med dette eksempelet argumenterer han i tråd med Hutchinsonson (1724) for at menneske er utrusta med ein distinkt moralsk sans. Ein del av sanseapparatet som er innretta mot å skilje godt frå vondt, for å hurtig kunne vurdere om ei handling er ei krenking av moralske normer eller ikkje. Dette er ei evne til differensiering som viser seg alt frå tidleg barndom (e.g., Wilson, 1993). I følgje Smetana og Turiel (2006) vil til dømes ein fireåring automatisk kunne vurdere både det å gå i barnehagen i pyjamas – og det å slå ei lita jente utan grunn, som galt. Men på spørsmål om det er greitt, dersom ein lærar gir tillating til begge deler, vil dei fleste barna intuitivt fastholde slaget som ei krenking. Studiar av fyrsteintrykk viser og at mennesket svært hurtig dannar seg eit inntrykk av andre sin moralske karakter. Til dømes fann Willis og Todorov (2006) at moralrelaterte evalueringar, basert på ansiktsuttrykk, vart gjort på 100 millisekund – og at desse viste seg å samsvare med evalueringar og gjort utan slikt tidspress. Menneske synes med andre ord «forhåndsprogrammerte» til å fokusere på moral - og hurtig vurdere moralske kvalitetar i andre.

Ei slik moralsk orientering viser seg i måten me reagerer på moralske erfaringar, og då særleg negative erfaringar. I møte med umoral reagerer menneske sterkare følelsemessig, og prosesserer erfaringa grundigare tankemessig, og over lengre tid, samanlikna med positive opplevingar (e.g., Beumeister, Bratslavsky, Finkenauer & Vohs, 2001). Samtidig viser det seg også at vårt følelsemessige engasjement aukar betydeleg når eit forhold endrar karakter frå eit generelt sosialt spørsmål til å bli oppfatta som eit moralsk forhold (e.g., Rozin, Markwith & Stoen, 1997). Eksempelvis ville eit observert tjuveri av ein mobiltelefon i ein militærleir truleg vekke betydeleg meir harme og negative evalueringar, over lengre tid, enn om ein soldat hadde blitt sett sleike ein tallerk i messa.

Det synes altså som me har ein særleg perseptuell sensitivitet knytt til moral, tett knytt til emosjonell aktivering. Det høyrer med til dette bildet at ein slik moralsk indignasjon og sinne ikkje berre synes aktivert når me sjølve vert utsett for noko vondt, men at den gjerne vert aktivert også i nøytrale observatørar (Turillo

et al., 2002). Sinnet blir retta mot handlinga det er å tre øve moralske normer, og ikkje som følgje av eit personlege tap i situasjonen. Det kan med andre ord synast som ein automatisert moralsk sans verkar i oss – som del av sosial persepsjon og orientering.

Handlar moral om evolusjon og «survival of the fittest»?
Årsakene til dette kan mellom anna søkast via eit evolusjonsteoretisk perspektiv (e.g., Folger, Cropanzano & Goldman, 2005; Pinker, 2002; Hauser, 2006). Her vert moral sett som ei genetisk og biologisk fundert orientering – som instrumentelt sett utgjer ein føresetnad for sosialt samarbeide, overleving og reproduksjon. Til dømes vil ein hevde at manglande evne til hurtig gjenkjenning av andre si atferd som umoralsk vil kunne føre til at ein sjølv vert offer for slik handling, før ein får sett seg til motverge (Pinker, 2002). Moral vert og sett som ein føresetnad for tillitsskaping, og dermed og basis for forpliktande samarbeide og fellesskap mellom menneske (e.g., Rand, Greene & Nowak, 2012; Rawls, 1971). Dette vert igjen nytta som argumentasjon for kvifor moralsk integritet og altruisme vert sett som attraktive eigenskapar hos potensielle partnerar. Eigenskapar som skaper tiltrekking - og då eigenskapar som aukar sjansen for vidareføring av egne genar, inkludert moralske genar. Slik sett vert moralen eit viktig element i «survival of the fittest» (Hauser, 2006).



Figur 5.
Fire kloke leiargrep for stimulering av moralsk sjølvoppleving.

Leiarskap som stimulerer den moralske sjølvopplevinga – fire strategiar

Me finn altså fleire studiar og perspektiv som på ulikt vis syner at vår moralske sjølvoppleving har stor innverknad på korleis me både tenker, føler og handlar. Samstundes synes den moralske sjølvopplevinga å representere ein sårbar tilstand i ein pressa operativ setting. Dette betyr igjen at evne til å stimulere den moralske sjølvopplevinga representerer ei sentral utfordring – både for eit fellesskap, og ikkje minst for ein leiar. Eg vil i det følgjande stoppe opp med fire strategiar for leiarskap som kan bidra til dette. Det handlar som skissert i figur 5 under om: (1) moralisering, sett som evne til å fortolke og kommunisere erfaringar i eit moralsk perspektiv, (2) stimulering av moralsk praksis, (3) ivaretaking og støtte til heling av moralsk skade, og sist, (4) avdekking av moralsk blindskap og sjølvbedrag.

Strategi 1: Moralisering – Å skape eit moralsk perspektiv
Moralisering kan beskrivast som ein psykologisk tilstand som kan slåast av og på, nærmast som ein brytar-mekanisme, der ei påkobling fører til ei distinkt moralsk aktivering og tenkesett (Rozin et al., 1997; Pinker, 2008). Moralisering representerer med andre ord ei konvertering - frå å sjå og oppleve ei sak eller erfaring som noko verdinøytralt, til å framstå i eit nytt lys, i form av eit moralsk spørsmål. Eit skifte som fører til ei styrka stimulering av den moralske sjølvopplevinga (om god), og ei betydeleg sterkare emosjonell aktivering og sterkare eigarskap til det aktuelle spørsmålet.

Rozin (et al., 1997) studerte mellom anna denne mekanismen i eit utval vegetarianar, og fann at dei som hovudsakeleg såg dette som eit sunnheitsspørsmål var betydeleg mindre engasjerte i temaet enn dei som opplevde dette som eit moralsk spørsmål. Praksisen med å ikkje ete kjøt var med andre ord lik for begge gruppene, men grunnjjevinga og engasjementet varierte stort mellom dei. I følgje Pinker (2008) representerer slik moralisering ei sentral oppgåve i (politisk-) leiarskap, der utfordringa er å definere og formidle ei sak som eit spørsmål om moral, eller eventuelt bidra til å konvertere eit moralsk spørsmål om til eit verdinøytralt spørsmål (som til dømes abort, homoseksualitet og skilsmisse) – avhengig av eigeninteresse. Eit døme på dette er røyking, som tidlegare vart sett som ei personleg sak, men som ved auka kunnskap om passiv røyking, skifta «status» til eit moralsk spørsmål, som igjen har ført til at røykjarar både er utfryste og stigmatiserte, samtidig som talet på røykjarar og helseskader har gått ned.

Slik moralisering kan og representere ei viktig oppgåve i operativt leiarskap. Til dømes kan ein tenke seg at ein offiser som opplever eit søke- og redningsoppdrag under den pågåande flyktingaksjonen i Middelhavet som ei amoralsk og regulær arbeidsoppgåve, vil ha liten stimulering av den moralske sjølvopplevinga i søket etter

eksempelvis kriminelle, medan ein som opplever dette som eit moralsk spørsmål, i større grad vil få stimulert denne opplevinga – med ulikskap i engasjement og jobbutføring som mogleg følge. I slike situasjonar vil leiaren si evne til å fortolke og formidle eit slikt oppdrag og erfaring i eit moralsk perspektiv kunne stimulere til det Pinker (2008) kallar ein «*moralization switch*». Dette representerer det kognitive og følelsesmessige skifte, der innstillinga til oppdraget dreiar frå eit konvensjonelt til eit moralsk anleggjande. Ei slik dreining vil imidlertid vere krevjande å oppnå i mange situasjonar, ikkje minst fordi dei fleste oppdrag som krev voldsom møte dels sterk kritikk og motstand i samfunnsdebatten, slik ein tidlegare har erfart mellom anna i forhold til norske soldatar i Afghanistan og på Balkan. Ein motstand som fort kan skape ei oppleving av å bidra til noko umoralsk blant dei som står i striden, og følgelegg fare for svekka moralsk sjølvoppleving og motivasjon.

For at ein skal lukkast med ein «*moralization switch*», vil truleg kommunikasjon spele ei nøkkelrolle. Her kan ein tenke seg at open kommunikasjon, med rom for kritikk og motstemmer er av betydning (Waalder, 2011) - både for å stimulere ei oppleving av prosedyre- og informasjonsrettferd (Olsen et al., 2012), men også for å redusere ei oppleving av propaganda og einsidigheit som vekker skepsis og frustrasjon meir enn aksept. Kompleksiteten i dei moralske spørsmåla knytt til operativ verksemd fordrar og at samtalen rommar ulike perspektiv og held eit høgt refleksjonsnivå, for ikkje å falle igjennom i møte med meir gjennomtenkt og vel artikulert kritikk (Olsen, 2012). Ein bør her og merke seg at den moralske sjølvopplevinga truleg varierer over tid for den enkelte. Den held seg ikkje stabil gjennom ein operasjon. Derfor bør og den etiske bevisstheita holdast levande gjennom ein stadig pågåande samtale og refleksjon - under heile operasjonen, frå dag til dag, og ikkje berre som ledd i førebuingane. Dette betyr i følgje Olsen (2012) at militære leiarar bør dyrke den etiske refleksjonen og samtalen som ein integrert del av leiarskapen sin. Ingen studiar har imidlertid eksplisitt sett på kva forhold som bidreg til ein slik «*moralization switch*» i operasjonar – og heller ikkje verknadene av dette. Her er det med andre ord rom for spanande studiar.

Spørsmålet om kva kompetanse ein operativ leidar bør inneha for å kunne stimulere ein slik moraliseringsprosess – er også relevant her. Ingen studiar har til no sett eksplisitt på dette, sjølv om nokre studiar viser oss at offiserar med moden moralsk rettferdstenking synes å fungere betre i rolla som leiar enn andre (e.g., Olsen, 2010). Me kan imidlertid tenke oss at dette føreset eit høgt moralsk refleksjonsnivå og eit korresponderande språk som har forklaringskraft i møte med dei aktuelle problemstillingane. Slik sett blir undervisning i etikk og etisk tenking ein viktig del av operativ leiarutdanning. Det etiske språket og perspektivet vil kunne bidra til å bygge og oppretthalde opplevinga av å være moralsk sett god – også i møte med det vonde. Eit upresist og

grovkorna etisk språk vil her fort kunne komme til kort og bidra til frustrasjon og sarkasme meir enn positiv moralsk sjølvoppleving og motivasjon.

Strategi 2: «Moralsk smitte» - Gjennom leiaren sitt moralske føredøme

Evne til å stimulere moralisering - gjennom språk og samtale, kan altså representere ei viktig operativ leiaroppgåve. Me kan imidlertid tenke oss at språk og samtale mistar si kraft om ikkje atferden korresponderer med den moralske diskursen (e.g., Walumbwa, et al., 2008). Dette betyr igjen at ei viktig oppgåve i operativ leiing vil være å stimulere moralsk atferd i avdelinga – særleg under press. Her spelar truleg leiaren si evne til sjølv å utøve moralsk atferd ei sentral rolle (Gini, 1998; Brown & Treviño, 2006) – ikkje minst for å stimulere til ei positiv moralsk sjølvoppleving blant menneskapet. Dette kan skje på minst to måtar: (1) ved at menneskapet identifiserer seg med leiaren si atferd – og føreheld seg til denne som si eiga, og (2) ved at leiaren sitt moralske føredøme stimulerer menneskpen si eiga moralske atferd.

I følgje det fyrste punktet (1) kan altså menneskapet oppleve og forholde seg til leiaren sin atferd som sin eigen. Leiaren sine handlingar vert med andre ord ikkje oppfatta som noko som han eller ho aleine utfører og står ansvarleg for, men noko som er felles – som *våre* handlingar. Dette sjølv om det er leiaren aleine som utgjer det handlande subjektet i situasjonen. Dette kan skje gjennom ein identifiseringsprosess – der det enkelte menneskapsmedlem, i større eller mindre grad, definerer seg sjølv i lys av sin relasjon med leiaren (e.g., Kark & Shamir, 2002). Menneskpen observerer med andre ord leiaren sin atferd, som ein aktiv fortolkar, og opplever seg som del av dei avgjerlene og handlingane som vert utført. Dette betyr at den moralske sjølvopplevinga ikkje berre vert styrka av eigen atferd, men og av det leiaren gjer. I følgje Jones (1991) er ein slik påverknad særleg sentral i situasjonar med *høg moralsk intensitet*. Graden av moralsk intensitet kan då bestemast ut frå (1) kor alvorlege konsekvensar som er knytt til dei aktuelle handlingsalternativa, (2) styrken på etiske normer i situasjonen, (3) sannsynligheten for alvorlege følgjer, og (4) kor tidsmessig akutt situasjonen framstår. I følgje Olsen (2010) vil moralsk sviakt frå leiaren i slike intense situasjonar ha ein særleg negativ verknad på menneskpen sin tillit til leiaren, og truleg også deira moralske sjølvoppleving. Dette vert understøtta av fleire studiar som viser ein samanheng mellom leiaren sin moralske integritet under press og evne til å inspirere og lede andre (e.g., Bass & Steidlmeier, 1999; Olsen, 2010). Det er imidlertid få, om nokon, som har sett på korleis og i kva grad leiaren sin moralske handlemåte påverkar menneskpen si moralske sjølvoppleving – og i så fall – kvifor slik påverknad skjer. Dette ville derfor være eit relevant studie.

I følgje det andre punktet (2) kan leiaren si moralsk atferd også ha ein atferdsmessig «*smitteeffekt*» på

mannskapet. Aristoteles (i Gini, 1998, s. 29) peikar på dette når han slår fast at: *“the spirit of morality... is awakened in the individual only through the witness and conduct of a moral person”*. Moralsk rollemodellering som dette verkar i følge Brown & Treviño (2006) gjennom sosiale læringsmekanisamar. Dette innbefattar psykologiske prosessar som observasjonslæring, imitering og identifisering, knytt opp til observasjon av leiaren sine handlingar og konsekvensane av desse (Bandura, 1986). Brown og Treviño (2006) legg her særleg vekt på at effektiv moralsk rollemodellering føreset at leiaren blir oppfatta som ein attraktiv modell (i.e., «model attractiveness»). Fleire studiar indikerer at slik tiltrekking er knytt til leiaren si evne til moralsk integritet, forstått som balanse mellom moralske intensjonar og atferd – også under press (e.g., Brown & Treviño, 2014; Olsen, 2010). Ei sentral utfordring vert då som leiar å gjere slik atferd observerbar, slik at det vert mogleg for mannskapet å faktisk observere og etterlikne. Etisk leiarskap fordrar med andre ord at den moralske praksisen vert synleg - og i det offentlege rom. Det er her verd å merke seg at særleg atferd som fører til belønning, eller eventuelt straff, vert lagt merke til i ei gruppe (Brown & Treviño, 2006). Dette betyr igjen at leiaren kan stimulere moralsk utvikling ved synleg å løfte moralsk god atferd, eller motsett, sanksjonere moralske overtramp. Dette vil igjen og kunne bidra til å stimulere eit godt *etisk klima* i avdelinga. Slike klima oppstår når bestemte former for moralsk tenking og atferd blir forventa normer i ei gruppe (Cullen, Parboteeah & Victor, 2003). Det er imidlertid få om nokon studiar som har studert moralske klima i ei norsk operativ setting, og heller ikkje kva forhold som fremmer utviklinga av eit slikt klima. Like eins er spørsmål knytt til effektiv rollemodellering, og då særleg kva type moralsk atferd som best stimulerer slik sosial læring, lite studert.

Strategi 3: Tilgjeving – ein veg tilbake frå moralsk skade og ei god moralsk sjølvoppleving?

Som beskrive tidlegare i artikkelen opplever mange både stress og sjukdom som følge av ei svekka moralsk sjølvoppleving. I den aktuelle forskingslitteraturen finn me difor eit stadig aukande fokus på terapeutiske grep som kan hjelpe den enkelte tilbake til ei god moralsk sjølvoppleving. I forhold til leiarskap er det frå denne litteraturen verd å merke seg at evne til å tilgje seg sjølv, definert som *“...acknowledging the event, accepting responsibility for it, experiencing the negative emotions associated with it, devoting sufficient energy to heal, and committing to living differently in the future”* (Litz et al., 2009, s 700), står fram som eit viktig grep på vegen tilbake frå moralsk skade. Ein prosess som kan vera krevjande, sidan moralsk skade ofte er tett knytt til ei oppleving av å ha gjort noko moralsk forkasteleg, med ein tilstand av skuld- og skamkjensle og eit behov for å

holde ting skjult som ein vanleg reaksjon. Dette fører fort til svært lav grad av openheit, sosial tilbaketrekking og dermed og lav sosial støtte. I ein slik situasjon kan leiaren spele ei viktig rolle.

I følge Hall & Fincham (2008) vert slik krevjande tilgjeving enklare om den som er skada først opplever å bli tilgjeven av andre. Dette er derfor ein mekanisme operative leidarar bør vera merksame på, som ledd i ivaretaking av eige personell. Anten som den som aktivt tilgjev – eller ein som organiserer ein prosess som bidreg til ei slik avslutning. Dette fordrar igjen god kjennskap til eige mannskap, og nær oppfølging i etterkant av eit oppdrag og operasjon. Leiarjobben er med andre ord ikkje avslutta når operasjonen er avslutta (Olsen & Espevik, 2009). Slik oppfølging er imidlertid ikkje ei sjølvfølge. Ein amerikanske veteranstudie viser til dømes at 25,5 % av dei militære veteranane opplevde seg svikta av sine egne i etterkant av ei deployering (Wisco et al., 2017, s. 342).

Dette peikar også på fleire relevante forskings-spørsmål. Til dømes har ingen studiar til no sett på leiaren si rolle i tilhjelningsprosessen etter moralsk skade – og korleis leiaren kan stimulere til ivaretaking av moralsk skada mannskap etter ein operasjon. Her kan ein til dømes tenke seg at den etablerte relasjonskvaliteten mellom mannskapen og ledarane i operasjonen, gjerne målt innanfor ramma av «leader – member exchange theory» (LMX; Graen & Uhl-Bien, 1995), kan vera eit viktig fundament for ein nær og god oppfølgingsprosess.

Strategi 4: Bidra til ei slitesterk moralsk sjølvoppleving – staggning av moralsk sjølvgodheit

Eit viktig forskingsfunn frå moralpsykologien er at me menneske har ein ibuande tendens til å overvurdere vår eigen moralske kapasitet og undervurdere andre (e.g., Efron, 2014). Døme på dette er studiar som viser at me tenker oss sjølv som meir truande til å donere blod enn andre (Goethals, 1986), eller tilby setet vårt til ei gravid kvinne på bussen (Goethals, Messick, & Allison, 1991). Samspelsstudiar viser og at me gjerne ser oss sjølv som meir tilbøyelege til å samarbeide og stagge egoistiske behov, til fordel for fellesskapet, enn det me ser hos andre (Epley and Dunning, 2000). Me ser med andre ord fort oss sjølv som meir moralske enn det me ser våre medmenneske. Denne illusjonen om eigen moral kan ha ei oppside i forhold til å stimulere ei moralske sjølvoppleving. Den aukar sjansen for at den moralske sjølvopplevinga er god – sjølv i situasjonar der den burde vore svekka. Ei slik overvurdering av eigen moral kan imidlertid føre med seg alvorlege nedsider. Den aukar sjansen for at me ikkje ser vår eigen umoral – i situasjonen, med manglande sjølvregulering og justering som følge. Eit av fleire problem med dette er at denne midlertidige moralske blindskapen fort kan gå over – gjerne etter at operasjonen er avslutta. Då kan

sjølvransakinga slå ned på brutalt vis – og spørsmålet «kva har eg gjort!!» - melde seg med tyngde. Noko som aukar faren for ei sterkt svekka moralsk sjølvoppleving, skade, skam og skuld på sikt. Me står med andre ord i fare for å bygge vår moralske sjølvoppleving i ein pressa situasjon på «sandgrunn», om moralsk sjølvgodheit får styre. Ei leiारoppgåve vil då være å sette eit kritisk motlys mot grunnlaget for den moralske sjølvopplevinga, slik at denne er «levedyktig» - også på sikt.

Eit grep her kan være å undervise mennesket om denne faren for moralsk overvurdering. Gjennom eksplisitt kunnskap vil ein ha verktøy til å oppdage forholdet både i seg sjølv - og i andre. Dette er imidlertid tema som i liten grad inngår i undervisningsopplegg i operativ samanheng, og i så måte eit område til forbetring. Leiaren har her og ei viktig rolle i forhold til å gi og stimulere realitetsorienterande kritikk. Ein ting er å legge merke til motparten sin mangel på moral, men vel så sentralt er det å erkjenne eigen moralske begrensing. Dette kan stimulerast gjennom aktiv monitorering og direkte feedback til eige personell, men og ved å hente inn utanforståande kritikkarar som har særlege forutsetnader til å legge merke til forhold ein sjølv fort ser seg blind på. For eksempel ein feltprest.

Parallelt med ei oppdemming mot moralsk sjølvgodheit, bør eit godt moralsk leiarskap også ha eit våkent blick på *moralsk blindskap* i form av utkoblingsmekanismar (i.e., «moral disengagement»; Bandura, 1999) – både for å unngå umoralsk atferd i situasjonen, og moralsk skade på sikt. Dette er implisitte kognitive prosessar der ein «overbeviser» seg sjølv om at moralske standarder ikkje er relevante i den aktuelle situasjonen. Dette skjer gjennom ei kognitiv restrukturering, der umoralsk atferd vert redefinert som moralsk akseptabel, utan at handlemåten vert endra. Dette skjer igjen via ei rekke mekanisar, som til dømes fordelaktig samanlikning, der eigen atferd blir kontrastert med betydeleg verre alternativ, eller dehumanisering av motparten (Bandura, 1999). Fleire studiar viser at slike kognitive forblindingsmekanismar virkar forråande. Dette vert til dømes illustrert eksperimentelt av Aquino, Reed, Thau, og Freeman (2007), der høg grad av moralsk utkopling førte til større støtte for umoralsk gjengjelding mot terroristane bak 9/11 i New York, og

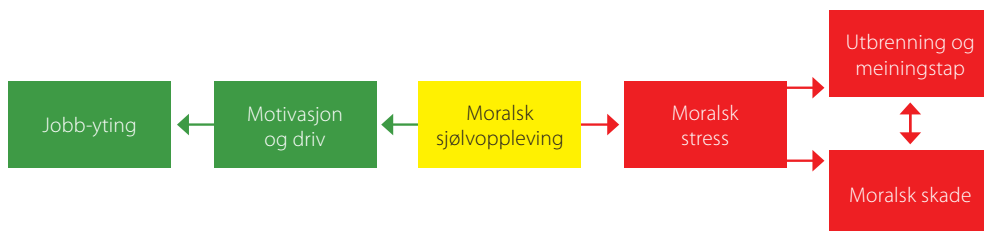
positiv vurdering av torturen utført av amerikanske soldatar i Abu Grahیب fengselet i Irak i 2003. Ein skal og merke seg at i situasjonar der ein opplever at viktige personlege interesser står på spel (som ofte vil være tilfellet i kritiske operative situasjonar), vil tendensen til slik moralsk utkobling auke (Kish-Gephart, Detert, Trevino, Baker, & Martin, 2014).

I litteraturen er det lite kunnskap om korleis eit aktivt leiarskap kan bidra til oppdemming av slike moralske utkoblingsmekanismar. Me veit og lite om kva utkoblingsmekanismar som gjer seg mest gjeldande i pressa operative situasjonar. Både internasjonalt – og i norsk samanheng. Dette er følgeleg eit viktig område å studere vidare. Nokre studiar kan imidlertid gi styrefart her. Til dømes finn Kish-Gephart (et al., 2014) at «priming» i form av ei påminning om kva skade våre handlingar kan ha for andre, reduserer slik utkobling. Videre finn Chugh, Kernb, Zhu og Lee (2014) at stimulering av tryggleik og trygg tilknytning både reduserer den enkelte sin grad av trussel-konstruksjon i situasjonen - og reduserer moralsk utkobling og umoralsk atferd. Dette indikerer at eit operativt leiarskap som både evner å levandegjere konsekvensar, og som evner å trygge mennesket, vil stimulere den moralske standarden i ei gruppe – og slik sett også ei moralsk sjølvoppleving med god slitestykke.

Oppsummering – den moralske sjølvopplevinga i militære operasjonar

Denne studien undersøker relevansen av den moralske sjølvopplevinga for mennesket i ein pressa operativ kontekst – anten som kjelde til motivasjon og vekst, eller sjukdom og avsporing - som illustrert i figur 6 under. Studien viser at denne dynamiske og kjensleledda sjølvopplevinga er lite studert i ein leiarskapskontekst.

Studien finn at den moralske sjølvopplevinga er sårbar i operasjonar – og kan om svekka virke negativt inn på mennesket sin mentale tilstand i form av stress og «moralsk skade». Noko som verkar negativt inn på evne og vilje til å løyse eit oppdrag. Om styrka, kan den moralske sjølvopplevinga imidlertid representere ei sentral kjelde til motivasjon og jobb-yting. Med dette



Figur 6. To motsette utfall av den moralske sjølvopplevinga i operasjonar.

som basis, har me foreslått fire strategiar som leiarar kan nytte for å bidra til å stimulere denne sjølvopplevinga – og samtidig peika på ulike tematikkar for komande studiar, med ei overordna målsetting om å bidra til meir relevant teori om forholdet mellom operativ leiarskap og moral. Studien viser oss med andre ord at den moralske sjølvopplevinga er både viktig og vanskeleg – men at den kan stimulerast gjennom klokt leiarskap og samspel.

Litteratur

- Aquino, K., & Reed, A. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1423-1440.
- Aquino, K., Reed, A., Thau, S., & Freeman, D. (2007). A grotesque and dark beauty: How moral identity and mechanisms of moral disengagement influence cognitive and emotional reactions to war. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 385-392.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of general psychology*, 5, 323-370.
- Baumeister, R. F. (Ed.) (1999). *The self in social psychology*. Philadelphia, PA: Psychology Press (Taylor & Francis).
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1999). Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3, s.193 – 209.
- Beckham, J. C., Feldman, M. E., & Kirby, A. C. (1998). Atrocities exposure in Vietnam combat veterans with chronic posttraumatic stress disorder: Relationship to combat exposure, symptom severity, guilt, and interpersonal violence. *Journal of Traumatic Stress*, 11, s. 777–785.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 596–616.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2014). Do role models matter? An investigation of role modeling as an antecedent of perceived ethical leadership. *J Business Ethics*, 122, s. 587–598.
- Chugh, D., Kernb, M. C., Zhu, Z. & Lee, S. (2014). Withstanding moral disengagement: Attachment security as an ethical intervention. *Journal of Experimental Social Psychology*, 51, s. 88–93.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *J Business Ethics*, 46, 2, s. 127–141.
- DeTienne, K.B., Agle, B. R., Phillips, J.C., Ingerson, M. (2012). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: An empirical investigation. *J Business Ethics*, 110, s. 377–391.
- Efron, D. (2014). Making mountains of morality from molehills of virtue: Threat causes people to overestimate their moral credentials. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40, s. 972– 985
- Epley, N., and Dunning, D. (2000). Feeling “holier than thou”: Are self-serving assessments produced by errors in self- or in social prediction? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 861–875.
- Folger, R., Cropanzano, R. & Goldman, B. (2005): What is the relationship between justice and morality? In J. Greenberg & J.A. Colquitt (eds), *Handbook of Organizational Justice*. Lawrence Erlbaum Ass, Mahwah, NJ.
- Fontana, A., Rosenheck, R., & Brett, E. (1992). War zone traumas and posttraumatic stress disorder symptomatology. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 180, 748–755.
- Forsvarets sanitet (2016). *Unifil-undersøkelsen 2016. En etterundersøkelse av norsk militært personell som tjenestegjorde i Libanon i årene 1978–1998*. Lasta ned 18 desember frå: <https://forsvaret.no/fakta/undersokelser-og-rapporter/unifil-2016>
- Frankfurt, S. & Frazier, P. (2016). A review of research on moral injury in combat veterans. *Military Psychology*, 28, s. 318–330.
- Gagne, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *J. Organizational Behavior*, 26, s. 331–362.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Gini, A. (1998). Moral leadership and business ethics. In J. B. Ciulla (Ed.), *Ethics, the heart of leadership* (pp. 27–45). Westport, CT: Quorum Books.
- Gneezy, U. & Rustichini, A. (2000). A fine is a price. *Journal of Legal Studies*, 29, 1, pp. 1-17.
- Goethals, G.R. (1986). Fabricating and ignoring social reality: Self-serving estimates of consensus. In J.M. Olson, C.P. Herrmann, and M.P. Zanna (Eds.), *Relative deprivation and social comparison. The Ontario Symposium* (Vol. 4, pp. 135–157). Hillsdale N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Goethals, G.R., Messick, D.W., and Allison, S.T. (1991). The uniqueness bias: Studies of constructive social comparison. In J.M. Suls and T.A. Wills (Eds.), *Social comparison. Contemporary theory and research* (pp. 149–173). Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership quarterly*, 6, 219-247.

- Grossman, D. (1977). *On killing. The psychological cost of learning to kill in war and society*. New York: Back bay books.
- Hall, J. H., & Fincham, F. D. (2008). The temporal course of self-forgiveness. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27, 174–202.
- Harman, G. (1977). *The Nature of Morality: An Introduction to Ethics*. New York: Oxford University Press
- Hauser, M. (2006). *Moral minds. The nature of right and wrong*. New York: HarperCollins.
- Hoge, C.W., Castro, C. A., Messer, S. C., McGurk, D., Cotting, D. I., & Koffman, R. L. (2004). Combat duty in Iraq and Afghanistan, mental health problems, and barriers to care. *The New England Journal of Medicine*, 351, 13–22.
- Hutcheson, Francis. 1728. Illustrations upon the moral sense. I L. A. Selby-Bigge (ed), *British moralists*, 1964, s. 403-418. Indianapolis: Bobbs-Merrill.
- Hyllengren P, Nilsson S, Ohlsson, A., Kallenberg, K., Waaler, G. & Larsson, G. (2016). Contextual factors affecting moral stress: a study of military and police officers, *International Journal of Public Leadership*, 12, s. 275 – 288.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue contingent model. *Academy of Management Review*, 16, 366-395.
- Kark, R. & Shamir, B. (2002). The influence of transformational leadership on followers' relational versus collective self-concept. *Academy of Management Proceedings*, august 2002, Doi: 10.5465/APBPP.2002.7517557
- Kish-Gephart, J., Detert, J., Trevino, L. K., Baker, V., & Martin, S. (2014). Situational moral disengagement: Can the Effects of Self-Interest be Mitigated? *J Bus Ethics*, 125, s. 267–285.
- Kohlberg, L. (1981). *The philosophy of moral development. Essays on moral development* (Vol. 1). New York, NY: Harper & Row.
- Levitt, S. D. & Dubner, S. J. (2005). *Freakonomics. A rouge economist explores the hidden side of everything*. NY, William Morrow
- Litz, B. T., Stein, N., Delaney, E., Lebowitz, L., Nash, W. P., Silva, C. & Maguen, S. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29, s. 695–706.
- MacNair, R. M. (2002). Perpetration-induced traumatic stress in combat veterans. *Peace and Conflict. Journal of Peace Psychology*, 8, 63–72.
- MHAT – V (Mental Health Advisory Team) (2008). *Operation Iraqi Freedom 06- 08: Iraq; Operation Enduring Freedom 8: Afghanistan*. (Nedlasta 19 desember frå: http://www.armymedicine.army.mil/reports/mhat/mhat_v/mhat-v.cfm)
- Mood, R. (2005). Skadeskutt idealisme – respons. *Pacem*, lasta ned 18 desember 2018 frå: <http://pacem.no/2005/skadeskutt-idealisme-respons/>
- Mæland, Bård (2004). *Skadeskutt idealisme: Norsk offiseremoral i Kosovo*, Bergen: Eide.
- Nilsson, S., Sjöberg, M., Kallenberg, K. & Larsson, G. (2011). Moral Stress in International Humanitarian Aid and Rescue Operations: A Grounded Theory Study, *Ethics & Behavior*, 21:1, 49-68,
- Ohly, S, Sonntag, S., Niessen, C. & Zapf, D. (2010). Diary Studies in Organizational Research. An Introduction and Some Practical Recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9, s. 79-93.
- Olsen, O.K. (2010). *Are good leaders moral leaders? The relationship between effective military operational leadership and morals*. PhD avhandling i psykologi ved universitetet i Bergen
- Olsen, O.K. (2012). Etisk legitimering – fundamentalt i troverdig operativt ledarskap. *Pacem*, 15,1, s. 5 – 10.
- Olsen, O. K. & Espevik, R. (red) (2009). *Alle mann til brasene! Sjømilitært operativt ledarskap og lederutvikling. Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi*. Bergen.
- Olsen, O. K., Eid, J., Larsson, G. (2010) Leadership and ethical justice behavior in a high moral intensity operational context. *Military Psychology*, 22, 137–156
- Olsen, O. K., Eid, J. & Pallesen, S. (2010). The impact of partial sleep deprivation on moral reasoning in military officers. *Sleep*, 33, 1086 – 1090.
- Olsen, O.K., Myrseth, H., Eidhamar, A & Hystad, S. (2012). Psychometric properties of a four-component Norwegian organizational justice scale. *Psychological Reports*, 110, s. 571-588.
- Pinker, S. (2002). *The blank slate: The modern denial of human nature*. New York: Viking Press.
- Pinker, S. (2008). The moral instinct, *The New York Times magazine*, 13. Jan., Nedlasta 15 desember 2018 frå: <http://www.nytimes.com/2008/01/13/magazine/13Psychology-t.html>
- Rand, D.G., Greene, J.D. & Nowak, M.A. (2012). Spontaneous giving and calculated greed. *Nature*, 489, s. 427 – 430.
- Rest, J., & Narvaez, D. (1994). *Moral development in the professions. Psychology and applied ethics*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shay, J. (1995). *Achilles in Vietnam: Combat Trauma and the Undoing of Character*. New York: Simon & Schuster.
- Smetana, J. & Turiel, E. (2006). Moral development in adolescence. I Adams, E. & Berzonsky, M. (ed), *Blackwell handbook of adolescence*. NJ:Wiley
- Nilsson, S., Sjöberg, M., Kallenberg, K. & Larsson, G. (2011). Moral Stress in International Humanitarian Aid and Rescue Operations: A Grounded Theory Study, *Ethics & Behavior*, 21, s. 49-68.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Rozin, P, Markwith, M. & Stoess, C. (1997). Moralization and becoming a vegetarian: The transformation of preferences into values and the recruitment of disgust, *Psychological science*, 8, s. 67 – 73.
- Tenbrunsel, A. & Smith-Crowe, K. (2008). Ethical decision making: where we've been and where we're going. *Academy of Management Annals*, 2, s 545-607.
- Titmuss, R. M. (1987): *The Philosophy of welfare: Selected writings*, London: Allan & Unwin. Nettressurser
- Turiel, E. (1983). *The Development of Social Knowledge: Morality and Convention*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Turillo, C.J., Folger, R., Lavelle, J.J., Umphress, E., & Gee, J. (2002). Is virtue its own reward? Self-sacrificial decisions for the sake of fairness. *Organizational behavior and human decision processes*, 89, s. 839 – 865.
- Waaler, Gudmund (2011). Det flerstemte – en hjørnestein i klokt lederskap. *Pacem* 14, 2, s. 9-20.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34, 89–126.
- Willis, J., & Todorov, A. (2006). First Impressions Making Up Your Mind After a 100-Ms Exposure to a Face. *Psychological Science*, 17(7), 592-598.
- Wilson, J. Q. (1993). *The moral sense*. New York: Free Press
- Wisco, B., Marx, B.P., May, C.L., Martini, B., Krystal, M.D., Southwick, S. M. & Pietrzak, R. H. (2017). Moral injury in U.S. combat veterans: Results from the national health and resilience in veterans study. *Depress Anxiety*, 34, s. 340–347.
- Store Norske Leksikon (2017b). *Opplevelse*. Lasta ned 15 desember frå : <https://snl.no/opplevelse>.
- Wikipedia (2017a): https://no.wikipedia.org/wiki/Srebrenica-massakren#cite_note-88 (nedlasta 18 desember 2017)
- Wikipedia (2017b). *Insentiv*. Nedlasta 18 desember frå: <https://no.wikipedia.org/wiki/Insentiv>

Nettressursar

- Ft.com (2017): <https://www.ft.com/content/93a5c67a-26d2-11e5-9c4e-a775d2b173ca> (nedlasta 18 desember 2017)
- NRK (2011): <https://www.nrk.no/urix/srebrenica-merket-en-hel-nasjon-1.7661077> (nedlasta 18 desember 2017)
- Rbnett (2017): <http://www.rbnett.no/ntb/utenriks/2017/03/14/Erdogan-trekker-Srebrenica-inn-i-Nederland-strid-14443925.ece> (nedlasta 18 desember 2017)
- Seruv (2012). Lasta ned 18 desember 2018 frå: http://www.seruv.org.il/english/news_item.asp?msgid=85 .
- Språkrådet (2017). Oppfatning. Bokmålsordboka\ Nynorskordboka. Lasta ned 15 desember frå: <http://ordbok.uib.no/oppfatning>
- Store Norske Leksikon (2017a). *Identitet*. Lasta ned 15 desember frå : <https://snl.no/identitet>

Moralisk stress - professionella möten med moraliskt laddade situationer

Gerry Larsson, Försvarshögskolan Karlstad
Sofia Nilsson, Försvarshögskolan Karlstad
Gudmund Waaler, Sjøforsvarsstaben/Sjøkrigsskolen

Abstrakt

I den här artikeln beskrivs den moraliska stressreaktionens karaktär och hur den påverkas av individuella och kontextuella förhållanden. Vi presenterar ett antal starkt moraliskt stressande situationer som professionell insatspersonal kan möta. Den moraliska stressreaktionen ger olika kortsiktiga reaktioner och påverkar oss fysiologiskt, muskulärt, kognitivt och emotionellt. Moralisk stress kan leda till moralisk skada på lång sikt och innebära en förändring av den egna moraliska övertygelsen. Kronisk moralisk stress kan ge kroppsliga symtom. Moralisk stress behöver inte bara ha negativa effekter. Moralisk stress från svåra situationer kan även ha en positiv påverkan. Slutligen redogör vi för ett antal problemlösnings- respektive känslöhanteringsinriktade strategier som militär personal, poliser och andra professionella yrkesgrupper inom insatsyrken använder sig av.

En svensk militär officer som tjänstgjort i Afghanistan reflekterade över moraliskt laddade situationer på följande sätt:

- *Kan man se sig själv på mittuppslaget i Aftonbladet när man har gjort någonting och sedan sträcka upp handen och säga 'Ja, det var jag som gjorde det här!' Så är det bra. Det tror jag väl liksom att fler hade behövt göra. (Nilsson et al., 2010, s 40)*

Personer som är verksamma i insatsyrken ställs ibland inför svåra moraliska dilemman där man måste fatta snabba beslut, ofta på ett bristfälligt informationsunderlag. Hur gör man detta och vad betyder den stress man utsätts för? I den här artikeln ska vi undersöka detta närmare. Avgränsningar är nödvändiga och kapitlets centrala tema är *moralisk stress*. Vi vill belysa följande fyra frågor:

- Vad är moralisk stress?
- Vilka individuella och kontextuella förhållanden påverkar moralisk stress?
- Hur ser den moraliska stressreaktionen ut?
- Hur kan moralisk stress bemästras?

Frågorna är stora och delvis mycket svåra att besvara. Vår ansats är empirisk snarare än teoretisk eller filosofisk. Kort sagt, vi har tillsammans med kollegor undersökt dessa frågor i flera intervju- och enkätundersökningar bland personal på olika hierarkiska nivåer inom olika insatsyrken. Det har främst varit militär personal och poliser, men även läkare och sjuksköterskor liksom räddningstjänstpersonal. Så, våra svar på de fyra frågorna bygger främst på de svar och berättelser vi fått när vi ställt dessa frågor.

Allt som soldater, officerare och poliser gör inom sin tjänst handlar inte om liv och död. Men en del

situationer gör det. Här ställs moraliska dilemman på sin spets på ett sätt som nästan aldrig sker inom andra yrken. Många av de illustrationer och summeringar vi ger i artikeln ska ses mot denna bakgrund. I tabell 1 ger vi några exempel på moraliska dilemman som rapporterats av militär personal.

Vad är moralisk stress?

Vi börjar med ett exempel. En läkare berättade så här:

- *Jag har slutat med att utföra aborter. Jag orkar inte med det längre. Jag mår riktigt dåligt bara av att tänka på det. I början av min läkarbana utförde jag många aborter. Jag var tekniskt skicklig och fick ta hand om alla medicinskt svåra fall på vår klinik. Har även undervisat och handledt yngre kollegor i hantverket. Jag har absolut inget principiellt emot aborter. Möjligheten att genomföra kontrollerade aborter är nödvändig och jag är glad över att finnas i ett samhälle där detta är möjligt. Det är bara det att för min egen del så blev det mer och mer plågsamt att ta död på ett levande människofoster. Så jag tog konsekvensen av detta och valde en annan bana inom läkaryrket.*

Exemplet illustrerar *moralisk stress*, som ofta definieras så här (Jameton, 1984):

1. Situationer där det finns mer än en moraliskt riktig sak att göra, men genom att välja ett alternativ utesluter man samtidigt det/de andra.
2. Situationer där man är medveten om den moraliskt riktiga handlingen som situationen kräver men där man inte kan utföra den på grund av regler, högre chefs ovilja och så vidare.

Tabell 1. Exempel på moraliskt problematiska situationer för militär personal (fritt ur Nilsson et al., 2010)

Område	Exempel på moraliskt dilemma
Familjen	Är det rätt att lämna partner och barn för att åka till ett ställe där man utsätter sig för stor fara.
Regelanvändning	Jag tror nog att jag har brutit mot svensk lag för att finna den här mellanvägen som jag pratade om mellan rätt och fel. Men inte mot Guds lagar om man får säga så. Det är ju skillnad på Guds lagar och människors förordningar.
Resursbrist	Att jag som chef behöver utsätta underställda för onödiga risker som en direkt följd av resursbrist.
Kulturskillnader i syn på alkohol, prostitution m m	När man tjänstgör tillsammans med personal från andra kulturer så kan de uppfatta det som självklart att man dricker sprit i tjänsten och att det kan ses som mer naturligt att köpa sex.
Att välja vem som får leva	Det absolut värsta skulle vara en situation där man behöver lämna en av sina skadade soldater på fältet för att man är underlägsen fienden och kan rädda åtta liv genom snabbt fly undan.
Att döda en annan människa	Det blir ... till syvende och sist ... handlar det inte om landet eller ditt förband eller din chef, utan det är liksom honom eller jag, jag tror att då är det inte så mycket funderingar, utan de funderingararna får man ta i efterhand, va ...

Merparten av forskning om moralisk stress i arbetslivet är gjord inom sjukvården, särskilt i intensivvård. En nyckelfråga har varit relaterad till att avbryta eller inte avbryta livsuppehållande åtgärder, till exempel att stänga av respiratorn. Forskningen har belyst de problematiska beslut som läkare och sjuksköterskor kan tvingas ta (Corley, 2002; Glasberg et al., 2006). Under senare år har det emellertid även genomförts ett antal undersökningar bland militär personal och inom olika "blåjusrken". Teoretiskt kan moralisk stress i yrkeslivet förstås genom olika kombinationer av följande förhållanden (Kallenberg et al., 2016):

- Min egen övertygelse om något jag anser vara rätt eller orätt, gott eller ont
- Mina egna handlingar i förhållande till min övertygelse
- Mina egen handlingar i förhållande till organisationens värdegrund, krav och regelverk.

Några illustrationer. Jag handlar i överensstämmelse med min övertygelse och denna handling stämmer också med vad organisationen kräver. Då blir det ingen moralisk stress. Detsamma gäller om jag inte gör något som står i strid med såväl min egen övertygelse som organisationens regelverk. Alla andra kombinationer av de presenterade förhållandena kan leda till moralisk stress - jag handlar inte i överensstämmelse med mitt samvete och/eller med organisationens krav. Resonemanget är självfallet en förenkling. I verkligheten finns det många gråzoner och i nästa avsnitt ska vi titta närmare på betydelsen av såväl personliga som kontextuella förhållanden.

Vilka individuella och kontextuella förhållande påverkar moralisk stress?

En av de mest använda utgångspunkterna i beteendevetenskaplig forskning är det så kallade interaktionistiska person-situationsparadigmet (Endler & Magnusson, 1976). Essensen i detta perspektiv är enkel – för att förstå och förklara i stort sett vilket mänskligt beteende som helst behöver man se på interaktionen mellan personen i fråga och den situation som han eller hon befinner sig i. Att enbart förklara moralisk stress som ett resultat av en individfaktor som exempelvis ett strängt samvete räcker vanligtvis inte. Detsamma gäller ensidiga kontextförklaringar som exempelvis lojalitetskonflikter mellan arbete och familj. Alla som hamnar i sådana konflikter drabbas inte av moralisk stress, åtminstone inte någon allvarligare sådan. Det är samspelet mellan person och kontext som avgör.

Individuella faktorer av betydelse för moralisk stress

Ett vanligt svar vi fått när vi ställt frågor om hur man reagerat i moraliskt problematiska situationer är att "det beror på hur man är som person". Personlighetsdrag som emotionell stabilitet och stresstålighet har lyfts fram, liksom att vara öppen för att söka och ta emot socialt stöd. Hit hör även frågan om självselektion till

yrket. Personer som är sårbara för stressexponering söker sig sällan till insatsyrken (Larsson, Berglund, & Ohlsson, 2016; Nilsson et al., 2015).

Sociodemografiska aspekter som kön och ålder har också lyfts fram. För att inleda med ålder så handlar erhållna svar inte så mycket om ålder i sig, utan snarare om värdet av att ha lång yrkeserfarenhet. När det gäller kön har två teman betonats. Det ena handlar om ökad utsatthet för kvinnor som finns i starkt mansdominerade yrken. Det andra temat utgörs av svårigheter hos en del män i insatsstyrkan att acceptera att de behöver socialt stöd och att faktiskt söka sådant stöd efter stark påfrestande situationer (Nilsson et al., 2015).

Kontextuella faktorer av betydelse för moralisk stress
En intervjuundersökning genomfördes med norska och svenska officerare och svenska poliser. Syftet var att identifiera kontextuella förhållanden av betydelse för uppkomst av moralisk stress (Hyllengren et al., 2016). I tabell 2 nedan görs en sammanfattning.

Tabell 2. Kontextuella förhållanden av betydelse för uppkomst av moralisk stress i insatsyrken (fritt ur Hyllengren et al., 2016)

Domän	Exempel på riskfaktorer för moralisk stress
Yttre omgivning	Riskfylld miljö, politisk press på myndighetens (försvaret, polisen) ledning, mediatrick, legala aspekter.
Organisation	Brist på resurser, oklart regelverk, geografiskt utspridd verksamhet, höga krav, risktagarkultur, bristande formellt stödsystem.
Ledarskap	Brist på föredöme, omtanke, inspiration och tillit
Grupp	Dålig sammanhållning, anda och informellt stöd

För att avrunda denna del så påminner vi om det interaktionistiska person-situationsperspektivet som i det här fallet innebär att det är samspelet mellan person- och kontextfaktorer som avgör i vilken utsträckning moralisk stress uppstår.

Hur ser den moraliska stressreaktionen ut?

Texten om individuella stressreaktioner som följer på moraliskt problematiska situationer delas upp på sådana yttringar som kommer i nära anslutning till händelsen och de som är mer långsiktiga. Inom båda dessa tidsspänn kan såväl negativa som positiva reaktioner återfinnas.

Omedelbara och kortsiktiga reaktioner

Den omedelbara reaktionen på en moraliskt problematisk situation uppvisar stora likheter med vanliga akuta stressreaktioner. Dessa innefattar följande typer av förändringar.

Fysiologiska förändringar. Vanligt förekommande är ökad svettning, rodnad, diarré, magknip, muntorrhet, hjärtklappning och trötthet.

Muskulärt orsakade beteendeförändringar. Darrning, spänt röstläge, spända käkar, uppdragna axlar, stela och ryckiga rörelser, hårt handgrepp på föremål som telefonen, bilratten eller pennan. Ett extremfall är att man blir paralyserad.

Kognitiva förändringar. Koncentrationssvårigheter, problem att komma ihåg vad man just sett eller hört, svårt att göra bedömningar och fatta beslut eller naivt önsketänkande. Kraftigare reaktioner är tunnelseende, att "gå in i konen".

Emotionella förändringar. Rädsla, oro och osäkerhet, liksom mer aggressionspräglade känslor som irritation och ilska. Det kan också handla om hämndkänslor och att känna sig övergiven.

I stressfyllda situationer som rymmer moraliska dilemman uppstår dessutom något som benämns moralisk stressreaktion (Nilsson et al., 2011). Denna reaktion innefattar upplevelser av otillräcklighet, maktlöshet, meningslöshet och frustration. Man har inte kunnat leva upp till sina moraliska värden och detta smärtar inombords. Denna typ av upplevelser har benämnts "ambiguous negative states" i litteraturen (Lazarus, 1991). De innehåller en emotionell del med fysiologisk bas i hjärnans limbiska system. Men, till skillnad från "rena" emotioner som glädje, rädsla och vrede, innehåller de även en del som reflekterar bedömning och resonemang, som har sin bas i hjärnans posterior parietala kortex (Greene et al., 2001; McLure et al., 2007). Man kan därför säga att den inledande moraliska stressreaktionen utgör ett specialfall av den generella akuta stressreaktionen.

Många av de officerare och poliser vi intervjuat har även beskrivit omedelbara positiva reaktioner. Det kan handla om känslor av lättnad, stolthet och inre lugn över att man kunde stå fast vid sin övertygelse och visa den i handling.

Långsiktiga reaktioner

På samma sätt som vid akuta reaktioner kan såväl positiva som negativ långsiktiga reaktioner utvecklas efter moraliskt påfrestande situationer. Vi inleder med att redovisa några exempel på negativa reaktioner.

Moralisk stress kan, liksom andra former av stress, utvecklas till att bli mer eller mindre kronisk. Detta benämns ibland för moralisk skada (*moral injury*; Litz et al., 2009; Nash & Litz, 2013). Detta tillstånd kännetecknas ofta av starka upplevelser av skuld och skam.

Har vi svårt att försona oss med våra erfarenheter och förlåta oss själva, finns det risk att vi utvecklar destruktiva

beteenden som skadar oss själva. Även sociala relationer kan påverkas negativt. Vi blir lättare arga och känner mindre empati för andra. Vi drar oss undan och sluter oss inne i oss själva. Långsiktig påverkan kan även innebära en försvagning och förändring av den egna moraliska övertygelsen. Med tiden kan de moraliska frågorna och ställningstagandena bli mindre angelägna och påtagliga. Man orkar helt inte ta ställning (den engelska benämningen är *moral detachment* eller *moral numb*; Feeny et al., 2000). Kronisk moralisk stress kan även ge upphov till kroppsliga symptom såsom huvudvärk, nack- och muskelsmärta, magbesvär med mera (se Kallenberg et al., 2016, för en fördjupning av långsiktiga reaktioner). Men även negativa erfarenheter från svåra situationer kan ha en positiv påverkan. De kan medföra en personlig utveckling och fördjupning och en större medvetenhet om moralens betydelse. Kallenberg et al. (2016) skriver:

- *Positiv utveckling efter traumatiska situationer innefattar ökad viljestyrka och beslutsamhet. Förändringen kan även innebära nya perspektiv på livet, hur man ser på sig själv och sin omvärld. Man värdesätter familj och vänner på ett nytt sätt och är mer nöjd med tillvaron. Tiden blir viktigare, vad man gör med sin tid och vilka man delar den med. Man får en ökad öppenhet för nya erfarenheter och en insikt om att man kan lära av sina misstag. Livet omprövas utifrån vad som faktiskt betyder något. (s. 105)*

Hur kan moralisk stress bemästras?

Vi övergår nu till den fjärde och avslutande frågan vi avsåg att belysa i artikeln – den om hantering av moralisk stress. Som stöd för framställningen nyttjar vi Lazarus' och Folkmans (1984) klassiska uppdelning i probleminriktade respektive emotionsinriktade hanteringsstrategier.

Probleminriktad hantering

Probleminriktad stresshantering handlar rent allmänt om att förebygga, lösa eller mildra det som orsakar stressen. Som exempel på förebyggande hantering kan nämnas officerare som kontrollerar försäkringar och planerar egna begravningsönskemål innan de åker ut på en utlandsmission.

Probleminriktad hantering av moraliska dilemman kan ibland innebära att man kringgår regelverket för att följa sin egen övertygelse. Som enskild kan man då välja om man ska informera sin chef om det eller ej. Gör man det och får chefens stöd reduceras den egna moraliska stressen (men chefens moraliska stress ökar). Man kan också välja att "mörka" det inför sin chef. Ett skäl till detta kan vara att man tycker bra om chefen och inte vill orsaka problem för honom eller henne genom att berätta om regelbrott. Ett annat skäl kan vara att man inte känner någon tillit till chefen (Larsson, Berglund, & Ohlsson, 2016).

Känslolnriktad hantering

Känslolnriktade stresshanteringsstrategier förekommer alltid mer eller mindre parallellt med de problemlösande strategierna. Den känslolnriktade strategin positivt tänkande kan till exempel bidra till att hålla negativa tankar och känslor på avstånd och underlätta den praktiska problemlösningen.

Under de första dagarna och veckorna efter en starkt påfrestande eller traumatisk händelse *pendlar* de flesta mellan stunder då starka känslor tar överhanden och stunder då vi ”skärper till oss” och försöker undvika att tänka på det inträffade. När känslor som sorg och saknad tar överhanden blir vi mer eller mindre handlingsförlamade och hjälplösa. Då är det bra med familj, vänner, chefer och kollegor som kan ge både emotionellt och praktiskt stöd. När vi undviker det inträffade och till exempel ”flyr” in i arbete eller alkohol, kan samma grupper hjälpa oss att våga släppa fram de känslor vi undviker.

Att pendla fram och tillbaka mellan dessa tillstånd är naturligt. Det är när en person nästan hela tiden befinner sig i det hjälplösa eller det undvikande tillståndet som problem kan följa. Särskilt angeläget i efterhantering av moraliska dilemman är att bryta långvarigt grubblande och åltande. Skuldbelägger man sig själv på detta sätt ökar risken för depressiva symptom. Man riskerar också att stänga av känslor som är nödvändiga för att man ska kunna skilja mellan rätt och fel, det vill säga den moraliska stressen kan påverka fortsatt moralisk bedömning negativt.

Konfrontera minnen och känslor. Att konfrontera svåra minnen och känslor kan lindra stressen. Många av de vi intervjuat berättar att de valt att omge sig med personer som upplevt liknande saker som de själva. Att få berätta om, förklara och kanske försvara egna övertvägen och handlingar i olika episoder under en mission är en stresslindrande konfrontation. Effekten blir särskilt tydlig om man upplever att den andra personen omedelbart förstår vad det är man pratat om, exempelvis en kollega från insatsen. Att skriva dagbok eller bara fritt skriva av sig är ett kompletterande sätt att konfrontera minnen och känslor genom att sätta ord på dem.

Hålla minnen och känslor på avstånd. I tabell 3 redovisar vi några av de vanligaste emotionella distanseringsstrategierna efter svåra upplevelser (några av dem är även relevanta före och under själva händelsen).

Alla de strategier som beskrivs i tabell 3 kan ha en gynnsam kortsiktig effekt genom att negativa tankar och känslor hålls på avstånd. Däremot har det visat sig att regelbunden användning av de två sistnämnda strategierna (rationalisering och objektivisering) kan bidra till allvarliga långsiktiga effekter i form av grubblerier, skuld och skam.

Sammanfattningsvis vill vi påminna om att det naturliga är att pendla mellan emotionella distanserings- och konfrontationsstrategier. Att hela tiden hålla minnen

och känslor ifrån sig försvårar bearbetning. Att hela tiden slita med att försöka bearbeta upplevelserna är också ogynnsamt. Det ska också noteras att det finns en gräzon mellan normala och patologiska emotionsinriktade hanteringsstrategier. Hit hör det som inom psykologin och psykiatrin benämnd dissociation. Med detta avses ett psykologiskt tillstånd där en person i någon grad eller aspekt avskärmar sig från sina upplevelser av verkligheten. Detta kan göras i olika omfattning – därav gräzonen.

Tabell 3. Emotionella distanseringsstrategier i samband med starkt påfrestande händelser (fritt ur Kallenberg et al., 2016)

Strategi	Exempel
Positivt tänkande och humor	Att intala sig själv att vi kommer att klara av det här eller att skämta bort negativa tankar.
Fokusera på uppgiften	Att koncentrera sig på det man gör som ett sätt att hålla negativa tankar och känslor borta.
Acceptera	Att acceptera att en given situation var för svår och man till exempel inte kunde rädda alla.
Fysisk träning	Att ta ut sig rejält under ett fryspass som ett sätt att en stund hålla negativa tankar och känslor på avstånd.
Stänga av och bli kall	Att man ”stänger av” känslorna, låter bli att reflektera för att orka gå vidare, beskjutning och vägbomber blir en vana.
Rationalisera	Att legitimera egna beslut genom att hänvisa till att man följde regelverket, lydte order, agerade i självförsvar med mer.
Objektifiera	Att tala nedsättande eller förtingligande om motståndare eller kriminella, man ser inte den andra människan i stridsögonblicket utan ett ”mjukt mål” som ska nedkämpas.

Avslutande ord

I den här artikeln har vi presenterat ett antal starkt moraliskt stressande situationer som professionell insatspersonal kan möte. Episoder där man riskerar sitt eget liv eller ställs inför att döda andra ingår, men det finns som redovisats många andra typer av starkt påfrestande händelser. Den moraliska stressreaktionens

karaktär har beskrivits, liksom hur den påverkas av individuella och kontextuella förhållanden. Slutligen har vi redogjort för ett antal problemlösnings- respektive känslöshandlingsinriktade strategier som militär personal, poliser och andra professionella yrkesgrupper inom insatsstyrkan använder sig av.

Referenser

- Corley, M. C. (2002). Nurse moral distress: A proposed theory and research agenda. *Nursing Ethics*, 9, 636-650.
- Endler, N. S., & Magnusson, D. (1976). Toward an interactional psychology of personality. *Psychological Bulletin*, 83, 956-978.
- Feeny, N. C., Zoellner, L. A., Fitzgibbons, L. A., & Foa, E. B. (2000). Exploring the roles of emotional numbing, depression, and dissociation in PTSD. *Journal of Traumatic Stress*, 13, 489-498.
- Glasberg, A.-L., Eriksson, S., Dahlqvist, C., Lindahl, E., Strandberg, G., Söderberg, A., Sörlie, V., & Norberg, A. (2006). Development and initial validation of the stress conscience questionnaire. *Nursing Ethics*, 13, 633-648.
- Greene, J. D., Sommerville, R. B., Nyström, L. E., Darley, J. M., & Cohen, J. D. (2001). An fMRI of emotional engagement in moral judgement. *Science*, 293, 2105-2108.
- Hyllengren, P., Nilsson, S., Ohlsson, ., Kallenberg, K., Waaler, G., & Larsson, G. (2013). Contextual factors affecting moral stress: A study of military and police officers. *International Journal of Public Leadership*, 12, 275-288.
- Jameton, A. (1984). Nursing practice: The ethical issues. *Business & Professional Ethics Journal*, 4, 83-87.
- Kallenberg, K., Larsson, G., Nilsson, S., & Hyllengren, P. (2016). *Moralisk stress och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, G., Berglund, A. K., & Ohlsson, A. (2016). Daily hassles, their antecedents and outcomes among professional first responders: A systematic literature review. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57, 359-367.
- Lazarus, R. S. (1984). Puzzles in the study of daily hassles. *Journal of Behavioral Medicine*, 7, 375-389.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Litz, B. T., Stein, N., Delany, E., Lebowitz, L., & Nash, W. P. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29, 695-706.
- McLure, S. M., Botvinick, M. M., Young, N., Greene, J. D., & Cohen, J. D. (2007). Conflict monitoring in cognition-emotion competition. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 204-226). New York: Guilford.
- Nash, W. P., & Litz, B. T. (2013). Moral injury: A mechanism for war-related psychological trauma in military families. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 16, 365-375.
- Nilsson, S., Sjöberg, M., Kallenberg, K., & Larsson G. (2010). "Tänk om jag inte hade skjutit ..." Om etiskt beslutsfattande, moraliska dilemma och moralisk stress i samband med internationella militära insatser. (Rapport Serie 1:62). Försvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management.
- Nilsson, S., Sjöberg, M., Kallenberg, K., & Larsson G. (2011). Moral stress in international humanitarian aid and rescue operations: A grounded theory study. *Ethics & Behavior*, 21, 49-68.
- Nilsson, S., Hyllengren, P., Ohlsson, K., Waaler, G., & Larsson, G. (2015). Leadership and moral stress: Individual reaction patterns among first responders in acute situations that involve moral stressors. *Journal of Trauma & Treatment*, S4:025.

Organisasjonsrettferdighet: usikkerhet og tillit i kritiske arbeidssituasjoner

Elisabeth Enoksen, Universitetet i Stavanger

Sammendrag

Det er økende erkjennelse internasjonalt om viktigheten av at ansatte på ulike arbeidsplasser opplever å bli behandlet rettferdig. I enkelte yrker vil dette være mer avgjørende enn i andre. Målet med artikkelen er å belyse den særlige relevansen av organisasjonsrettferdighet i operative yrker, ved bruk av teorien om usikkerhetshåndtering. I operative yrker vil det ikke være mulig å eliminere kritiske og farlige situasjoner, det er derfor desto viktigere at ledere i disse sektorene er bevisst på å hindre usikkerhet på de områder de faktisk har mulighet til å påvirke. Usikkerhet knyttet til tillitsforholdet til ledere og medarbeidere kan få alvorlige konsekvenser, særlig i hierarkiske organisasjoner som i tillegg er avhengige av betydelig interaksjon innad i arbeidsgruppa. I artikkelen drøftes sammenhengen mellom usikkerhet, tillit, rettferdighet og særlig prosedyrrettferdighet, ved bruk av rettferdighetsteorier (rettferdighetsheuristisk teori og teorien om usikkerhetshåndtering) samt internasjonal forskning på organisasjonsrettferdighet. Avslutningsvis presenteres tiltak som kan øke felles rettferdighetsopplevelse blant ansatte.

Tidlig om morgenen 28. april 1789 ble kaptein William Bligh overfalt, bundet og tvunget til å forlate skipet sitt. Ugjerningen ble utført av Blighs egne underordnede, mannskapet på HMAV Bounty. Bligh var kjent for å ha en skarp tunge og stort temperament. Etter en svært lang og vanskelig reise under harde forhold, hvor mannskapet opplevde å bli utskjelt av sin overordnede, anklaget for stjeling og utsatt for kollektiv avstraffelse, var stemningen ombord preget av stor misnøye og mistillit. Den langvarige urettferdige behandlingen fra kapteinen hevdes å være bakgrunnen for mytteriet på Bounty. Dette er historiens mest kjente mytteri og har gitt inspirasjon til flere bøker og spillefilmer (Alexander, 2004, Danielssen, 1962).

Selv om urettferdig behandling fra lederhold ikke nødvendigvis får like dramatiske konsekvenser som i hendelsen over, er det mange grunner til å være spesielt oppmerksom på betydningen av rettferdig behandling på arbeidsplassen. I denne artikkelen vil jeg beskrive begrepet organisasjonsrettferdighet, og argumentere for den særlige relevansen av ansattes rettferdighetsopplevelse i tidskritiske og farlige arbeidssituasjoner. Organisasjonsrettferdighet har høstet mye oppmerksomhet internasjonalt de siste tiårene. I norsk kontekst derimot, har det vært lite fokus og forskning på dette området. Noe som er overraskende med tanke på hvor stor effekt ansattes opplevelse av rettferdighet har på sentrale personlige og organisatoriske forhold. Det er påvist at rettferdighetsoppfattelse på arbeidsplassen blant annet påvirker mental og fysisk helse (Robbins et al. 2012), graden av involvering i arbeidet (Jiang et al. 2017; Heponiemi et al. 2013), samt jobbtilfredshet (Colquitt et al. 2001) og prestasjoner (Moon, 2017).

Den seneste tiden har påfallende mange internasjonale studier fokusert på organisasjonsrettferdighet blant ansatte i politiet (e.g. Reynolds & Helfers, 2017; Wolfe & Nix, 2017; Wu et al. 2017; Rosenbaum & McCarty, 2017; Donner et al. 2015; Reynolds & Hicks, 2015; Boateng, 2014). Samtlige av disse studiene underbygger viktigheten av organisasjonsrettferdighet i politisektoren, men ingen diskuterer funnene opp imot teorien om håndtering av usikkerhet. Jeg vil argumentere for at organisasjonsrettferdighet er særlig viktig i *alle* operative yrker, og underbygge påstanden ved å bruke usikkerhetshåndteringsteorien.

Håndtering av usikkerhet

Flere studier viser at mennesker er spesielt opptatt av rettferdighet når de opplever usikkerhet (Miedema et al. 2006; Lind & Van den Bos, 2002; Van den Bos & Miedema, 2000). Usikkerhet kan utløses av mange ulike faktorer, som for eksempel faktiske farer i omgivelsene eller av tanker på og følelse av at en ikke har kontroll. Det er et naturlig menneskelig behov å søke trygghet, men ettersom vi lever i en risikofylt verden med stadige

endringer er alle utsatt for å føle usikkerhet. Enkelte vil forsøke å unngå usikre og farlige situasjoner, mens andre vil oppsøke slike situasjoner med viten og vilje. Selv om den usikre situasjonen er selvvalgt, må usikkerhetsfølelsen likevel håndteres (Van den Bos & Lind, 2002).

I følge '*Uncertainty Management Theory*', altså teorien om håndtering av usikkerhet, vil folk reagere sterkere på både rettferdig og urettferdig behandling desto mer usikkerhet de opplever (Van den Bos 2001). Forskningsekspementer har vist at når deltakere ble bedt om å tenke på situasjoner hvor de opplevde å føle seg truet, usikre, eller at de manglet kontroll, reagerte de sterkere følelsesmessig på rettferdighet (Miedema et al. 2006; Van den Bos 2001). De samme resultatene ble funnet da halvparten av deltakerne i et eksperiment ble minnet om sin egen dødelighet før de ble utsatt for en rettferdig eller urettferdig prosedyre. De som ble minnet om sin dødelighet viste sterkere affektmåling knyttet til rettferdighet enn de som ikke hadde blitt utsatt for samme påminning (Van den Bos & Miedema, 2000).

I en kompleks og tidskritisk arbeidssituasjon hvor liv og helse *faktisk* står på spill, hvor det kan være vanskelig å predikere utfallet, og hvor eventuelle feil kan få store konsekvenser, vil det nærmest være umulig å unngå usikkerhet. Dermed blir det ekstra viktig med rettferdighet. Den kognitive sammenhengen mellom usikkerhet og rettferdighet blir nærmere forklart senere. Først vil jeg beskrive begrepet organisasjonsrettferdighet og hvilke dimensjoner dette begrepet blir antatt å bestå av.

Ulike dimensjoner av organisasjonsrettferdighet

Organisasjonsrettferdighet handler om hva ansatte opplever som rettferdig på arbeidsplassen. Denne subjektive tilnærmingen brukt i samfunnsvitenskapen er svært ulik den normative tilnærmingen en ofte vil finne i moralfilosofien, der fokus er på hvordan en kan oppnå høyest mulig rettferdighet (Cronpazano & Greenberg, 1997). I samfunnsvitenskapelig perspektiv er rettferdighet ansett som sosialt konstruert, og fokuset har vært på hvordan rettferdighet oppfattes av enkeltindivider (Colquitt et al., 2001). For å kunne måle organisasjonsrettferdighet empirisk må begrepet operasjonaliseres. Det er derfor nødvendig å vite hva ansatte vurderer som avgjør om de oppfatter arbeidsplassen rettferdig eller urettferdig. Det ikke enighet om hvilke dimensjoner som er viktigst her, men ofte blir det argumentert med at ansatte er opptatt av minst tre områder når det gjelder rettferdighet på arbeidsplassen. Disse områdene er: fordeling/distribusjon, prosedyrer, og interpersonlig behandling (Cronpazano & Molina, 2015). De tre områdene har ført til ulike dimensjoner av rettferdighet som oftest beskrives i forskningslitteraturen på feltet; nemlig distribusjonsrettferdighet,

prosedyrerettferdighet og interpersonlig rettferdighet og informasjonsrettferdighet (se Figur 1). Jeg vil nå gi en beskrivelse av disse dimensjonene.

Den første dimensjonen av organisasjonsrettferdighet som ble beskrevet kan spores tilbake til 1960-tallet og er knyttet til opplevelse av rettferdighet i forhold til fordeling (Adams 1965). Distribusjonsrettferdighet handler om sammenhengen mellom det en bidrar med og yter i en jobb versus det en får igjen, enten i form av lønn eller andre goder (Leventhal, 1976). Folk vil sammenligne sin innsats og belønning med andres, og dersom forholdet er ulikt oppleves det som urettferdig. I følge Adams' (1965) vil folk forsøke å korrigere urettferdige situasjoner ved enten å endre sin egen innsats eller lønn, endre andres innsats eller lønn, ved å forlate det ujevne forholdet, eller ved å endre sammenligningsobjekt.

På 70- og 80-tallet hevdet flere forskere at organisasjonsrettferdighet ikke ble oppnådd kun gjennom likhet i resultat og utfall, som lønn og lignende (Thibaut & Walker, 1975; Leventhal, 1980). De argumenterte for at også *prosedyrer* må oppleves rettferdige. Prosedyrerettferdighet referer dermed til prosesser som leder til beslutninger, og hvor mye påvirkning folk opplever å utøve i disse prosessene. Leventhal (1980) hevdet at slik prosedyrer må oppfylle visse kriterier for å bli oppfattet som rettferdige. Disse kriteriene inkluderer blant annet at beslutningsprosedyrene bygger på korrekt informasjon, følger etiske og moralske standarder, og tar hensyn til innspill og meninger fra de ulike gruppene som blir berørt av beslutningene.

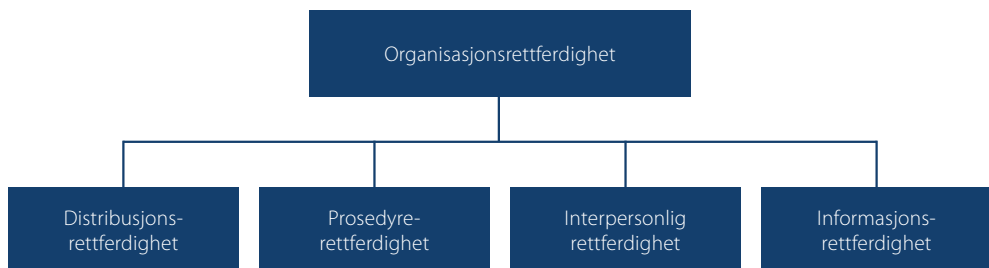
Bies og Moag (1986) introduserte den tredje dimensjon av organisasjonsrettferdighet på 80-tallet. Denne dimensjonen fokuserer på hvordan ansatte blir behandlet av sine ledere ved implementering av prosedyrer, og fikk navnet interaksjonsrettferdighet. Senere ble denne dimensjonen delt inn i to; interpersonlig rettferdighet og informasjonsrettferdighet (Greenberg 1993). Interpersonlig rettferdighet fremhever viktigheten av at ansatte opplever å bli behandlet høflig,

med verdighet og respekt, og at de ikke blir utsatt for upassende eller nedsettende bemerkninger og kommentarer fra ledelsen (Bies & Moag, 1986). Informasjonsrettferdighet handler om informasjon og forklaringer knyttet til prosedyrer og resultater, og at ledelsen er åpne og ærlige i sin kommunikasjon med ansatte. For å gjenspeile rettferdighet er det nødvendig at informasjonen som gis er spesifikk og forståelig, tilpasset den enkeltes behov, og at den blir gitt på rett tidspunkt (Shapiro et al., 1994).

Hvordan kan organisasjonsrettferdighet måles?

Frem til år 2000 var mye av forskningen innenfor organisasjonsrettferdighet preget av inkonsekvente og utilfredsstillende måleinstrumenter, noe Colquitt (2001) forsøkte å adressere ved å konstruere et nytt instrument basert på ledende arbeider innen feltet. Colquitts måleinstrument har som intensjon å måle de fire ulike dimensjonene nevnt ovenfor; distribusjonsrettferdighet, prosedyrerettferdighet, interpersonlig rettferdighet og informasjonsrettferdighet.

Instrumentet er testet i ulike kontekster, med noe varierende resultat (Judge & Colquitt, 2004; Blakely et al., 2005; Maharee-Lawler et al. 2010; Flint et al., 2012). Ulikheter i forskningsresultater og diskusjoner har i stor grad dreid seg rundt egnetheten av tre eller fire dimensjoner. Noen har imidlertid argumentert for flere dimensjoner enn de nevnte fire. Forskere som testet instrumentet på et utvalg politibetjenter i Australia, fant indikasjoner på en skjult femte dimensjon (Maharee-Lawler et al. 2010), som dreier seg om ansattes opplevelse av å kunne uttrykke meninger og følelser i beslutningsprosesser og muligheten til å påvirke utfallet av disse prosessene. Denne dimensjonen refereres ofte til som 'voice', altså anledning til å få sin stemme hørt. Det er også funnet tegn til voice-dimensjonen i norsk sammenheng, ved bruk av Colquitts måleinstrument i helsesektoren (Enoksen, 2015). Det kan tyde på at det å få sin



Figur 1

stemme hørt i en arbeidssituasjon er viktigere enn det instrumentet til Colquitt tar høyde for.

På tross av lite forskning innen organisasjonsrettferdighet i Norge, er det utviklet et norsk måleinstrument som er testet i en militærkontekst (Olsen et al. 2012). Instrumentet inneholder spørsmål knyttet til de fire rettferdighetsdimensjonene nevnt ovenfor. Den norske måleskalaen baseres i stor grad på Colquitt sitt arbeid, men er tilpasset en militærkontekst, da data til studien ble innhentet fra soldater hvorav majoriteten deltok, eller i nær fremtid skulle delta i krigen i Afghanistan. Blant annet ble dimensjonen som omhandler prosedyrer byttet ut, ettersom begrepet prosedyrer i en militærsetting ble forstått som å kun referere til formelle beslutningsprosedyrer relatert til militæroperasjoner, og ikke til andre type prosedyrer i organisasjonen som helhet. Colquitt sin måleskala for prosedyrerrettferdighet ble derfor byttet ut med Moorman (1991) sin skala, hvor begrepet beslutninger brukes, og ikke prosedyrer. Analysene viste at de fire ulike dimensjonene for rettferdighet passet godt i en militærsetting. Studien viste også en klar relasjon mellom organisasjonsrettferdighet og selvoppofrelse. Viktigheten av vilje til å ofre noe på vegne av gruppen eller teamet, og sammenhengen mellom selvoppofrelse og rettferdig behandling, utdypes mer senere.

Rettferdighetsheuristisk teori og tillit

Som beskrevet innledningsvis er det påvist sterk sammenheng mellom rettferdighet og opplevelse av usikkerhet. Teorien om usikkerhetshåndtering bygger på rettferdighetsheuristisk teori («*Fairness Heuristic Theory*»), som søker å forklare hvordan folk utvikler rettferdighetsoppfattelser og hva som påvirker dem i prosessen (Lind, 2001; Van den Bos et al., 2001; Van den Bos & Lind, 2002). Rettferdighetsheuristisk teori tar utgangspunkt i at mennesker organiserer seg i grupper, organisasjoner og institusjoner, for eksempel en arbeidsplass eller et team. Det å være en del av en gruppe eller en organisasjon og bidra med ressurser inn i denne kan gi folk en opplevelse av sosial identitet og selververd, og slik deltagelse kan også være nyttig for å nå ulike mål en har satt seg i livet. Samtidig kan slik gruppedeltagelse innebære at en personlig må ofre noe ettersom en kan risikere å bli utnyttet og/eller avvist. Dette kan føre til stor usikkerhet hos enkeltpersoner, og de må avgjøre om de skal våge å stole på andre mennesker i gruppa og ikke minst på lederen. I følge rettferdighetsheuristisk teori baseres denne avgjørelsen på informasjon om rettferdighet. Rettferdig behandling blir her sett på som en indikasjon på sannsynligheten for å bli utnyttet eller ekskludert, og tidlig tilegnet informasjon og oppfattelse av dette danner et heuristisk rammeverk som personer senere vil forsøke å tolke all informasjon inn i (Lind, 2001).

Rettferdighetsheuristikken blir aktivert når mennesker forventer substansiell interaksjon med gruppen eller når de personlig identifiserer seg med gruppen (Lind et al. 2001). Personer foretar raske avgjørelser på grunnlag av tilgjengelig informasjon knyttet til rettferdighet, og disse evalueringene brukes som kognitive snarveier i denne prosessen. Slik informasjon kan knytte seg til både interpersonlig erfaring og behandling fra ledere, prosedyrer og formaliteter, og fordeling av goder og byrder; alle de ulike dimensjonene innen organisasjonsrettferdighet. Alt dette kan være med på å avgjøre i hvilken grad en person opplever å bli behandlet rettferdig og videre hvor stor tillit en skal ha til gruppa og leder, noe som igjen er med på å bestemme hvor mye en involverer seg og investerer i gruppa eller organisasjonen. Tillit til gruppa og ikke minst til leder blir da særlig viktig i team som er avhengige av tett samarbeid, engasjement og samhold.

Jonathan Shay, psykiater og PhD, forsket på psykiske krigsskader og traumer blant amerikanske veteraner etter Vietnamkrigen (Shay, 2002; Shay, 1994). I arbeidet med denne gruppen mennesker fikk Shay assosiasjoner til fortellinger om klassiske krigere fra Homers verker 'Illiaden' og 'Odysseen'. I sine to bøker «Achilles in Vietnam: Combat Trauma and the Undoing of Character» og «Odysseys in America: Combat Trauma and the Trials of Homecoming» bruker Shay utdrag fra Homers fortellinger for å vise det universelt menneskelige og tidløse i krigserfaringer, og for å illustrere hva som kan skje dersom tilliten og rettferdighetsfølelsen blir skadet eller ødelagt.

Sosial tillit er avgjørende for samhold i organisasjoner og team. I følge Shay (2002) vil all aktivitet som er med på bygge og styrke tillit, øke stridsstyrken i en militær enhet. Shay fremholder viktigheten av enkeltpersoners vilje og motivasjon til å engasjere seg i gruppen. I en militærenhet må soldatene ha vilje til å interagere med andre, til å bidra positivt, og faktisk også ofre noe på vegne av samholdet. Shay (2002) omtaler denne viljen som karakter, og vektlegger at karakteren til den enkelte i stor grad beror på opplevelsen av å bli behandlet rettferdig. Dette er i tråd med rettferdighetsheuristisk teori. Problemer oppstår i det øyeblikket tilliten blir brutt og gruppesamholdet ødelegges.

Det er særlig viktig at tilliten til leder og andre som har makt ikke brytes. I en militær kontekst inkluderer dette både politisk og militær ledelse (Shay, 2002). Ved å underlegge seg en annen persons autoritet utsetter en seg for muligheten til å bli utnyttet og/eller ekskludert, og en vil da naturlig søke informasjon som kan gi svar på om en bør stole på lederen eller ikke, og om en kan betrakte avgjørelser og beslutninger fra lederhold som rettferdige (Tyler & Lind, 1992). Her er det nærliggende å tenke at interaksjonsrettferdighet er viktigst. Imidlertid viser

studier at også prosedyrerettferdighet kan spille en stor rolle for å opprettholde tillit til ledere. Dette fordi folk i mange tilfeller vil mangle relevant informasjon knyttet til rettferdighet i de ulike situasjonene de befinner seg i. Eksempelvis vil en ofte ikke ha direkte informasjon om autoriteters troverdighet, og for å unngå usikkerhet vil en ty til annen informasjon som et substitutt (Van den Bos & Lind, 2002). I følge rettferdighetsheuristisk teori vil prosedyrerettferdighet fungere som et heuristisk substitutt for manglende informasjon om ledes troverdighet. Ansatte vil bedømme rettferdighetsgraden i resultater og fordeling på bakgrunn av hvor rettferdige de oppfatter at beslutningsprosedyrene er (Van den Bos & Lind, 2002). Prosedyrerettferdighet blir også vektlagt i flere studier foretatt i politisektoren. Det er funnet sammenheng mellom prosedyrerettferdighet og jobbrelatert tilfredshet og jobbrelatert sinne (Wu et al. 2017), tillit til organisasjonen (Wolfe & Nix, 2017; Donner et al. 2017), så vel som jobbengasjement, tilfredshet med beslutninger, og generell holdning til arbeidsplassen (Donner et al. 2017) blant politiansatte.

Som beskrevet tidligere er anledning til å kunne uttrykke meninger og følelser innbefattet i prosedyrerettferdighet, og forskning kan tyde på at denne muligheten er enda viktigere enn tidligere antatt. I følge Van den Bos og Lind (2002) er folk er mer opptatt av rettferdighet når de er usikre på om de kan stole på lederen sin. Disse forskerne fant videre at i de tilfellene ansatte var usikre på ledes troverdighet, var de påfallende mer tilfreds med resultater og utfall av beslutningsprosedyrer når de hadde fått mulighet til å uttrykke sin mening i prosessen. Med tanke på hvor krevende det kan være å arbeide i særlig utsatte yrker, er det avgjørende at ansatte opplever støtte fra sine overordnede, noe som begynner med rettferdig behandling (Boateng, 2014). Videre må ledere erkjenne viktigheten av å ha gode relasjoner med sine ansatte. De må sørge for at ansatte har en stemme og gi dem innflytelse, dersom det forventes at de skal fortsette å jobbe under anstrengende forhold (Rosenbaum & McCarty, 2017).

Konsekvenser av urettferdig behandling

Så langt har jeg argumentert for hvorfor det er viktig med rettferdighet på arbeidsplassen. Det er imidlertid også viktig med kunnskap om hva som kan bli konsekvensene dersom ansatte opplever urettferdighet. Forskere innen organisasjonsrettferdighet påpeker en rekke negative konsekvenser som følge av urettferdig behandling. Det er blant annet vist til at ansattes opplevelse av urettferdighet kan føre til kontraproduktiv oppførsel (Conlon et al., 2005) svekket helse (Robbins et al., 2012), tillitsbrudd (Lewicki et al., 2005) og faktisk også ønsker om hevn (Folger et al. 2005). Når ansatte blir utsatt for en urettferdig

hendelse i jobbsammenheng kan de velge ulike måter å respondere på, hvorav hevnen vil være den mest destruktive for de involverte og for organisasjonen. Forskning har vist at både eksisterende rettferdighetsoppfattelse og maktforhold kan være utslagsgivende for hvordan ansatte reagerer på urettferdighet. Bobocel (2013) fant at ansattes forhåndsoppfattelse av organisasjonen som rettferdig gjorde at de var mindre hevngjerrige. De hevdet derfor at ledere gjennom egen rettferdighetsbehandling av ansatte har stor mulighet og ansvar for å legge til rette for at tilgivelse blir den valgte responsen når urett skjer. Aquino et al. (2013) argumenterte for at før ansatte bestemmer hvordan de skal reagere på urettferdighet, så vil de ta høyde for rettferdighetsklimaet knyttet til prosedyrer på arbeidsplassen. Funnene viste at ved høy posisjon i organisasjonen økte sjansen for å velge tilgivelse fremfor hevnen, men bare dersom prosedyrerettferdigheten var høy. Videre fant de at de som hadde lavere status enn den som hadde behandlet dem urettferdig i organisasjonen, i større grad vil ta hevnen i stedet for å velge formelle kanaler for gjenopprettelse. Men dette gjaldt kun i tilfellene med lav prosedyrerettferdighet på arbeidsplassen. Forskernes tolkning av disse funnene er at dersom ofre for urettferdighet tror det er liten mulighet for at arbeidsplassen/leder vil straffe gjerningspersonen, så er det større risiko for at de tar saken i egne hender.

I en kritisk arbeidssituasjon hvor ansatte i samme organisasjon eller team er avhengige av samarbeid, samhold og tillit, vil ikke bare arbeidskapasiteten være truet, det vil også kunne skape farlige situasjoner for alle involverte dersom individer søker hevnen over medarbeidere eller leder. Studien til Aquino et al. (2013) viser at det i hierarkiske organisasjoner er vesentlig at ansatte stoler på at ledelsen vil ta tak i urett og innføre rettferdige prosedyrer. Flere maktnivåer og stor ulikhet i status vil påvirke de ansattes vurdering av om de skal sørge for å få oppreisning på eget initiativ eller stole på at ledelsen vil håndtere saken på tilfredsstillende vis.

Under Vietnamkrigen mente flere overordnede at å bevisst usette soldater for urettferdig behandling ville føre til frustrasjon og sinne som soldatene ville ta med seg i kamp og ta ut over fienden (Shay, 1994). På den måten skulle kampviljen bli styrket. Det har imidlertid vist seg at ydmykelse og degradering svekker effektiviteten i en militærenhet, og Shay erfarte i sitt arbeid at de som hadde blitt utsatt for slik umoralsk behandling fikk større psykiske problemer i etterkant. Shay viser til hvordan Akilles i Iliaden blir urettferdig behandlet av sin overordnede ved at sistnevnte tar noe som rettmessig tilhører Akilles. Dette fører til at Akilles mister ansvarsfølelsen for sine medsoldater og lar hele sin karakter bli fylt av raseri mot sin leder. Dermed blir all tillit mellom Akilles og lederen hans brutt, og resultatet blir at hele stridsenheten svekkes.

Rettferdige ledere og felles rettferdighetsopplevelse

Ledere har, som vist, en nøkkelposisjon for å skape og opprettholde tillit i organisasjoner, gjennom blant annet å etterstrebe så rettferdig behandling av ansatte som mulig. Selv om ledere og administratorer har begrenset mulighet til å påvirke og redusere farer og stress som er forbundet med arbeid i operative yrker, kan de øke jobbtilfredsheten hos de ansatte ved å gjennomgående fokusere på rettferdighet i organisasjonen (Reynolds & Hicks, 2015). Utfordringen er imidlertid at rettferdighetsopplevelsen er subjektiv. Hvordan skal ledere opptre for at flest mulig skal oppfatte dem som rettferdige, og hvilke tiltak kan iverksettes for å øke rettferdighetsopplevelsen hos den samlede arbeidsstyrken?

I følge Kohlberg (1975) går mennesker gjennom ulike stadier av rettferdighetstenkning. Det første stadiet har Kohlberg kalt for Prekonvensjonelt stadie. På dette nivået blir rett og galt tolket i forhold til hva som kan føre til unngåelse av straff og tilfredsstillende av egne behov. Fokus her er med andre ord på umiddelbare konsekvenser for den enkelte. Små barn vil ofte være på dette stadiet. Videre følger Konvensjonelt stadie. Her er individet bevisst på forventninger fra familie, samfunnet og nasjonen for øvrig. Mennesker vil være opptatt av sosial orden, gjeldende regler og lover, samt lojalitet og respekt for autoriteter. Det siste og høyeste stadiet har Kohlberg kalt for Postkonvensjonelt stadie. På dette nivået er individer opptatt av moralske verdier og prinsipper som er universelt gjeldende uavhengig av personens egen tilhørighet. Etik, menneskerettigheter og grunnleggende respekt for alle individer er avgjørende her. I følge Kohlberg vil mennesker utvikle seg gjennom disse stadiene i henhold til alder og utdanning. Fra et lederperspektiv vil det helt klart være lettere å lede ansatte som er på det høyeste stadiet av rettferdighetstenkning, da disse vil ta hensyn til det felles beste og ikke være selvcentrerte i sin tenkning. I en operativ setting vil viljen til selvpoffrelse være mest sannsynlig for mennesker som er på Postkonvensjonelt stadie. Det er ikke alle som har mottatt nødvendig stimuli for å nå høyeste nivå. Kohlberg hevder imidlertid at ved å bli konfrontert med tenkning på høyere nivå vil menneskers moralske modenhet øke. Dette taler for at opplæring og kursing i moralske tema og dilemma blant både ledere og ansatte kan øke den felles rettferdighetstenkningen i en arbeidsstyrke.

En ny studie har fokusert på variasjoner i rettferdighetsbehandling fra ledere over tid, og hvordan ustabil behandling påvirker stressnivået hos de ansatte (Matta et al. 2017). I denne studien bygget forskerne på teorien om usikkerhetshåndtering og predikerte at usikkerheten ved varierende rettferdighet på arbeidsplassen ville føre til økt stress blant de ansatte fordi de ville oppleve manglende kontroll over de viktige ressursene

innbefattet i rettferdig behandling (for eksempel lønn, påvirkningskraft osv.). Argumentene i artikkelen er også i tråd med rettferdighetsheuristisk teori, da forskerne bygget på påstanden om at ansatte tyr til rettferdighetsheuristikker for å avgjøre om de skal samarbeide eller opptre mer selvcentrert. Rettferdighetsheuristikken fungerer best når rettferdighetsinformasjonen er stabil over tid. Ved stor variasjon i rettferdighetsbehandling fra autoriteter vil ansatte stadig måtte endre på heuristikken, og dette krever store kognitive ressurser. Funnene fra studien viste at stabilitet var svært viktig. Det ble faktisk påvist at det å bli konsekvent urettferdig behandlet kan være bedre for ansatte enn å bli urettferdig behandlet noen ganger og rettferdig behandlet andre ganger. Variasjon i rettferdighetsbehandling førte til usikkerhet og stress. Studien viste videre at ledere med høy grad av selvkontroll vise mer stabilitet i rettferdighetsbehandling av ansatte over tid, og forfatterne anbefaler derfor å teste for grad av selvkontroll ved rekruttering til lederstillinger.

Kontroll er for øvrig et viktig stikkord når det gjelder lederadferd og lederstil, noe som har fått oppmerksomhet i nyere rettferdighetsforskning. Michailidis & Cropley (2017) fant at ledere som opplevde overkontrollerende, førte til bitterhet blant de ansatte. Bitterhet førte videre til grubling og manglende evne til å hente seg inn etter endt arbeidsdag. Ansatte som opplevde at lederne i stor grad kontrollerte deres arbeidsinnsats og gav dem lite frihet følte større bitterhet etter negative hendelser på arbeidsplassen. De som opplevde lav prosedyrerettferdighet i organisasjonen rapporterte også større bitterhet. Samtidig har en annen ny studie funnet at en passiv ledertilnærming, som karakteriseres av unnvikelse eller utsettelse av viktige lederoppgaver, også har uønskede konsekvenser (Holtz & Hu, 2017). Studien viste negativ assosiasjon mellom passiv lederstil og tillit. I tillegg fant de at en passiv lederstil hadde indirekte og negativ påvirkning på ansattes rettferdighetsoppfatning. Utfordringen er dermed å finne en mellomting mellom kontrollerende og passiv lederstil for å unngå henholdsvis bitterhet og manglende tillit, samt opplevelse av urettferdighet. I operative yrker er det strengere hierarki og større behov for at ansatte innordner seg regler og ordre, dermed er det nærliggende å tro at en kontrollerende lederstil er mer utbredt. Når beslutningsmuligheten til den ansatte er begrenset, er det desto viktigere at prosedyrene oppleves som rettferdige.

Oppsummering og konklusjon

I denne artikkelen har jeg argumentert for at rettferdighet er særlig viktig i situasjoner hvor folk opplever usikkerhet. Usikkerheten kan være knyttet til ulike forhold; for eksempel bevissthet om egen dødelighet, opplevelse av å være truet, eller usikkerhet vedrørende tillit til autoriteter. I en uoversiktlig, potensielt livs-

truende og tidskritisk arbeidssituasjon, er det vanskelig å unngå at mennesker er bevisste på sin egen dødelighet, eller til en viss grad føler seg truet. I en slik situasjon er det imidlertid spesielt viktig at ansatte ikke i tillegg opplever usikkerhet i tillitsforholdet til leder. For å unngå dette er det viktig at ledere er oppmerksomme på betydningen av rettferdig behandling, og hvilke forhold ansatte mest sannsynlig vil vurdere når de danner rettferdighetsoppfatninger. Prosedyrertrettferdighet, som også innbefatter det å bli gitt en stemme i organisasjonen, vektlegges spesielt, og kan være avgjørende for hvordan ansatte reagerer på urettferdige hendelser på arbeidsplassen (Aquino et al. 2013). Det at ansatte opplever at arbeidsplassen har rettferdige prosedyrer er særlig viktig i hierarkiske organisasjoner som er avhengige av substansielt samarbeid innad i gruppa, tillit blant ansatte og særlig til ledere, og i beste fall også selvoppførelse. Videre er det viktig at ansatte opplever stabilitet og forutsigbarhet i måten de blir behandlet av ledere på, ettersom variasjon i rettferdighetsbehandling over tid også fører til usikkerhet (Matta et al. 2017).

Kursing i moralske dilemma for så vel ledere som ansatte kan være med på å øke felles rettferdighetstenkning på en arbeidsplass. Videre vil en i rekrutteringsprosesser kunne dra nytte av å teste potensielle kandidater for blant annet grad av selvkontroll (Matta et al. 2017) og moralsk modenhet. Sammenhengen mellom rettferdig behandling og opplevelse av usikkerhet, underbygger viktigheten av at kunnskap om organisasjonsrettferdighet integreres i opplæring og undervisning i operative miljøer.

Litteratur

- Alexander, C. (2004). *The Bounty: the true story of the mutiny of the Bounty*. Penguin.
- Adams, J. S. (1965) Inequity in social exchange. In L. E. Berkowitz, *Advances in experimental social psychology*, 2, (pp. 267-299). New York: Academic.
- Aquino, K., Tripp, T.M., & Bies, R.J. (2006). Getting even or moving on? Power, procedural justice, and types of offenses as predictors of revenge, forgiveness, reconciliation, and avoidance in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 653-668.
- Bies, R.J., & Moag, J.F. (1986). *Interactional justice: Communication criteria of fairness*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Blakely, G.L., Andrews, M.C. & Moorman, R.H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20, 259-273.
- Boateng, F.D. (2014). Perceived organizational support and police officer effectiveness: Testing the organizational support theory in Ghana. *International Criminal Justice Review*, 24 (2), 134-150.
- Bobocel, D.R. (2013). Coping with unfair events constructively or destructively: The effects of overall justice and self-other orientation. *American Psychological Association*, 98 (5), 720-731.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *American Psychological Association*, 86(3), 386-400.
- Conlon, D.E., Meyer, C.J. & Novakowski, J.M. (2005). How does organizational justice affect performance, withdrawal, and counterproductive behavior? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 301-328.
- Cropanzano, R. & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: tunneling through the maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 317-372. New York: John Wiley & Sons.
- Cropanzano, R. & Molina, A. (2015). Organizational justice. In J.D. Wright (editor-in-chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition (Vol. 17, 379-384). Oxford: Elsevier.
- Danielsson, B. (1962). *Med Bounty til Söderhavet*. Gyldendal.
- Donner, C., Maskaly, J., Fridell, L. & Jennings W.G. (2015). Policing and procedural justice: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal*, 38 (1), 153-172.
- Enoksen, E. (2015). Examining the dimensionality of Colquitt's organizational justice scale in a health sector context. *Psychological Reports*, 116 (3), 723-737.
- Michailidis, E. & Cropley, M. (2017). Exploring predictors and consequences of embitterment in the workplace. *Ergonomics*, 60 (9), 1197-1206.
- Flint, D., Haley, L.M. & McNally, J.J. (2012). Dimensionality of organizational justice in a call center context. *Psychological Reports*, 110 (2), 677-693.
- Folger, R., Cropanzano, R., & Goldman, B. (2005). What is the relationship between justice and morality? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 215-246.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79 – 103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Heponiemi, T., Manderbacka, K., Vänskä, J. & Elovainio, M. (2013). Can organizational justice help the retention of general practitioners? *Health Policy*, 110 (1), 22-28.
- Holtz, B.C. & Hu, B. (2017). Passive leadership: relationships with trust and justice perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 32 (1), 119-130.

- Jiang, Z., Gollan, P.J., & Brooks, G. (2017). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia. *The international Journal of Human Resource Management*, 28 (7), 973- 1004.
- Judge, T.A. & Colquitt, J.A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89, 395-404.
- Kohlberg, L. (1975). The cognitive-developmental approach to moral education, *The Phi Delta Kappan*, 56 (10), 670-677.
- Leventhal, G.S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz, & Walster, W. (Ed.) *Advances in experimental social psychology* (pp. 91-131). New York: Academic Press.
- Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. In K. Gergen, Greenberg, M., and Willis, R. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (27-55). New York: Plenum Press.
- Lewicki, R.J., Wiethoff, C. & Tomlinson, E.C. (2005). What is the role of trust in organizational justice? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 247-272.
- Lind, E.A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In Greenberg, J. and Cropanzano, R. (Eds.), *Advances in Organizational Justice*. Stanford, CA: Stanford University Press, 55-88.
- Lind, E.A., Kray, L. & Thomsen, L. (2001). Primacy effects in justice judgments: testing predictions from fairness heuristic theory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 85 (2), 189-210.
- Lind, E.A., & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory on uncertainty management. *Research in Organizational Behavior*, 24, 181-223.
- Maharee-Lawler, S., Rodwell, J. and Noblet, A. (2010). A step towards a common measure of organizational justice, *Psychological Reports*, 106 (2), 407-418.
- Matta, F.K., Scott B.A., Colquitt, J.A., Koopman, J. & Passantino, L.G. (2017). Is consistently unfair better than sporadically fair? An investigation of justice variability and stress, *Academy of Management Journal*, 60 (2), 743-770.
- Miedema, J., Van den Bos, K. & Vermunt, R. (2006). The influence of self-threats on fairness judgments and affective measures. *Social Justice Research*, 19 (2), 228-253.
- Moon, K-K. (2017). Fairness at the organizational level: examining the effect of organizational justice climate on collective turnover rates and organizational performance. *Public Personnel Management*, 46 (2), 118-143.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Olsen, O.K., Myrseth, H., Eidhamar, A., & Hystad, S.W. (2012). Psychometric properties of a four-component Norwegian organizational justice scale. *Psychological Reports*, 110 (2), 571-588.
- Reynolds, P.D. & Helfers, R.C. (2017). Differences in perceptions of organizational fairness based on job characteristics among police officers, *American Journal of Criminal Justice*, <https://doi.org/10.1007/s12103-017-9404-8>
- Reynolds, P.D. & Hicks, J. (2015). There is no justice in a police department: A phenomenological study of police experience, *Police Practice and Research: An International Journal*, 16 (6), 469-484.
- Robbins, J.M., Ford, M.T. & Tetrick, I.E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytical integration. *Journal of Applied Psychology*, 97 (2), 235-272.
- Rosenbaum, D.P. & McCarty, W.P. (2017). Organizational justice and officer “buy in” in American policing, *Policing: An International Journal*, 40 (1), 71-85.
- Shapiro, D.L., Buttner, E.H., and Barry, B. (1994). Explanations: What factors enhance their perceived adequacy? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58 (3), 346-368.
- Shay, J. (2002). *Odysseus in America. Combat trauma and the trials of homecoming*. New York: Scribner.
- Shay, J. (1994). *Achilles in Vietnam. Combat Trauma and undoing of Character*. New York: Simon & Schuster.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A psychological analysis*. Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Tyler, T.R. & Lind, E.A. (1992). A relational model of authorities in groups. In M. Zanna (Ed.). *Advanced in experimental social psychology* (vol. 25, 115-191). New York: Academic Press.
- Van den Bos, K. (2001). Uncertainty management: The influence of uncertainty salience on reactions to perceived procedural fairness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80 (6), 931-941.
- Van de Bos, K. (2009). Making sense of life: The existential self trying to deal with personal uncertainty. *Psychological Inquiry*, 20 (4), 197-217.
- Van den Bos, K. & Lind, E.A. (2001). The psychology of own versus others' treatment: self-oriented and other-oriented effects on perceptions of procedural justice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27 (10), 1324-1333.
- Van den Bos K. & Miedema, J. (2000). Towards understanding why fairness matters: the influence of mortality salience on reactions to procedural

- fairness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79 (3) 355-366.
- Wolfe, S.E. & Nix, J. (2017). Does self-legitimacy protect against supervisor procedural injustice? *Criminal Justice and behavior*, 44 (5), 717-732.
 - Wu, Y., Sun, I.Y., Chang, C.K.-M. & Hsu, K. K.-L. (2017). Supervisory treatment, emotional states, and behavioral compliance among Taiwanese police officers, *Criminal Justice and behavior*, 44 (7), 963-982.

Norske militærkodekser

Nils Terje Lunde

Sammendrag

I artikkelen analyseres norske militærkodekser, fra middelalderens hirdmannsed, via den militære troskapsed fra slutten av 1600-tallet til soldatformanningen som erstattet troskapseden fra slutten av 1800-tallet. Ansatser til nyere militærkodekser presenteres også. Mellom middelalderens kodeks og moderne formuleringer av den militære kodeks påvises det både kontinuitet og endring. Dette tematiserer relasjonen mellom kodeks og kontekst. Et sentralt spørsmål er hvordan de profesjonsmessige normene skal forankres. Tre ulike måter å forankre de profesjonsmessige normene og derigjennom også forankringen og utformingen av militærkodeksen diskuteres. Kodeksen kan forankres i profesjonen selv som profesjonell selvregulering. Den kan også forankres i samfunnet som uttrykk for politisk kontroll ved militærprofesjonen. Den kan imidlertid som en tredje mulighet også forankres moralfilosofisk gjennom betoning av etikkens primat fremfor profesjonsinterne og politiske hensyn. Disse forankringsmodellene forstås som komplementære modeller. Et tilsvarende komplementært perspektiv gjøres gjeldende for de etiske normmodellene som kan leses ut av militærkodeksene. Både pliktetiske, konsekvensetiske og dydsetiske normer fremstår som relevante perspektiv i militærkodeksen.

Høsten 2010 sprang den såkalte «Alfa-saken i norsk presse. I intervjuer med norske soldater i Afghanistan i magasinet «Alfa» ble det uttalt at «krig er bedre enn sex». En av sjefene sa at han disponerte styrkene i den hensikt å drepe. I kjølvannet av disse oppslagene kom det også frem at norske soldater hadde brukt kampropet «Til Valhall» og at både uniformer og kjøretøy hadde blitt merket med «Punisher-merket». Den norske forsvarsledelsen, representert ved daværende forsvarsminister Grethe Faremo og daværende forsvarssjef Harald Sunde, tok et offentlig oppgjør med det som ble betegnet som kultur og usunne holdninger blant norske soldater i Afghanistan. Forsvarsministeren understreket at man ikke kunne akseptere «avvikende etiske regler innenfor det militære systemet. Eller at noen danner egne definisjoner av oppdraget».¹ I et påfølgende intervju i Morgenbladet fulgte hun opp med betydningen av et etisk verdigrunnlag: «For meg er det viktig at vi har orden i vårt verdigrunnlag. Noen av de holdningene som det blir gitt uttrykk for i denne sammenhengen, er av en slik karakter at det ikke er forenlig med vårt verdigrunnlag».²

Forsvarsministeren vektla altså behovet for et forpliktende verdigrunnlag og enhetlige etiske normer for profesjonsutøvelsen. Militære forvalter samfunnets ytterste maktmidler. Hvilke normer som ligger til grunn for og regulerer utøvelsen fremstår dermed som et spørsmål som har stor samfunnsmessig betydning. Spørsmålet i forlengelsen av dette blir da hva dette er og hva det består av. Hva er autoritativt styrende verdigrunnlag og etiske normer for norske militære? Jeg har i det følgende valgt å benevne verdigrunnlag og etiske normer med henblikk på militære utøvere for «militærkodeks». Gjennom en slik begrepsbruk fokuserer jeg på det som er nedfelt i skriftlig form (kodifisert) og med en fastsatt autoritativ betydning. Samtidig må det understrekes at «militærkodeks» også kan fortolkes til å omfatte muntlige, sedvanebaserte, forhold. Jeg har imidlertid valgt å begrense meg til å ta utgangspunkt i skriftlige kodekser med en autoritativ karakter. Gjennom dette har jeg en snevrere definisjon av militære kodekser enn det Shannon French legger til grunn: “These codes have not always been written down or literally codified into a set of explicit rules. A code can be hidden in the lines of epic poems or implied by the descriptions of mythic heroes” (French, 2003).

Min mer snevre definisjon av militærkodeks synliggjør en villet – og nødvendig – begrensning på min analyse. Jeg tar altså ikke mål av meg å analysere norske militæres profesjonsetikk og profesjonsidentitet i sin bredde. Jeg tar heller ikke mål av meg å analysere forholdet mellom militærkodeks og individuell persepsjon av denne,

ei heller forholdet mellom militærkodeks og praksis. Målsettingen er atskillig mer avgrenset. Det dreier seg om å analysere kontekst, form og det etisk-normative innhold i militærkodeksene, samt å peke på relevante utviklingstrekk ved profesjonsnormer som kommer til uttrykk gjennom disse militærkodeksene. I lys av dette har jeg derfor valgt et historisk-systematisk perspektiv.

Selv om «militærkodeks» avgrenses til det som er nedfelt i skriftlig form med en fastsatt autoritativ betydning, utgjør også dette et for vidt og omfattende materiale til at det på en sakssvarende og relevant måte kan gjøres til gjenstand for analyse og drøftelse i rammen av denne artikkelen. Det er nødvendig med et snevrere utvalg. I strikt forstand foreligger det tre militærkodekser i norsk historisk kontekst: hirdmannseden fra høy-middelalderen, den militære troskapseden fra slutten av 1600-tallet og soldatformanningen fra slutten av 1800-tallet. Den siste er fortsatt gjeldende. Med unntak av en presentasjon av de tre kodeksene i et av mine tidligere arbeider (Lunde 2005) har de i svært begrenset grad påkalt interesse i den profesjonsetiske diskurs i Forsvaret, og i enda mindre grad blitt analysert ut fra et profesjonsetisk perspektiv. I så måte tar jeg mål av meg å utfylle og belyse det som kan betraktes som et sentralt element i det militære profesjonsetiske fagfeltet i norsk kontekst. En historisk og systematisk forståelse av disse kodeksene, herunder forskjeller og likheter mellom dem, vil kunne være et relevant bidrag til ikke bare å forstå historiske endringer i militære profesjonsetiske normer, men også for å tematisere sentrale premisser for den aktuelle profesjonsetiske diskurs. I forlengelsen av analysen av de tre kodeksene vil jeg derfor også tematisere ansatser til nyere militærkodekser i norsk kontekst.

Faglige bidrag om militærkodekser

Dersom man legger en bred definisjon av militærkodekser til grunn foreligger det internasjonalt en omfattende mengde faglige bidrag til belysning av militærkodekser. Spesielt er det mange bidrag fra amerikansk sammenheng. Ved en smalere definisjon av militærkodekser til primært å omfatte militære profesjonseder eller tilsvarende blir bildet mer oversiktlig. Jeg tar i denne sammenhengen ikke mål av meg å gi noen omfattende eller helhetlig fremstilling av de ulike faglige bidrag til forståelse av militærkodekser, men vil konsentrere meg om faglige bidrag som har en særskilt relevans for denne artikkelen.

Et grunnleggende faglig spørsmål dreier seg om militærkodeksenes betydning for militær profesjonsidentitet og profesjonsetikk. I de amerikanske bidragene

¹ VG nett 27.09.2010.

² Morgenbladet 1. oktober 2010, https://morgenbladet.no/samfunn/2010/streng_omsorg.

legges det generelt stor vekt på militærkodeksenes sentrale funksjon i så måte. Dette kommer tydelig til uttrykk hos Richard A. Gabriel i hans bok *To serve with honor: a treatise on military ethics and the way of the soldier* fra 1982 (Gabriel, 1982).

Gabriels bidrag er ett av flere amerikanske bidrag som danner utgangspunktet for Bård Mæland i hans artikkel i tidsskriftet *Pacem* i 1998: "Blir det bedre krigere av gode mennesker? (Mæland, 1998). Denne artikkelen er av særlig interesse i analysen og drøftingen av norske militærkodekser fordi den var den første faglige artikkelen i norsk kontekst som tematiserte spørsmålet om militære kodekser og knyttet dette spørsmålet opp mot en internasjonal diskurs. I artikkelen drøfter Mæland om hvorvidt en utformet etisk kodeks vil kunne styrke etisk bevissthet og utgjøre et konstruktivt bidrag i tjenesten for norske offiserer. Med utgangspunkt i den amerikanske debatten stiller Mæland opp ulike, men samtidig komplementære, begrunnelser for behovet for militære kodekser:

For det første kan en kodeks være nyttig som et konsentrat av etiske normer og utsagn som allerede finnes i militære dokumenter slik at det blir oversiktlig og systematisk. For det andre kan en kodeks utgjøre en nødvendig profilering av militæryrket som en profesjon med et bestemt verdigrunnlag og identitet. For det tredje kan en kodeks definere en nødvendig høyere etisk standard for militære, sett i lys av militæres særskilte funksjon i samfunnet, så vel som en motvekt mot tidligere negative erfaringer knyttet til etisk uakseptabel atferd både i fredstid og krigstid. For det fjerde kan en kodeks være nødvendig som en konsekvens av at konteksten for militæres tjenesteutøvelse har endret seg så betydelig at det som før fremstod som selvsagt ikke er det lengre.

Mæland mener disse begrunnelsene også er relevant i en norsk kontekst og at norske offiserer også bør få en profesjonskodeks. Han foreslår at det utvikles en norsk kodeks som i særlig grad er forankret i holdningsetikk. Mæland presenter også et konkret forslag til en slik kodeks, delvis på basis av de amerikanske kodeksene som finnes i Richard A. Gabriels tidligere omtalte bok.

Mens Mæland bruker amerikanske bidrag som et utgangspunkt for å etablere en norsk militærkodeks, har Shannon E. French et atskillig mer ambisiøst prosjekt. Hennes målsetting er å undersøke militærkodekser til ulike tider og i ulike kulturer og tradisjoner for gjennom dette å finne en basis for en relevant militærkodeks for vår tid og for våre utfordringer. Hennes undersøkelse omfatter så ulike krigertradisjoner som vi kan finne hos vikinger, keltere, innfødte amerikanere, samuraier, så vel som middelalderse riddere, for å nevne noen (French, 2004). Det er altså et meget stort lerret. Hennes undersøkelse er interessant, men samtidig også utfordrende sett fra et forskningsmessig perspektiv. Jeg er usikker på om det er mulig å behandle så ulike tradisjoner på en historisk og komparativ relevant måte.

Shannon Frenchs prosjekt er særskilt interessant i rammen av en norsk kontekst idet prosjektet ble presentert i en artikkel i tidsskriftet *Pacem* året før boken ble utgitt (French, 2003). Denne artikkelen var en bearbeiding av et foredrag French holdt på en norsk militæretisk konferanse. I så henseende inngår Frenchs prosjekt også som en del av den norske diskursen om militære kodekser.

En metodologisk motsats til Frenchs prosjekt er faglige bidrag som er avgrenset til bestemte militærkodekser. Et eksempel på dette fra en amerikansk kontekst er Kenneth Keskeles artikkel om den historiske utviklingen av den amerikanske militære eden (Keskel, 2002). Et eksempel på en atskillig mer omfattende analyse av en militær ed er Alexandra Holbrooks avhandling om den romerske militæreden (Holbrook, 2003). Den er av særskilt relevans ikke bare på grunn av tematikken, men også på grunn av metodikken. I avhandlingen analyseres de samfunnsmessige og militære premisene for militæreden og dens historiske utvikling.

Mens det foreligger en grundig historisk analyse av den romerske militæreden, finnes det ingen tilsvarende analyser av de norske militæredene. Det finnes imidlertid noen arbeider som tangerer og belyser deler av dette materialet. Her kan for det første nevnes Nils Ivar Agøys analyse av norsk offisersidentitet og offisersnormer i tiden rundt unionsoppløsningen (Agøy, 2001). I den analysen tematiseres også forutsetninger og prosess som ledet opp til opphevelsen av troskapseden. For det andre kan nevnes Ole Martin Brunborgs masteroppgave om norsk militær profesjonskultur som tematiserer premisser og prosess rundt ansatser til en ny norsk militærkodeks (Brunborg, 2008).

Militærkodeks mellom transcendens og immanens

Shannon E. French hevder militærkodekser er bindinger som krigerne legger på seg selv. Militærkodeksene er således immanent forankret i profesjonen selv. Hun fremholder at det er sterke funksjonelle grunner i profesjonen selv som gjør at slike bindinger oppstår. Det er en måte å beskytte seg selv på mot krigens ødeleggende virkninger og legge grunnlaget for en reintegrasjon i samfunnet etter krigen. Hun holder eksplisitt avstand til å begrunne kodeksene ut fra et samfunnsmessige behov for å kontrollere krigerne (French, 2003). Gjennom en slik argumentasjonslinje kan French på mange måter sies å målbære idealer om den militære profesjon slik vi finner den i Samuel P. Huntingtons *The Soldier and the State* fra 1957. Der er det et sentralt poeng at den militære profesjonsidentitet må ta utgangspunkt i profesjonens egne funksjonelle krav for å verne om profesjonens særskilte behov. Samtidig erkjenner Huntington at det vil måtte være en form for balanse mellom de funksjonelle militære

krav og de samfunnsmessige krav. Han fremholder at militære institusjoner som kun reflekterer sosiale verdier vil kunne være inkapable i å utføre deres militære funksjon på en effektiv måte. På den andre side vil samfunnet ikke kunne romme militære institusjoner som kun er definert ut fra funksjonelle imperativer og som ikke relaterer seg til samfunnets normer (Huntington, 1957).

En militærkodeks kan også betraktes som et uttrykk for politisk kontroll med de militære profesjonsutøvere. En slik betraktningssmåte kan sies å stå i tradisjonen fra Morris Janowitz. For ham er det et sentralt anliggende at militære institusjoner må forholde seg konstruktivt til samfunnsmessige normer og samfunnsmessige utviklingstrekk (Janowitz, 1960). Legger man et slikt betraktningssett til grunn får militærkodeksene en ekstern forankring utenfor militærinstitusjonen og militærprofesjonen.

Det finnes imidlertid også en tredje tilnærming til spørsmålet om militærkodeksens forankring. Som et alternativ både til en profesjonsforankring og en samfunnsforankring kan det stilles opp en transcendent forankring av militærkodeksen. Med transcendent forankring menes i denne sammenhengen ikke en religiøs forankring, men en moralfilosofisk forankring. En slik tilnærming finner vi hos John D. Cazier. Han argumenterer for at en genuin normativ militær profesjonsetikk ikke kan avledes fra "the professional's character, American society, functional imperatives of military service, professional oaths, or law". Han ønsker å forankre den militære profesjonsetikken i "objective morality through the context of a particular professional role." Militære eder kan etter hans mening ikke sies å gi en konseptuell basis for en profesjonsetikk fordi de reflekterer vår etikk, de skaper den ikke. Han fremholder at etikken er konseptuelt forut for eden. Eden kan ikke være både kilden til og en refleksjon av vår etikk. Han peker videre på at edene tjener til å binde profesjonsutøverne til deres etikk. Dersom forpliktelsene i eden ikke allerede er moralsk akseptable vil det være moralsk uforsvarlig å påta seg slike forpliktelser gjennom eden. Eden kan ikke gjøre dem moralsk bindende (Cazier, 2012, 53-59).

Sacramentum militare

Militærkodekser henger integrert sammen med eksistensen av militære institusjoner og profesjoner, og vil således kunne påvises i en rekke samfunnsmessige og historiske kontekster. I rammen av denne artikkelen vil det ikke være mulig å gi en fyllestgjørende oversikt over de norske militærkodeksenes bredere historiske og interasjonale ramme. Imidlertid vil jeg, som en historisk bakgrunn, nøye meg med å peke på den romerske militæred (lat. *sacramentum militare*) som et klassisk uttrykk for militærkodekser.

Sacramentum militare var en ed som romerske militære måtte sverge ved inngangen til deres militærtjeneste. Vi kjenner imidlertid ikke den romerske militæreds eksakte opprinnelse eller ordlyd. Den eldste beskrivelse av eden finner vi hos Polybius, en beskrivelse som er knyttet til praksis i sen republikansk tid (ca 200 f. kr.) Ifølge denne beskrivelse var praksis at en representant for de nye innrullerte kom frem og sverget at han ville adlyde overordnede og utføre deres ordre så langt det stod i hans makt. Deretter kom de andre frem og erklærte at de sluttet seg til det som ble fremført av representanten (Holbrook, 2003, 61-62). Hos Vegetius, som beskriver praksis i keisertiden, sverget soldatene at de entusiastisk ville utføre det keiseren befalte, at de ikke ville desertere og at de for den romerske stats sak ikke ville flykte fra døden (Holbrook, 2003, 71). På dette tidspunktet hadde også den militære eden fått en tydelig religiøs innramming, idet soldatene sverget ved den treenige Gud og ved keiseren (Holbrook, 2003, 88). De bærende normene i den romerske militæred kan dermed beskrives som lydighet, troskap, standhaftighet og vilje til å ofre livet, etter hvert også med en tydelig religiøs innramming.

Hirdmannseden

Mellom den romerske militæreden og hirdmannseden kan det i en viss forstand sies å være en idemessig forbindelse. Elementer fra romerske militæridealer utgjør en del av de historiske forutsetningene for middelalderens ridderidealer i det kristne Europa, idealer som utgjør en sentral del av den idemessige bakgrunnen for hirdmannseden.

I motsetning til *sacramentum militare* er teksten til hirdmannseden bevart i sin helhet. Det foreligger som en del av hirdskråen eller hirdloven, som del av det som kalles hirdskråens andre del. Denne delen starter med artikkel 22. De to etterfølgende artiklene, artiklene 23-24 utmerker seg særskilt gjennom at formen her er endret fra omtale til direkte tiltale til den enkelte hirdmann. Denne endring av form er ikke tilfeldig. De to artiklene er en moralsk formaning til hirdmannen om de laster som bør unngås og de dyder som bør fremelskes for hirdmannen. Lastene som nevnes er knyttet til middelalderens klassiske dødssynder, men konteksten er livet og tjenesten i hirden. Det er altså en kontekstualisering av lastekatalogen.

Også når det gjelder dydene skjer det en kontekstualisering opp mot livet og tjenesten i hirden. Det er imidlertid ingen systematisert kontekstualisering ut fra den klassiske dydskatalogen vi kan finne i middelalderen, men en friere og dels overlappende bruk av ulike dydsetiske begreper. Et nøkkelord er «høviskhet». Dette konkretiseres i en hel rekke dydsetiske momenter, eksempelvis: ordholdenhet, stødig lynne, troskap, standhaftighet, edruelighet, årvåkenhet og gavmildhet. På

mange måter kan vi betrakte disse artiklene i hirdskråen som en moralsk formanings som er et viktig premiss for selve hirdmannseden. I tillegg til denne formaningen utgjør også det litterære verket *Kongespeilet* fra samme tidsperiode en viktig utdypning av middelalderens hirdkodeks. Kapittel II er utformet som en dialog mellom en far og en sønn om det å være hirdmann. I tillegg til praktiske råd, er en sentral del av tematikken knyttet til dydene og holdningene en god hirdmann bør inneha (Kongespeilet).

Selve hirdmannseden er gjengitt i artikkel 26 i hirdskråen. Denne artikkelen omhandler seremoniell og edsformular ved utnevning til hirdmann. Utnevningen foregikk slik at kongen skulle sitte på en stol og med kroningsverdet på kneet. Den som skulle utnevnes kneler for kongen og legge sin høyre hånd på kongens sverd. Deretter kysser han kongens hånd. Så reiser han seg og legge hånden på bibelen som kongen rakte ham og sverge følgende ed:

«Idet jeg legger hånd på denne hellige bok, skyter jeg til Gud at jeg vil være min herre N. Norges konge, hull og tro, åpenlyst og lønlig. Følge ham skal jeg, innenlands og utenlands, og ikke skilles fra ham uten hans lov og løyve eller av tvingende omstendigheter. Holde skal jeg også de edene han har sverget alt landsfolket etter den hugen og det vettet som Gud gir meg. Så være meg Gud nådig (der)som jeg sier sant og disse hans hellige ord unådig om jeg lyver» (Imsen, 2000, 121).

Deretter kneler han og legger hendene sammen, hvorpå kongen legger sine hender om hans hender, før han kysser kongen. Etter dette reiser han seg og går rundt til hirdens medlemmer med håndslag og kyss.

I hirdmannseden synliggjøres de samme bærende normene om lydighet, troskap og standhaftighet som vi finner i sacramentum militare. Eden forankres religiøst, i likhet med det vi finner i keisertidens utforming av den romerske militære eden. Det som transcenderer det tradisjonelle mønster fra denne eden er for det første henvisningen til det vi kan kalle en samfunnsmessig lydighet. Dette kommer til uttrykk i at hirdmannen også forplikter seg til å holde de eder kongen har sverget folket, med andre ord: opprettholde kongens samfunnsmessige forpliktelser. For det andre tematiseres også et personlig element i eden, knyttet til henvisningen til hirdmannens «hug og vett». Lydighet og troskap forstås altså i et bredt perspektiv: både innover i den som sverger eden, utover til folket og oppover til Gud.

Den militære troskapsed

Den klassiske militære trosskapsed i Norge ble fastsatt ved Christian V Krigsartikkelbrev i 1683. Med justeringer var eden gjeldende helt frem til 1891, altså i mer enn 200 år. Edens betydning for forming av norske militære profesjonsnormer i et langtidsperspektiv må dermed ikke undervurderes. Den historiske konteksten for eden som del av krigsartikkelbrevet var etableringen av en nasjonal hær etter legdsprinsippet ved Krigsordinansen av 1621. Denne hærordningen var i sin tur inspirert av Gustaf Adolfs banebrytende modernisering av den militære organisasjon i form av en nasjonal vernepliktshær under sentral kongelig kommando.

I artikkel 159 i krigsartikkelbrevet ble det fastsatt at alle som skulle tjenestegjøre skulle avlegge en særskilt troskaps- og lydighetsed. Seremoniellet rundt avleggelsen av eden var betydelig enklere enn det som var knyttet til hirdmannseden. De som skulle avlegge eden skulle gjøre det med opprakte fingre. Om seremoniellet var enklere, hadde allikevel de opprakte fingre en sterk symbolsk betydning. I henhold til «Forklaring paa Vidners Eed», gjengitt i Christian Vs Norske lov skulle enhver som sverget løfte opp tre fingre. Disse skulle symbolisere treenigheten. De to fingre som var bøyd skulle symbolisere menneskets sjel og legeme. Etter denne forklaringen følger så en «Formaning» om edens betydning. Konsekvensene av å bryte eden hadde ikke bare hadde betydning for livet her på jorden, men også for det evige liv.³ Selve eden gjengis i artikkel 160, og lyder slik i lett modernisert språkdrakt:

Vi samtlige tilstedeværende offiserer og øvrige krigsfolk lover og sverger hver for seg å ville være den stormektigste konge og herre, konge til Danmark og Norge, vår allernådigste konge og herre, og hans kongelige majestets rettmessige arvesuksessorer i regjeringen tro, hull og lydig, deres gagn og beste med høyeste flid befordrer, skade og forderv av ytterste evne hindre og avverge; især av all evne trakte og strebe etter at hans majestets suverenitet og arverettighet over rikene og landene forblir vedlikeholdt uforanderlig og forplantet på hans rettmessige arvesuksessorer. Enhver av oss skal adlyde og følge sin offiser eller den som har høyere kommando; ei heller tillate, langt mindre fortie, at det ved mønstring eller annet sted foregår noe underslag eller bedrageri, men straks åpenbare det for genera-

³ Christian Vs Norske Lov: Forklaring paa Vidners Eed, og Formaning til dem for Retten, efter som mælt er i den første Bogs trettende Capitels ottende artikkel. www.hf.uio.no/forskning/prosjekter/tingbok/kilder/chrSweb/konge_forklari...

litetet og krigskommisærerne. Tilsvarende skulle og ville vi oss, mot alle hans majestets fiender og overalt til lands og vanns, med liv og blod uvegerlig la bruke hans majestets artikkelbrev og krigsrettsinstruksen samt alle allerede utgitte og heretter utgitte kongelige forordninger oss allerlydigst etterrettelig holde, og for øvrig forholde oss som tro tjenere og ærlige krigsfolk egner og vel anstår. Så sant hjelpe oss Gud ved Jesus Kristus. Amen.

Eden gjennomgikk i årenes løp flere endringer og forkortelser, sist ved kgl. res. 29. januar 1876 hvor eden var som følger, i lett modernisert ordlyd:

Jeg lover og sverger å vise kongeriket Norges konstitusjon og hans majestet kong N.N. lydighet og troskap og å ville som ærekjær krigsmann våge liv og blod i rikets tjeneste, når og hvor det befales av hans majestet kongen eller på hans vegne av mine foresatte, så sant hjelpe meg Gud og hans hellige ord.⁴

En viktig historisk bakgrunn for krigsartikkelbrevet av 1683 er Gustaf Adolfs krigsartikler fra 1621.⁵ Den bærende tanke i troskapseden er lydighetsprinsippet. Dette kommer til uttrykk både i lydigheten mot kongen, så vel som i den militære subordinasjon mot overordnede. Lydighetsplikten har vi sett er et sentralt element både i den romerske militæred og i hirdmannseden. Men i tillegg må den store vekten som legges på lydighet også forstås i rammen av den særskilte historiske og samfunnsmessige konteksten for den militære troskapseden. Eneveldet ble etablert i Danmark-Norge i 1660. Et sentralt element i eneveldet er at kongen forstås som innsatt av Gud til å styre. Kongens tjenestemenn utøver dette styret. Tjenestemennenes subordinasjon må i dette bildet forstås som et fundamentalt prinsipp. Dette videreføres etter bortfallet av eneveldet, men da med en lydighet og troskap mot konstitusjonen. Denne stilles faktisk foran kongen og understreker at det kongedømme den militære sverger lydighet og troskap til ikke lenger er eneveldet, men det konstitusjonelle kongedømme. I så måte reflekterer utviklingen i teksten i troskapseden en samfunnsmessig og politisk endring. Dernest kombineres lydighetsprinsippet med hva vi kan kalle for et legalitetsprinsipp, hvor militæres tjenesteutøvelse forstås innenfor en rettslig ramme. Også legalitetsprinsippet kan historisk sett utledes av eneveldeideologien hvor det er kongen som er lovens kilde. Både lydighetsprinsippet og legalitetsprinsippet gir en sterk pliktetisk innramming om tjenesten.

Samtidig kombineres den overordnede pliktetiske innrammingen med dydsetiske elementer. Dette kommer

på fundamentalt nivå til uttrykk i selve lydighetsbegrepet. Dette trenger ikke nødvendigvis kun forstås som et rent pliktetisk begrep, men vil også kunne gis en dydsetisk fortolkning. Det å være lydig blir den høyeste dyd. Det dydsetiske kommer også til uttrykk i utsagn som «med høyeste flid», «trakte og strebe», «tro tjenere og ærlige krigsfolk». Det dydsetiske må imidlertid som helhet sies å være mer underordnet og atskillig mer nedtonet enn det pliktetiske.

I tråd med hva vi har sett i den romerske militæred og i hirdmannseden gis eden en religiøs innramming. De som avlegger eden gjør det gjennom å påkalle Guds hjelp. Dette er altså et tradisjonelt element i slike kodekser, men kan også fortolkes spesifikk som et uttrykk for den rådende eneveldeideologi. Gud blir forstått som den øverste styrer. Subordinasjonen som de militære forplikter seg til gjennom å love lydighet mot sine foresatte og kongen, blir også forstått som en subordinasjon under Gud.

Et interessant trekk ved troskapseden i dens opprinnelige form er at den har flertallsform i subjektet: «Vi samtlige tilstedeværende offiserer og øvrige krigsfolk». I den nyere formulering av eden fra 1876 som er gjengitt over, er imidlertid subjektet 1. person entall. Den opprinnelige teksten atskiller seg i så måte fra både den romerske militæred og fra hirdmannseden, så vel som senere formulering av eden som alle er formulert med entallsform. Av de tidligere edene er dette spesielt fremtredende i hirdmannseden hvor det individuelle kommer tydelig frem. Den romerske miliæred står i en mellomstilling ved at det er en som først fremfører eden, mens det deretter er en representant for styrkene som på deres vegne slutter seg til eden. Forskjellen mellom individuelt og kollektivt subjekt må forklares som en konsekvens av ulik profesjonsforståelse. Den profesjonsforståelse som ligger bak middelalderens hirdmannseder er ridderidealene med vekt på den enkelte ridders personlige tilslutning og dyder. Krigsartikkelbrevets troskapsed må imidlertid forstås i lys av den nasjonale vernepliktshær som ble etablert i løpet av 1600-tallet. Her er det ikke det enkelte individ og individets dyder som står i fokus, men kollektivet. Den kollektive form må således forstås som en naturlig konsekvens av en endret militær organisasjon og ideologi. Tilsvarende kan kanskje også endringen til 1. person entall som vi finner i ny formulering av eden fra 1876 forstås i lys av endret militær organisasjon og ideologi. Denne endringen består i en større vekt på det individuelle aspekt.

⁴ Indst. O. No. 19 Indstilling fra Justitskomiteen angaaende det av I. Torkelson fremmsatte og af Repræsentanterne Ullmann og Horst vedtagne Forslag om Afskaffelse af den militære Troskabs- og Hyldningsed. [www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Saksside/...](http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Saksside/)

⁵ Teksten til eden finnes i Johan Schmedeman, ed., *Kongl. stadgar, förordningar, bref och resolutioner, 1706*.

Soldatformaningen

Soldatformaningen ble fastsatt i 1891 som en direkte konsekvens av at den militære troskapseden ble avskaffet. Forlaget om opphevelse av troskapseden ble fremmet av de to stortingsrepresentantene Ullmann og Horst. De hevdet at den militære ed for fritenkere og vantro kun var et «tomt mundsveir», mens den for den virkelig troende var en «vederstyggenhet». Derne st var det problematisk at også republikanere ble pålagt å måtte sverge ed til kongedømmet. Endelig reagerte de mot at den var tvungen og at det ble gitt straff for å nekte å avlegge eden.⁶ Forslaget om avskaffelse av troskapseden oppnådde flertall, men i lagtingsdebatten foreslo en representant at det kunne utformes en formaning til rekruttene istedenfor troskapseden. Forsvarsministeren uttalte seg positiv til dette forslaget.⁷

Forslaget ble realisert senere samme år gjennom kongelige resolusjoner gitt kommandovei. Den første fra 26. mai gjaldt Armeen. Det ble der bestemt at istedenfor edsavleggelse skulle sjefen eller eldste offiser gi følgende «Paamindelse» (i lett modernisert språkdrakt):

Soldater! (Rekrutter!) Som sjef for den avdeling av Armeen ved hvilken dere nå er ansatte som krigsmenn, har jeg å fremholde for dere de alvorlige plikter som herved er dere pålagt, og som dere under ansvar etter den militære straffelov av ytterste evne må søke å oppfylle. Tro mot konge og forfatning, lydighet mot foresatte, rettsindig, hederlig og hjelpsom i all sin ferd skal enhver krigsmann stedse med alvor og nidkjærhet streve å tilegne seg de ferdigheter og egenskaper som kreves hos en god soldat, samt beredvillig og nøyaktig etterkomme gjeldende forskrifter og de ham i tjenestens medfør givne befalinger. I farens stund skal han når det kreves, villig ofre liv og blod for konge og fedreland.⁸

8. juni 1891 ble det tilsvarende gitt kongelig resolusjon kommandovei for Marinen. Her fremgikk det at når kommandoen var heist og besetningen var om bord skulle tjenestepliktene fra reglementet leses opp. Deretter skulle sjefen si følgende (i lett modernisert språkdrakt):

Vi her tilstedeværende krigsmenn har nå hørt opplest de viktigste bestemmelser som skulle tjene oss til rettesnor så lenge vi tjenestegjør under dette vårt kjære flagg og under vår konge og krigsherres høye befaling. Så ville

vi og alle i farens stund troligen stå hverandre bi og ofre liv og blod for konge, fedreland og flaggets heder. «Gud bevare kongen og Fedrelandet!».⁹

Den siste setningen skulle så gjentas av besetningen. Den opprinnelige ordlyden i formaningen i Armeen ble videreført frem til nytt honnørreglement i 1975. Da ble teksten modernisert til følgende:

Soldater! (rekrutter). Som sjef for den avdeling i Forsvaret hvor dere nå er krigsmenn, vil jeg fremholde de alvorlige plikter dere fra nå av er pålagt, og som dere under ansvar av den militære straffelov må gjøre deres ytterste for å oppfylle. Vær tro mot Konge og forfatning, lojale mot foresatte, rettsindige og hjelpsomme i all deres ferd. Søk med alvor og iver å tilegne dere de ferdigheter og egenskaper som kreves av en god soldat. La oss love hverandre at vi i farens stund når det kreves, villig vil forsvare vårt land og vår frihet. Gud bevare Kongen og fedrelandet!¹⁰

Som vi har sett var det opprinnelig en annen tekst for formaningen i Marinen. Innholdet i teksten for Marinen må sies å være mindre spesifikk enn for Armeens vedkommende. Dette må sees i sammenheng med at i Marinen ble de konkrete tjenestepliktene lest opp før selve formaningen fulgte som en avslutning. I Tjenestereglement for Sjøforsvaret fra 1989 kan vi imidlertid se at teksten til formaningen er identisk med den over siterte teksten fra Hærens reglement, med det tillegg at det presiseres at kongeønsket - Gud bevare kongen og fedrelandet, skal gjentas av mannskapene.¹¹ I felles honnørreglement for Forsvaret fra 2014 er det kun foretatt et par mindre språklige endringer, men med presisering at kongeønsket skal besvares med «ja» i tillegg til videreføringen av gjentakelsen for Sjøforsvarets vedkommende.¹² I den påfølgende analysen tas det utgangspunkt i gjeldende tekst, felles for alle forsvarsgrener.

Formaningen, som historisk sett skulle erstatte troskapseden, har flere sentrale element til felles med denne. Både troskapsplikten mot konge og forfatning, lydigheten mot overordnede og prinsippet om å være villig til å ofre livet fremstår som felles element. Det samme gjør også den legale innrammingen av tjenestepliktene. Gjennom dette fremstår formaningen med en tydelig pliktetisk karakter. Formaningen henvender

⁶ Dokument Nr. 23 (1891) For Justiskomiteen. Forslag til Lov, indeholdende Ophævelse af Krigsartikelsbrev av 9de Marts 1683, dets §§ 159 og 160, samt af Krigsartikelsbrev af 8de Januar 1752, dets § 536. www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Saksside/...

⁷ Referat fra lagtinget 15. april 1891. www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Saksside/...

⁸ Norsk Lovtidende. 2den afdeling. Samling af Love, Resolutioner m.m. 1891.

⁹ Norsk Lovtidende. 2den afdeling. Samling af Love, Resolutioner m.m. 1891.

¹⁰ UD 1-1-3 Eksercer-, honnør-, og vaktreglement for Hæren. Hefte nr 3: Honnørreglement, vedlegg 1, Forsvarets overkommando/Hærstaben 1975.

¹¹ SAP-1 (D) Tjenestereglement for sjøforsvaret, Forsvarets overkommando Sjøforsvarsstaben 1989 § 333.

¹² Honnørreglement for Forsvaret, Oslo 1. desember 2014. Forsvarets avdeling for kultur og tradisjon.

seg til et kollektivt objekt, dette til forskjell fra den seneste formuleringen av troskapseden som hadde et individuelt subjekt. I utgangspunktet kan det synes rimelig forstå denne endringen som distanserende. Det blir en kollektiv tiltale istedenfor et personlig løfte. Samtidig er det også noen interessante elementer i formaningen som motvirker det distanserende. Det er et sterkt dydsetisk element i formaningen. Dette kommer tydelig til uttrykk i at soldaten med alvor og iver skal tilegne seg ferdigheter og egenskaper som kjennetegner en god soldat. Det kommer også tydelig til uttrykk i formaningen om å være rettsindige og hjelpsomme i all sin ferd. Også det som i utgangspunktet er blitt definert som pliktetiske elementer i formaningen kan sees på som dydsetiske normer. Det gjelder både troskap, lojalitet, så vel som viljen til å ofre livet.

Det religiøse element er tilstede i formaningen i form av kongeønsket som uttales i direkte forlengelse av formaningen. Det er imidlertid verd å merke seg at den opprinnelige teksten til formaningen for Armeens vedkommende ikke hadde noen religiøse henvisninger. Dette kom inn på et senere tidspunkt, sannsynligvis etter mønster fra teksten i Marinen. Selv om altså det religiøse element i formaningen nå er tilstede, er dette strukturelt sett løst opp fra selve formaningsteksten ved at kongeønsket følger som et eget ledd. Det er altså ikke så integrert som i troskapseden.

Ansatter til en ny norsk militærkodeks

I Bård Mælands artikkel fra 1998 tok han til orde for å utvikle en militær profesjonskodeks i norsk kontekst. Han fremholder der at et utgangspunkt kan være de etiske elementene som allerede foreligger i militære dokumenter og han nevner en rekke slike dokumenter, blant annet Forsvarets verdigrunnlag som ble publisert samme år som artikkelen. Forsvarets verdigrunnlag forstås altså som en av flere mulige kilder til en profesjonskodeks, men ikke som en profesjonskodeks i seg selv. Året etter, i 1999, skrev Jacob Børresen en artikkel i samme tidsskrift hvor han hadde en hovedinnvending mot innholdet i Forsvarets verdigrunnlag. Det problematiske, etter hans mening, var ikke det som stod, men det som ikke stod. I liten grad var de særskilte profesjonsmessige dilemmaene og utfordringene knyttet til krise og krig reflektert i verdigrunnlaget. I hovedsak fremstod det som et hvilket som helst annet liknende dokument til bruk for sivil bedriftsledelse (Børresen, 1999). Her målbar nok Børresen tanker som flere kunne slutte seg til. Ole Martin Brunborg skriver med utgangspunkt i egne erfaringer at «på avdelingsnivået i hæren, ble verdigrunnlaget mottatt med generell hoderysten. Innholdet fremstod for oss som "pink and fluffy". Innholdet ble oppfattet som for generelt til å ha noen innvirkning på den skarpe virksomheten som avdelingsnivået i hæren mente å skulle bedrive» (Brunborg, 2008, 66-67).

Den sivile innretningen Forsvarets verdigrunnlag fikk, kombinert med de store endringene i Forsvarets innretning og struktur med økt vekt på internasjonale operasjoner som en sentral del av Forsvarets fokus, innebar at behovet for profesjonskodekser ble aktualisert. Brunborg beskriver i sin masteroppgave hvordan det i rammen av Hæren ble utformet kjerneverdier (respekt, ansvar og mot) som i større grad skulle ta den militære virkelighet på alvor. Telemark bataljon utformet sitt eget mer militært spissede verdigrunnlag, et verdigrunnlag som skulle danne mønster for soldatkodeksenes innhold i Hæren (Brunborg, 2008, 66-67).

Også i Hæren sentralt ble det tatt initiativ. Det ble utviklet etablert et «Prosjekt BASIC» i 2005. Målsettingen med dette prosjektet var å etablere rammer for trening i Hæren. Det ble utgitt to publikasjoner i prosjektet med tittelen «Trening for operasjoner». I delrapport 1 er «Hærens offiserkodeks» og soldatkodeks gjengitt. Publikasjonen ble utgitt av Hærstaben og med forord fra Generalinspektøren i Hæren. På denne måte fikk kodeksene en autoritativ forankring i Hærens øverste ledelse.

Offiserkodeksen følger etter Hærens visjon og beskrivelse av Forsvarets kjerneverdier: respekt, ansvar, mot. Strukturen i kodeksen er tredelt: først en innledning med fastsettelsen av at kodeksen skal være en «rettesnor for de karaktertrekk og holdninger som det forventes at en offiser skal etterleve i alt sitt virke». Deretter følger det som kalles for «Erkjennelsesteksten», formulert med offiseren som subjektet:

Jeg er villig til å kjempe for Norge og våre felles verdier. Som offiser går jeg foran. Jeg er som leder betrodd de ytterste maktmidlene samfunnet rår over. Jeg kan komme i situasjoner der jeg er nødt til å ta liv. Mine beslutninger kan også føre til at jeg må ofre liv, mitt eget eller andres. Jeg vil streve etter ære for min avdeling, og skal i all min framferd strekke meg etter å være modig, handlekraftig, dyktig, omsorgsfull og lojal (Hæren, 2005, 10).

Den tredje delen er en utfyllende beskrivelse av de fem karaktertrekk/dyder som omtales i erkjennelsesteksten. Her omtales offiseren i 3. person, han er ikke lenger subjektet. Mens erkjennelsesteksten i form ligger nært den klassiske militæred, kan tilsvarende den tredje delen i form minne om den etterfølgende formaning.

Subjektet for erkjennelsesteksten er offiseren i 1. person. I så måte markerer dette et tydelig brudd fra soldatformaningens tiltale. I denne forstand ligger erkjennelsesteksten nærmere hirdmannseden, som nettopp var et løfte som den enkelte hirdmann skulle avlegge. Slik fremstår også erkjennelsesteksten. Det er en «erkjennelse» eller «løfte» som legges i munnen på den enkelte offiser. Innholdsmessig må det pliktetiske sies å være nedtonet til fordel for et dydsetisk perspektiv. De dydene som nevnes består av klassiske militære dyder som mot, handlekraft og dyktighet.

I tillegg fremheves omsorg, en dyd som tradisjonelt sett ikke har hatt tydelige militære konnotasjoner. Mens lydighetsprinsippet utgjør det konstituerende prinsipp i de tidligere kodeksene, er dette mindre fremtredende her. Selve begrepet «lydighet» glimrer med sitt fravær. Allikevel kan saken sies å være tilstede, i en nedtonet form, gjennom begrepet «lojal». Går vi til den påfølgende forklaringen av lojalitetsbegrepet, må begrepet sies å ha en noe annen innretning enn det klassiske lydighetsbegrepet. Fokus ligger på offiserens integritet. Vekten i denne militærkodeksen ligger på offiseren som det ansvarlige og handlende subjekt. Det er offiseren som er villig til å kjempe for Norge og våre felles verdier, som går foran og foretar beslutninger. I likhet med fraværet av lydighetsbegrepet er det også et fravær av begreper som «kongen» og «Gud». Det nærmeste man kommer i så henseende er begrepet «Norge og våre felles verdier».

Soldatkodeksen følger like etter offiserskodeksen i Trening for operasjoner 2015. I en merknad fremgår det at soldatkodeksen er «til prøve» (Hæren, 2005, 12-13). Den har dermed ikke samme formelle status som offiserskodeksen. Hvordan forholdet mellom de to kodeksene skal forstås mer systematisk, fremgår ikke av publikasjonen. En mulig tolkning er at de to kodeksene er tenkt som kodekser for to ulike deler av militærprofesjonen: offiserene og soldatene. En annen tolkning kan være at soldatkodeksen tar sikte på alle som er en del av den militære profesjon, mens offiserskodeksen er en mer spesialisert kodeks for offisersdelen av militærprofesjonen.

I motsetning til offiserskodeksen har soldatkodeksen ingen «erkjennelsestekst». I stedet består den av en liste med dyder/personlige egenskaper som gis en utfyllende forklaring. Den er i form bygget opp som del tre av offiserskodeksen, og det er delvis overlappende begreper som brukes i de to kodeksene. Både «mot», «handlekraft», «omsorg» og «lojalitet» er begreper som kjennes igjen fra offiserkodeksen. Den av offiserskodeksens begreper som ikke gjentas i soldatprofesjonen er «dyktig». På den annen side introduseres i soldatkodeksen flere kategorier som ikke utgjør egne kategorier i offisersprofesjonen: «integritet», «uselviskhet», «avdelingsånd» og «disiplin og selvkontroll». Det kan imidlertid bemerkes at «integritet» gis en utfyllende forklaring som ligger nært opp til den utfyllende forklaring av kategorien «lojalitet» i offiserskodeksen.

Da det nærmere forholdet mellom de to kodeksene ikke er klarlagt i tilstrekkelig grad og de utfyllende forklaringene er relativt begrensede, skal man være varsom med å trekke for bastante konklusjoner om det her synliggjøres to ulike militære profesjonsforståelser. Imidlertid er det verd å merke seg at dyder som kan subsumeres under den klassiske dyden «sindighet» som uselviskhet, samt disiplin og selvkontroll forekommer i soldatkodeksen, men er mindre synlig i offiserkodeksen.

Kodeks og kontekst

De militære kodeksene som er presentert, må forstås i lys av den konteksten de oppstod i. En militær kodeks står ikke i et tomrom, men henger integrert sammen med den historiske og samfunnsmessige kontekst den står i. Dette henger nøye sammen med den militære profesjons forankring i den samfunnsmessige og politiske kontekst. En endret kontekst vil dermed også påvirke militærkodeksens utforming. James Turner Johnson peker eksempelvis på hvordan middelalderens ridderkodeks ble omformet som en konsekvens av kontekstuelle endringer. En endret kontekst problematiserte idealenes anvendbarhet i konkret praksis. En konsekvens av dette var at idealene ble omformet til en militær disiplinærkodeks som også omfattet menige soldater (Johnson, 1975, 65). En analyse av militære kodekser vil slikt sett kunne synliggjøre et dynamisk element, bestående av et samspill mellom historiske idealer og nye kontekstuelle utfordringer.

Tar vi utgangspunkt i den romerske *sacramentum militare* som et klassisk paradigme for militære kodekser ser vi at allerede der finner vi de sentrale elementene som med noe ulik betoning, vekt og formulering kan finnes igjen i senere militære kodekser også i norsk kontekst. Det er elementer som troskap, lydighet og viljen til å kjempe. Samtidig har den også et element som representerer en utvikling, nemlig den kristne innrammingen. Dette må sees i sammenheng med den endrede samfunnsmessige utviklingen i Romerriket hvor kristendommen etter hvert ble den statsbærende religion. Endrede samfunnsmessige forhold kan altså sies å påvirke militære kodekser.

I hirdmannseden fra norsk høymiddelalder finner vi videreutviklet de elementene vi kjenner igjen fra den romerske militærkodeksen, men satt inn i middelalderens samfunnsideologi. Bakgrunnen er tanken om det kristne kongedømmet og kristne ridderidealer. Rammen om avleggelsen av eden er her nærmest en religiøs liturgi. Men også militærorganisatoriske forhold spiller inn i utformingen av edens innhold og form. Rammen er kongens hird. Det er de utvalgte menn rundt kongen som inngår i et særskilt fellesskap. Det elitistiske draget som dette medfører reflekteres også i eden gjennom den direkte løftesavgivelse til kongen og at eden har en individuell form. Den som avgir eden fremstår som et særskilt subjekt.

I troskapseden fra 1683 har vi sett hvordan de samme elementene som vi finner i hirdmannseden nå preges av en annen kontekst. Konteksten er nå den nasjonale vernepliktskår etter krigsordinansen. Dette konseptet hadde en historisk bakgrunn i Gustaf Adolfs hærordning. Det er tydelig at også troskapseden reflekterer perspektiver fra troskapseden i Gustaf Adolfs krigsartikler fra 1621. I denne hærordningen er det ikke lenger den individuelle offiser eller soldat

som står i sentrum, men kollektivet. Dette kommer tydelig til uttrykk gjennom at det ikke lenger blir individet som er subjektet i eden, men det militære kollektiv. Det liturgiske seremoniell er nedtonet sett i forhold til hirdmannsed. Det er mulig å spørre seg om dette er en konsekvens av reformasjonen hvor de religiøse ritualene blir sterkt forenklet. Også eneveldets kongeideologi synes å prege eden. Mens hirdmannen i hirdmannsed lovet å holde edene kongen hadde sverget folket, lover nå den militære å forsvare og følge opp kongens bestemmelser.

Avskaffelsen av troskapseden og etableringen av soldatformaningen i 1891 kan også sees på som en konsekvens av endrede samfunnspolitiske forhold. Nils Ivar Agøy har fortolket prosessen som ledet frem til avskaffelsen av troskapseden som en del av striden om parlamentarismen og kongemakten på slutten av 1800-tallet, en strid som endte med at parlamentarismen ble innført i 1884 og avskaffelsen av troskapseden i 1891 (Agøy 2001, 36-37). Opprinnelig inneholdt troskapseden kun et løfte om troskap til kongen, men i den moderniserte teksten fra 1876 var dette også supplert med troskap til konstitusjonen. Men selve eden innebar allikevel en særskilt troskapsplikt mot kongen for alle militære. Selv om tanken om den dobbelte forankring til kongen og konstitusjonen ble videreført i formaningen, kan allikevel den endrede form fra løfte til formanings sies å innebære en mindre personlig og særskilt troskapsplikt til kongemakten. En annen konsekvens av at formaningsformen erstattet edsformen var at den religiøse innramming ble svekket. En ed kan tradisjonelt sett sies å forutsette at eden inngås i et transcendent perspektiv. Dette kommer tydelig til uttrykk i den formanings til ed som finnes i Christian V. Norske lov. En formanings, derimot, fordrer ikke tilsvarende transcendent innramming. En slik utvikling kan fortolkes i lys av den sekulariseringsprosessen som i særlig grad ble synliggjort fra slutten av 1800-tallet.

Det er også andre forhold med soldatformaningen som tematiserer forholdet mellom kodeks og kontekst. Soldatformaningen har et tydelig dydsetisk element i seg, med en appell til soldatens egenskaper og karakter. Det er mulig å se dette som et utslag av nasjonsbyggingsprosessen og demokratiseringen av det norske samfunnet fra siste halvdel av 1800-tallet og hen mot unionsoppløsningen i 1905.

I offiserkodeksen og soldatkodeksen fra 2005 ser vi hvordan disse ytterligere utvikler perspektiver fra soldatformaningen i lys av samfunnsmessige utviklings-trekk. Det dydsetiske element betones ytterligere på bekostning av det pliktetiske. Utgangspunktet blir i særlig grad på individet og individets villighet og selvstendige valg. Den tradisjonelle autoritetsstruktur knyttet til forankring i Gud og kongen reflekteres ikke i det hele tatt. I stedet er tanken om «våre felles verdier» kommet inn. Dette er verdier som ikke har en transcendent

forankring utenfor soldaten eller befalet selv, men som må forstås som en del av subjektets egne verdier. Verdiene er intersubjektive, men ikke transcendent. Av de analyserte norske militærkodeksene synes disse to kodeksene i form tilsynelatende å vende tilbake til middelalderens hirdmannsed. I innretning og innhold derimot fremstår de som moderne og hvor en moderne samfunnsmessig kontekst reflekteres. I så måte synliggjør også disse to kodeksene en sterk sammenheng mellom militære kodekser og den samfunnsmessige og historiske konteksten.

Oppsummering og utblikk

Militære kodekser er et fenomen som ikke bare foreligger i andre land, men som også foreligger i norsk kontekst. Mens dette fenomenet har hatt stort fokus i den amerikanske diskurs, har det fått mindre oppmerksomhet hos oss. De senere årene er spørsmålet imidlertid blitt aktualisert. En viktig grunn til dette er den endrede innretning av Forsvaret etter den kalde krigens slutt. Militære kodekser kan påvises i vår sammenheng helt tilbake til middelalderen. Mellom middelalderens kodeks og moderne formuleringer av den militære kodeks er det både en kontinuitet og en endring. Dette tematiserer den dynamiske og komplekse relasjonen mellom krigens karakter og den samfunnsmessige og ideologiske kontekst. Dette kommer til uttrykk i hvilke profesjonsmessige normer som betones i militærkodeksene. Et grunnleggende spørsmål er forankringen av de profesjonsmessige normene og derigjennom også forankringen og utformingen av militærkodeksen.

En militærkodeks kan forankres i profesjonen selv gjennom betoning av de funksjonelle krav og hvor kodeksen forstås som profesjonell selvregulering. Den kan også forankres i samfunnet militærmakten er en del av gjennom betoning av de sosiale krav og hvor kodeksen forstås som uttrykk for politisk kontroll. En tredje mulighet er å forankre en militær kodeks moralfilosofisk gjennom betoning av etikkens primat fremfor profesjonsinterne og politiske hensyn.

Alle disse tre forankringsmåtene fremstår som bærere av relevante perspektiver. En militær kodeks som kun er en profesjonell selvregulering står i fare for å bli et lukket system som ikke i tilstrekkelig grad ivaretar behovet for samfunnsmessig legitimitet. En militær kodeks som kun fremstår som et uttrykk for politisk kontroll med de militære profesjonsutøvere vil kunne stå i fare for å ikke ha tilstrekkelig indre legitimitet hos utøverne selv. En militær kodeks som kun har en moralfilosofisk forankring vil kunne stå i fare for å ikke i tilstrekkelig grad stå i dialog med den konkrete virkeligheten.

Utfordringene ved en ensidig forankring av militærkodeksen aktualiseres i særlig grad i situasjoner hvor de sikkerhetspolitiske og de samfunnsideologiske rammene

er i endring. Det er mulig å tolke den innledende beskrivelsen fra Afghanistan inn i dette bildet. En militærkodeks må både være forankret i profesjonsutøvernes identitet, selvforståelse og virkelighet, der nest ha en samfunnsmessig legitimitet og endelig en tydelig moralsk forankring utover de individuelle og samfunnsmessige forhold. Jeg vil derfor ta til orde for å se de tre ulike forankringsmodellene som komplementære modeller, ikke som alternative modeller.

Tilsvarende kan sies om det etiske innholdet i militærkodeksen. Profesjonsmessige normer som kommer til uttrykk i en militærkodeks kan ikke begrenses til enten pliktetikk, konsekvensetikk eller dydsetikk. Snarere må disse etiske modellene sees på som komplementære modeller. Når nye kodekser skal utformes, mener jeg det er viktig å se dydsetikk, konsekvensetikk og pliktetikk som komplementære modeller. Det vil gi det beste grunnlaget for den etiske analyse av militæretiske problemstillinger og de konkrete moralske valg soldater må ta i kamp.

Litteratur

- Agøy, N.I. (2001). *For konge og fedreland? Offiserer, politikk, unionsstrid og nasjonalisme 1890-1905*. Oslo: Den norske historiske forening.
- Brunborg, O.M. (2008). *På sporet av en norsk krigerkultur. Norske militære holdninger til krig og bruk av militærmakt ved begynnelsen av to århundrer*. Oslo: Forsvarets stabsskole.
- Børresen, J. (1999). Forsvarets verdigrunnlag. *Pacem* 2:2.
- Cazier, J.D. (2012). *The Professional Military Ethic*. Fort Leavenworth, KS: Army command and General Staff College, <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a569738.pdf>
- Dokument Nr. 23 (1891) For Justiskomiteen. Forslag til Lov, indeholdende Ophævelse af Krigsartikelsbrev av 9de Marts 1683, dets §§ 159 og 160, samt af Krigsartikelsbrev af 8de Januar 1752, dets § 536. www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Saksside/...
- French, S.E. (2003). The Code of the Warrior: Why Warriors Need a Code. *Pacem* 6:1.
- French, S.E. (2004). *The Code of the Warrior: Exploring Warrior Values Past and Present*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Gabriel, R.A. (1982) *To serve with honor: a treatise on military ethics and the way of the soldier*. Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Holbrook, A. (2003). *Loyalty and the sacramentum in the roman republican army*. McMaster University.
- Honnørreglement for Forsvaret, Oslo 1. desember 2014. Forsvarets avdeling for kultur og tradisjon.
- Huntington, S.P. (1957). *The Soldier and the State: The theory and politics of civil-military relations*. Cambridge, Mass.: Belknap Press.
- Hæren (2005). *Trening for operasjon* (Prosjekt BASIC Delrapport 1). Oslo: Hærstaben.
- Imsen, S. (2000). *Hirdloven til Norges konge og hans håndgagne menn*. Oslo: Riksarkivet.
- Indst. O. No. 19 Indstilling fra Justitskomiteen angaaende det av I. Torkelson fremmsatte og af Repræsentanterne Ullmann og Horst vedtagne Forslag om Afskaffelse af den militære Troskabs- og Hyldningsed. www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Saksside/...
- Janowitz, M. (1960). *The Professional Soldier: A social and political portrait*. New York: Free Press of Glencoe.
- Johnson, J.T. (1975). *Ideology, Reason, and the Limitation of War. Religious and Secular Concepts 1200-1740*. Princeton and London: Princeton University Press.
- Keskel, K. (2002). The oath of office: A historical guide to moral leadership. *Air & Space Power Journal*. Maxwell AFB Vol. 16:4.
- Kongespeilet (2000). Oversatt av Anton Wilhelm Brøgger. Med et innledende essay av professor Sverre Bagge. Oslo: De norske bokklubbene.
- Lunde, N.T. (2005). Etiske aspekter ved offiseresprofesjonen I Moldjord, Nordvik og Gravråkmo (red.). *Militær ledelse og de menneskelige faktorene*. Trondheim: Tapir.
- Morgenbladet 1. oktober 2010, https://morgenbladet.no/samfunn/2010/streng_omsorg.
- Mæland, B. (1998). Blir det bedre krigere av gode mennesker? Noen overveielser i tilknytning til spørsmålet om en normativ etisk kodeks for offiserer. *Pacem* 1:2.
- Norsk Lovtidende. 2den afdeling. Samling af Love, Resolutioner m.m. 1891.
- Referat fra lagtinget 15. april 1891. www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Saksside/...
- SAP-1 (D) Tjenestereglement for sjøforsvaret, Forsvarets overkommando Sjøforsvarsstaben 1989 § 333.
- Schmedeman, J. (ed.) (1706). Kongl. stadgar, förordningar, bref och resolutioner: ifrån åhr 1528, in til 1701, angående justitiæ och executions-ährender, med een förteckning på stadgarne främst, och ett fulkommeligit orda-register efterst wid wercket öfwer thes innehåld, ed. Johan Schmedeman. Stockholm: J.H. Werner.
- UD 1-1-3 Ekserser-, honnør-, og vaktreglement for Hæren. Hefte nr 3: Honnørreglement, vedlegg 1, Forsvarets overkommando/Hærstaben 1975.

Seksuell trakassering i operative miljøer

Stig Berge Matthiesen, Handelshøyskolen BI
Olav Kjellevold Olsen, Universitetet i Bergen

Sammendrag

Denne artikkelen peker på uønsket seksuell oppmerksomhet, og særlig seksuell trakassering, som en viktig utfordring for Forsvaret som operativ organisasjon. Dette begrunnes både ut fra relativt høye prevalenstall – og ut fra de negative konsekvensene som gjerne følger med slike erfaringer. Dette arbeidet gir et bidrag med å definere og avgrense ulike former for uønsket seksuell oppmerksomhet, og peker på uheldige konsekvenser knyttet til slike erfaringer – både på individ og organisasjonsnivå. Det pekes også på ulike organisatoriske og relasjonelle forhold i Forsvaret som organisasjon som kan øke faren for at seksuell trakassering oppstår, og samtidig forhold som kan bidra til å redusere slik uønsket praksis. Her trekkes særlig passivt og unnvikende lederskap frem som en utfordring. Samtidig beskrives også gode varslingsrutiner som et viktig bidrag for organisatorisk læring og preventive grep. Artikkelen foreslår også flere relevante områder og spørsmål for videre forskning på feltet.

I sin refleksjon over egne kamperfaringer fra 2. Verdenskrig slår den amerikanske filosofen J. Glenn Gray (1959) fast: "Enhver som begynner i militæret for første gang har bare å bli forbauset over soldatene sin oppatthet av temaet «kvinner», og mer spesifikt, den seksuelle akt. Det mest vanlige ord i munnen til den amerikanske soldat er det vulgære uttrykk for samleie» (side 61, vår oversettelse). Krig og den operative setting synes med andre ord å stimulere et sterkt seksuelt fokus. Den mørke bakside av dette fokuset er seksuelle overgrep. Gjennom historien har seksuelle overgrep fulgt tett i kjølvannet av krig og militære operasjoner (Crouthamel, 2014). Eksempelvis erfarte Tyskland under 1 verdenskrig en bratt økning i vold og voldtekter mot jenter under 14 år, utført av soldater på permisjon fra fronten. Da Nazi-Tyskland kapitulerte i annen verdenskrig, ble hundretusener av kvinner utsatt for voldtekter og andre overgrep, ikke minst i den sovjetiske sone. Mange så på disse over-

grepene som en form for revansj. Bruk av voldtekter har også vært sett på som en militær strategi for å kue sivilbefolkningen (jf. Kivlahan & Ewigman, 2010).

I følgende artikkel vil vi forfølge tematikken knyttet til seksuell trakassering og seksuelle overgrep i operativ setting. De aktuelle begrepene vil bli nærmere avklart, og sett i forhold til hverandre. I tekstboks 1 nedst på denne siden, gir vi noen eksempler på hendelser som faller inn under emneområdet, alle hentet fra operative yrker. Seksuell trakassering og seksuelle overgrep er en problemstilling med høy aktualitet, både sett i lys av den kjente #metoo-kampanjen og en skjerpet oppmerksomhet på problemstillingen fra samfunnets side, men også fordi andelen kvinner i det norske Forsvaret (og andre operative yrker) går opp, og trolig vil øke ytterligere de kommende årene. Dette er også et tema som i liten grad er studert i norsk operativ kontekst. Vi spør derfor om seksuell trakassering representerer en

Del A: Da löytnanten ba Alice Asplund (23) om å kle av seg og bade sammen med 30 mannlige soldater, mens fire befal så på, ble hun livredd. - Jeg ble livredd da jeg forsto at jeg snart måtte ut dit og stå naken foran alle. Jeg satte meg ned på bakken med armene rundt bena og prøvde å gjemme meg. Men så plutselig ropte löytnanten navnet mitt med en så streng stemme at jeg ikke turte å gjøre annet enn å gå uti og utføre befalingen. Asplund forteller at hun gråt under hele hendelsen. - Jeg skalv og var redd hele tiden. Du får aldri beskjed da du melder deg inn i militæret at du kan risikere å måtte bli utsatt for dette. Hvis det er tilfelle, burde jenter bli advart mot slike situasjoner. (Aanstad & Dundic, 2011)

Del B: - «Kjerring». - Det er jo bare kødd, sa de. Men jeg ble drittlei, det rant over for meg flere ganger, forteller en kvinnelig soldat som dimitterte i august. Hun ønsker ikke å stå fram med navn, vi kaller henne Anne. Anne kaller det ikke seksuell trakassering, og hun forteller ikke om alvorlige overgrep. Hun forteller om en tone mellom soldatene som «gikk på psyken», som hun selv sier det. - Jeg og andre jenter ble kalt «hore» når en minst venta det. Det ordet, og «kjerring» ble slengt ut for hva som helst, sier Anne. Ikke at det var noe nytt å bli kalt hore, det ble jentene på skolen også. Men for henne var problemet i Forsvaret at hun aldri fant ly for kommentarene. De var med henne ut på jobb og tilbake inn i kaserna på kvelden. - Det er mengden over tid som er problemet. Det blir et intenst miljø når man bor oppå hverandre på den måten, sier Anne, som ikke sa fra til overordnet fordi hun ikke ville skape oppstyr. (Konstad, 2017)

Del C: En kvinnelig soldat forteller om en situasjon der hun står som eneste kvinne inne i en kanon, omgitt av mannlige kolleger. Det mannlige befalel tar tak i en paraply og sier: - «Dette ligner litt på en svart dildo, gjør det ikke, 'Martine'? Du liker svarte dildoer, eller hva?» (Bjerke & Rones, 2017)

Del D: "Jeg var aspirant og hadde nettopp startet i det jeg mente var drømmejobben. I første uka fikk jeg utlevert advarsler om JEG måtte passe meg for å ikke havne til sengs med kollegene mine. De var jo bare menn og det lå i deres natur å jakte på kvinner. Det fikk jeg erfart på første lønningspilsen da jeg ble trent opp i et hjørne på vei til toalettet av en overordnet. Han trykte kroppen sin mot meg og hvisket i øret mitt at såpass måtte jeg tåle."

Del E: "Vi hadde julebord med jobben. Jeg gledet meg og hadde kjøpt ny kjole for anledningen. Jeg er ingen jåledukke og går stort sett i bare uniform og treningsklær året igjennom. Derfor synes jeg det er stas en sjelden gang å pynte meg. Kjolen var knekort og ikke veldig utfordrende. Den var trang men kledelig. Jeg fikk ganske fort en kommentar fra en overordnet om at å pynte meg slik var ikke det smarteste jeg gjorde. Jeg måtte regne med å bli tafset på hele kvelden. Han fikk rett. Det ble ikke noe hyggelig julebord for min del. Neste års julebord meldte jeg meg ikke på."

Del F: "En kveldsvakt sovnet jeg på sofaen i stua på vakt. Jeg lå på siden og hånda mi lå utenfor sofakanten. Jeg våkner av noe ble lagt i hånda mi og et rungende latterbrøl fra kollegaene mine. En av mine kolleger hadde tatt av seg underbuksa og stod skrevs over hånda mi slik at penisen og pungen hans lå i hånda mi. Jeg lo med fordi jeg ville ikke bli oppfattet som en prippen jentunge. Innerst inne syntes jeg det var respektløst og kvalmt."

Del G: "Jeg har følt meg usynlig, utsatt for hersketeknikker, sett ned på og minimert. Kollegaen min sa rett foran hele vaktlaget mitt at han ikke kunne fatte og begripe hva jeg som jente gjorde her, jeg hadde jo ingenting her å gjøre, dette er jo en mannsjobb. Ingen sa noe. På første vakt på min første jobb ble jeg møtt velkommen med pornofilm på nattevaktten." (Geard, 2018; #Når alarmer går)

Tekstboks 1. Eksempler på trakasserende eller krenkende situasjoner, alle hentet fra operative yrker.

særlig utfordring i operative miljøer, og videre hvordan Forsvaret og andre operative miljøer kan redusere omfanget av slik uheldig praksis, med særlig fokus på betydningen av gode varslingsrutiner. Artikkelen retter også søkelyset på la-det-skure-ledelse, som kan resultere i dårlig håndtering av varsling, ikke minst dårlig mottak, når et varsel om seksuell trakassering blir gitt. I artikkelen gis det også noen konkrete anbefalinger om spesifikk kartlegging av seksuell trakassering i operative miljøer. Forskningen til nå har vært mangelfull.

Hva er seksuell trakassering?

Seksuell trakassering defineres ofte som uønsket seksuell oppmerksomhet, eller uønskete seksuelle tilnærmelser (Bråten & Øistad, 2017). Det er utfordringer knyttet til en entydig definisjon på hva slags adferd som skal anses som seksuell trakassering, fordi definisjonen beror på den subjektive oppfatningen hos den som oppmerksomheten rettes mot. Dette gjelder for øvrig alle former for trakassering. Personer har ofte ulike terskel for hva man vil anse som krenkende og plagsomt. Den subjektive opplevelsen må derfor ses i lys av en mer objektiv norm av hva en vanlig person ville oppfattet som krenkende (Frøberg & Sørensen, 1992).

I følge Einarsen, Raknes & Matthiesen (1993) er det flere forhold som avgjør om handlinger kan kalles for seksuell trakassering eller ikke. Atferden må 1) tolkes som seksuell, 2) være uønsket, 3) oppleves som negativ og 4) forekomme gjentatte ganger over en viss tidsperiode, og/ eller 5) ha negative konsekvenser over tid. Denne definisjonen tar utgangspunkt i offerets egne opplevelser og fortolkninger, og kan inkludere en rekke forskjellige handlinger og situasjoner. I den nevnte studien anser Einarsen og medarbeidere seksuell trakassering som en av flere former for mobbing. Det er viktig å påpeke at også enkelthandlinger kan forstås som seksuell trakassering. Arbeidsmiljøloven forbyr trakassering og annen utilbørlig opptreden (§4.3, ledd 3). Trakasseringen kan ha en seksuell form, og loven angir ikke at hendelsene må skje mange ganger.

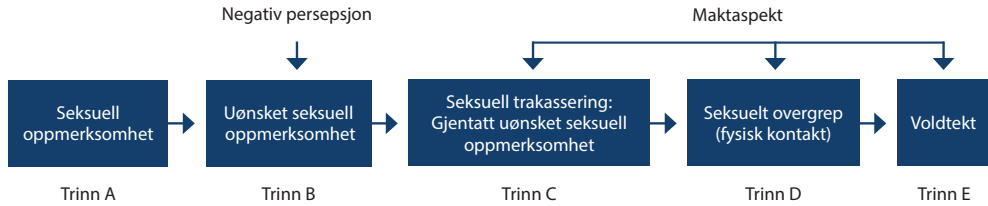
I Forsvaret defineres seksuell trakassering som uønsket atferd av seksuell karakter, eller annen uønsket atferd basert på kjønn, som krenker de tjenestegjørende sin integritet i tjenesten (Forsvaret, 2016). Eksempler på seksuell trakassering kan være spøkefulle seksuelle hint eller gester, kommentarer om kropp eller privatliv, tafsing eller seksuell berøring, forslag eller krav om seksuelle tjenester, ofte knyttet til trussel om straff eller løfte om belønning. Undersøkelser viser at kvinner og menn kan ha ulike oppfatning av hvilke hendelser som kan karakteriseres som seksuell trakassering, og dette kan også variere med kultur og miljø (Pryor et al., 1997). Det er imidlertid ingen som har studert slike forskjeller i en militær operativ setting. Dette representerer derfor et relevant fokus for videre forskning.

Det er også vanlig å skille mellom fysisk, verbal og ikke-verbal trakassering (Frøberg & Sørensen, 1992). Verbal trakassering kan skje via for eksempel seksuelle hentydninger og forslag eller kommentarer om kropp, utseende eller privatliv. Ikke-verbal trakassering dreier seg for eksempel om nærgående blikk, kroppsbegrevelser, visning av seksuelle bilder, blotting og liknende. Fysisk trakassering omfatter alt fra uønsket berøring, klemming og kyssing til overgrep som voldtekt og voldtektsforsøk. Det er vanlig å relatere seksuell trakassering til arbeidslivet. Seksuell trakassering kan imidlertid også forekomme på sosiale medier, gjennom e-post eller tekst- og/eller bildemeldinger.

Seksuell trakassering kjennetegnes ofte av hierarkiske maktrelasjoner og statusforskjeller, der den som trakasserer ofte er overordnet den som blir trakassert (McDonald, 2012). Makt kan imidlertid også anvendes uformelt. Dette innebærer at en person som tar seg til rette med seksuell trakassering og påfører en annen person ydmykelse eller krenkelse – anvender makt. Det er verd å merke seg at seksuell trakassering synes særlig å opptre på arbeidsplasser som er dominert av menn (Einarsen et al., 1993), som i Forsvaret, og i forhold hvor en person har makt over en annen, for eksempel ballettdanseren som er avhengig av positiv vurdering fra stykkets regissør for å bli tilbudt rollen som prima ballerina, eller en yngre offiser som er avhengig av positive skussmål fra overordnede for å komme videre i karrieren (O'Donohue, Downs & Yeater, 1998). Makt er altså et nøkkelbegrep i denne sammenheng.

Makt kan defineres som å tvinge sin vilje på andre mennesker, uavhengig av deres vilje og interesser (jf. French & Raven, 1959). French og Raven skiller i sin tenking mellom fem ulike maktbaser. Tre av disse er av særlig interesse i forhold til seksuell trakassering. Maktbasene er 1) tvangsmakt, der personen har myndighet til å sanksjonere eller påføre andre straff, 2) legitim makt, der personen har stor formell innflytelse i kraft av sin posisjon, og 3) referanse-makt, der personen nyter stor popularitet, og gjerne har en karisma som kan misbrukes. Det finnes imidlertid også andre maktbaser som kan ha betydning i forhold til seksuell trakassering, slik som belønningsmakt, ekspertmakt, informasjonsmakt og overtalelsesmakt (Cleveland & Kerst, 1993). I ettertid mener Monica Lewinsky at hun ble utsatt for et maktovergrep av daværende president Bill Clinton på 1990-tallet, da de innledet en seksuell relasjon (VG, 2018). Lewinsky var en ung og uerfaren praktikant i Det hvite hus, mens Clinton var verdens mektigste person i kraft av presidentembetet, og i tillegg en person med stor personlig karisma og overtalelsesmakt.

Det er en forskjell mellom seksuell oppmerksomhet og uønsket seksuell oppmerksomhet, der uønsket seksuell oppmerksomhet som kan betegnes som krenkende kvalifiserer som seksuell trakassering. I figur 1 på neste side har vi utviklet en modell som søker å klargjøre



Figur 1. Seksuell trakassering – tentative trinn

seksuell trakassering og nærliggende begrep. En slik klargjøring av begrepene kan bidra til et mer nyansert språk og vurderinger av ulike former for seksuell oppmerksomhet i profesjonell setting, og samtidig tjene som basis for forskning på ulike former for uønsket seksuell oppmerksomhet. Positive opplevelser av seksuell karakter kalles her for seksuell oppmerksomhet (trinn A i figur 1). Det betegner en gjensidig, ønsket seksuell interesse mellom to likeverdige parter, som er lydhøre overfor hverandre. Flørtning kan være et eksempel. Uønsket seksuell oppmerksomhet, trinn B av figur 1, er uønsket, uoppfordret og ensidig (Frøberg & Sørensen, 1992). Det er bare den ene parten som ser oppmerksomheten som et gode. Den andre personen persiperer interessen som negativ.

Det er verd å merke seg at ikke all uønsket seksuell oppmerksomhet oppleves som problematisk for personen som får oppmerksomheten rettet mot seg. Personer vil kunne ha ulik sårbarhet, f.eks. knyttet til eget selvbilde (Malovich & Stake, 1990). En bedre forståelse av slike robusthetsfaktorer kan også være et nyttig forskningsperspektiv i operativ setting. Et viktig aspekt er også om oppmerksomheten kan bringes til opphør ved at man responderer negativt eller avvisende på interessen. Når dette ikke er mulig, det er et element av manglende mestringskontroll, oppmerksomheten er gjentakende, og ikke mulig å stoppe, er det tale om seksuell trakassering (trinn C, figur 1). Tekstboks 1 på side 59 gir eksempler på både grove enkelthendelser som må kunne betegnes som seksuell trakassering (del A, C, D og G av tekstboksen), og gjentatte negative episoder som i sum blir seksuell trakassering (del B av tekstboksen).

Uønskete seksuelle enkelthendelser kan også betegnes som seksuell trakassering, dersom de er tilstrekkelig graverende, f.eks. blottning. Det er også viktig å merke seg at den uønskede seksuelle oppmerksomhet også kan utvikle seg til seksuelt overgrep (figur 1, trinn D). Et eksempel på et slikt overgrep vil kunne være at man blir tvunget til sex, under trussel av at jobben ellers vil være i fare. Del F av tekstboksen, der den kvinnelige intervjuperson våkner opp med penisen til en kollega i hånden, en såkalt «practical joke», utgjør etter vår

mening et eksempel på et seksuelt overgrep. En definisjon på overgrep er å tvinge noen til seksuelle handlinger (Frøberg & Sørensen, 1992). Den bearbejdingen som kan skje på veg mot overgrep kan foregå over år, uten at den som utsettes for det registrerer at det knyttes et sterkere og sterkere bånd mellom den som rammes og overgriper, inntil den rammende er «bundet opp», og står overfor store problemer i forhold til det å motstå overgriperens seksuelle ønsker (Fasting & Sundgot-Borgen, 2000). Den norske skuespilleren Natassia Malthe opplevde en slik tildragelse med filmregissøren Harvey Weinstein i 2008 (Aronsen, Matre & Nilsson, 2017). Weinberg presset Malthe seksuelt, da han kunne avgjøre om hun skulle få filmroller, og var således en avgjørende person i hennes karriere.

Noen ganger vil den fysiske kontakten være av voldelig karakter, ofte av grov type med slag og spark for å oppnå overgivelse, der overgriper tvinger seg til sex (trinn E i figur 1, voldtekt). Det går også fram av figuren at maktaspektet er framtrekkende ved trinn C, D og E, altså når den rammede person utsettes for seksuell trakassering, seksuelt overgrep, eller voldtekt. De fleste seksuelle utvekslinger skjer imidlertid rundt trinn A og B. Når interessen ikke gjengjeldes, for eksempel mellom to soldater i operativ tjeneste, eller når såkalte «dickpics» ikke fører til ønsket respons, opphører vanligvis den seksuelle oppmerksomhet (trinn B). Noen ganger går utvekslingen imidlertid lenger, fra trinn A, via B, til trinn C. Særlig problematisk for den rammede i slike situasjoner er at det ofte ikke nytter med en enkeltvis avvisning. Den seksuelle oppmerksomhet gjentas uavhengig av manglende interesse fra den annen part og resultatet blir seksuell trakassering. Mer sjeldent går hendelsesforløpet fra trinn A og helt til trinn D (overgrep) eller trinn E (voldtekt). Det må presiseres at modellen er tentativ, den seksuelle utveksling kan således hoppe fra trinn A til trinn D eller E, uten mellomliggende trinn. Et eksempel på det sistnevnte scenario er når personen voldtas på hjemveien etter en tur på byen, og der gjerningsmannen er ukjent.

I verste fall opptrer den uønskede seksuelle oppmerksomheten altså i form av voldtekt. To varianter av voldtekt er overfallsvoldtekt og såkalt sovevoldtekt, der

overgriper har sex med en person som ikke er i stand til å gi informert samtykke. Overfallsvoldtekt kan begås av en fremmed person som ser seg ut et offer, men kan også gjennomføres av bekjente, for eksempel på en fest på brakkeområdet i en militærleir. Festlig lag er også en typisk arena for sovevoldtekt, der offeret f.eks. er i dyp søvn på grunn av beruselse. En sak som fikk mye oppmerksomhet, var 21 år gamle Andrea Voldum, som åpent sto fram i media med sin sak om å ha blitt gjengvoldtatt av 3 menn på en fest, etter først å ha blitt dopet ned. Hun tapte i Lagmannsretten, men vant sivilrettslig et oppreisningsbeløp på 300 000 kroner (Røed, 2016). Saken ble ekstra omdiskutert, da Voldum navnga de 3 mennene på sosiale medier (Nguyen & Reinemo, 2016).

Det kan også være utfordrende å skille seksuell trakassering fra kjønstrakassering, det vil si forskjellsbehandling på grunn av kjønn (Bråten & Øistad, 2017). I tilfeller av seksuell trakassering er ofte makt-ubalanse mellom partene en større komponent, for eksempel mellom leder og ansatt. Seksuell trakassering i arbeidslivet rammer først og fremst kvinner. Det betyr likevel ikke at menn ikke er utsatt. Menn rapporterer i større grad om seksuell trakassering fra andre menn eller mannlige kolleger, mens kvinner sjelden rapporterer om trakassering fra andre kvinner (McDonald & Charlesworth, 2016). Einarsen og Sørum (1996) fant i sin studie at menn har et snevrere syn enn kvinner på hva som utgjør seksuell trakassering. Det finnes for øvrig lite forskning på atypiske former for seksuell trakassering. De få studiene som finnes, peker imidlertid på at menn som rapporterer om slik trakassering, i liten grad blir trodd og ofte opplever negative sanksjoner, fordi de bryter med vanlige forestillinger om maskulinitet. Det samme gjelder kvinner som rapporterer trakassering fra en av samme kjønn (Bråten & Øistad, 2017). Dette er følgelig relevant fokus for videre studier også i Forsvaret og annen operativ virksomhet.

Forekomst, risiko og konsekvens av seksuell trakassering

Gjentatte studier viser at kvinner er mer utsatt for seksuell trakassering enn menn (Einarsen et al., 1993; Einarsen et al., 2007). I den landsrepresentative studien av mobbing i arbeidslivet, som ble gjennomført i 2005, ble det funnet at det var 3 ganger så mange kvinner som menn som var utsatt for seksuell trakassering i siste 6 måneders periode. Prevalenstallene for en samlet befolkning var forholdsvis lave: 1.7 % (kvinner) og 0.5 % (menn). Yngre kvinner, dvs. yngre enn 35 år, var imidlertid dobbelt så utsatt: 3 % rapporterte om seksuell trakassering i denne gruppen (Einarsen et al., 2007). Det ble for øvrig funnet, med utgangspunkt i samme datamateriale, at det var stor forskjell mellom hvor mange som egendefinerte seg som seksuelt trakassert (1,1 %), og andel som hadde

vært utsatt for minst en uønsket seksuell handling eller tilnærming (18,4 %; Nielsen, Bjørkelo, Notelaers & Einarsen, 2010). Mens det var flere kvinner enn menn som stemplet seg som utsatt for seksuell trakassering, så var det små og ikke-signifikante kjønnsforskjeller i forhold til enkeltvis uønskede handlinger. Dette er i tråd med hva Booker (1998) hevdet for 20 år siden, nemlig at seksuell trakassering må betraktes som et sammensatt fenomen.

Foruten kjønn, så er sivilstand og alder de to faktorer som systematisk henger sammen med risikoen for å oppleve seksuell trakassering (O'Donohue et al., 1998). Yngre, skilte, og separerte kvinner er mest utsatt. En norsk undersøkelse fant at alder og arbeidssted økte risikoen for seksuell trakassering blant kvinner (Einarsen et al., 1993). Unge kvinner i mannsdominerte miljøer og yrker hadde størst risiko for å oppleve denne formen for trakassering. Kjønnandelen, forholdstallet mellom menn og kvinner på arbeidsplassen, har vist seg å være et sentralt aspekt i forhold til seksuell trakassering (Fitzgerald, Drasgow, Hulín, Gelfand & Magley, 1997). Personer i minoritetsposisjon, som for eksempel kvinner i Forsvaret, har større sjanse for å bli utsatt for ulike typer ubehag og fiendtlighet, som ofte viser seg gjennom krenkende seksuelle kommentarer eller atferd (Gutek & Cohen, 1987). Den samme tendensen har også vist seg på kvinnedominerte arbeidsplasser, der menn i minoritetsposisjon har vært mer utsatt for mobbing (Eriksen & Einarsen, 2004).

Det er viktig å merke seg at seksuell trakassering er vist å ha alvorlige konsekvenser for de utsatte sin helse og trivsel, deres framtidige jobbmuligheter, og for organisasjonens effektivitet og økonomi. Konsekvensene av seksuell trakassering kan være a) psykiske, f.eks. engstelse for å gå på jobb eller at man føler seg ydmyket eller uthengt, b) fysiske, i form av psykosomatiske plager, og c) atferdsmessige, i form av store konsentrasjonsproblemer og vansker med å utføre jobben sin. I tråd med dette er det funnet en sammenheng mellom seksuell trakassering og redusert jobbtilfredshet, samt økt engstelse og depresjon (Hershcovis, Barling & Kozlowski, 2010; Munson, Hulín & Drasgow, 2000; Willness, Steel & Lee, 2007). Det er også funnet negative konsekvenser for organisasjonen som økt sykefravær, økt turnover, samt lavere tilhørighet til organisasjonen (Hogh, Conway, Clausen, Madsen & Burr, 2016; Kelloway, Mullen, Francis & Tetrick, 2006; Sims, Drasgow, Fitzgerald & Zedeck, 2005). En studie, der mer enn 7000 arbeidstakere fra 1000 organisasjoner tok del, avdekket at det å bli utsatt for seksuell trakassering fra kolleger og ledere har større negativ effekt, i form av depressive symptomer, enn når trakasseringen ble utført av de man jobbet for, som kunder og klienter (Maria et al., 2017). Forhold som i en operativ setting kan få alvorlige følger for en avdelings evne til å løse skarpe oppdrag.

Seksuell trakassering i Forsvaret

For elleve år siden ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse i Forsvaret, der 7350 personer tok del (Haslestad, 2007). I denne studien ble det funnet en klart høyere forekomst av mobbing enn i andre yrker, 13 % mot 4 %. Når det gjelder uønsket seksuell oppmerksomhet, var forskjellen mindre markert. Det ble imidlertid funnet klare kjønnsforskjeller. Mens kun 0,9% av mennene rapporterte om uønsket seksuell oppmerksomhet, var prevalenstallet for kvinnene i Forsvaret 8,7 %. De fleste i utvalget, både blant kvinner og menn, opplevde mest uønsket seksuell oppmerksomhet fra arbeidskolleger, i mindre grad for eksempel fra sine overordnede.

Seksuell trakassering er ofte forbundet med makt, dvs. at man er i en mer utsatt posisjon som f.eks. vanlig arbeidstaker, enn om man er leder (Williams, Gruenfeld & Guillory, 2017). Denne tendensen har også blitt funnet i Forsvaret. Kvinner i førstegangstjeneste er tre ganger så utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, som kvinnelige ansatte ellers i Forsvaret (Dagbladet, 2017). Det er en rimelig antakelse at vernepliktige generelt har en mer sårbar posisjon (mindre makt) enn militært personell som er vervet, eller sivilt ansatte, som begge grupper jo er i yrkesposisjon.

I Vernepliktundersøkelsen for 2016, der 3600 personer tok del, svarte 15 % av de kvinnelige vernepliktige at de var blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, mens 2 % av de mannlige vernepliktige hadde blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet (Forsvaret, 2016). Det var klart mer uønsket seksuell oppmerksomhet rapportert av kvinnelige vernepliktige i 2015 enn i 2016. Her var prevalenstallet 18 %, mens de mannlige vernepliktige hadde uendret tall med 2 %. Forsvarets medarbeiderundersøkelse for 2017 viser at 1,37 % av de militært ansatte hadde vært utsatt for «uønsket seksuell oppmerksomhet» en eller flere ganger i måneden» (Fjordabladet, 2018). Dette tallet skiller seg i liten grad ut fra tidligere sivile studier (jf. Einarsen et al., 2007; Nielsen, Bjørkelo, et al., 2010).

Det kan være regionale forskjeller på seksuell trakassering. Dette kan skyldes forskjeller i organisasjonskultur (jf. Timmerman & Bajema, 2000). Forsvarets Forskningsinstitutt, FFI, gjorde en undersøkelse i 2016. I denne studien fra Norges største militæravdeling, Brigade Nord, der 528 personer deltok, rapporterte 27 % av kvinnene og 3 % av mennene å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i førstegangstjenesten (Hanson, Steder & Kvalvik, 2016). Prevalensen av uønsket seksuell oppmerksomhet var klart høyere for kvinnene i Brigade Nord undersøkelsen enn i Vernepliktundersøkelsen for 2016. Det bør også nevnes at 40 % av kvinnene i Brigade Nord studien oppga at de hadde blitt utsett for mobbing, et tall som er 3 ganger høyere enn prevalenstallet for videregående

skole, ifølge forskerne bak FFI studien. Også mange mannlige rekrutter hadde blitt utsatt for mobbing i Brigade Nord (20 %).

Figur 1 illustrerte at det går en linje fra uønsket seksuell oppmerksomhet, gjennom seksuell trakassering, som kan resultere i seksuelle overgrep og voldtekt. I den forbindelse bør det også nevnes at Forsvaret håndterte 23 saker med mulig seksuallovbrudd i 2017, hvorav 3 voldtekter, ifølge VG sin granskning av årsrapporten til militærpolitiet (Rosenlund-Hauglid & Johannesen, 2018). Det ble videre meldt inn 19 saker vedrørende «seksuelt krenkende atferd». Trond Kotte, assisterende personalsjef i Forsvaret, uttaler til Bergens Tidende at resultatet av undersøkelsen kom uventet. På fem år har tallet på saker om seksuallovbrudd i Forsvaret firedoblet seg (Oldeide, 2017). – «Eg blei overraska. At norsk lov blir brote av folk i Forsvaret, er fullstendig uakseptabelt. Når det gjeld seksuell trakassering har Forsvaret nulltoleranse. Det er alvorlige saker det er snakk om. Fleire av sakene er av en slik karakter at ansatte har blitt sagt opp. Disse tallene må ned», sier forbundsleder Torbjørn Bongo til avisen.

Finnes det andre tilgjengelige tall angående Forsvaret og seksuell trakassering? I den norske 2016 levekårsundersøkelsen for arbeidslivet generelt, gjennomført av Statistisk Sentralbyrå, ble det funnet at 6 %, i en sammenslått yrkesgruppe bestående av sikkerhetsarbeidere, politi, tollere og militære, var utsatt for «uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende». Tallet for hele utvalget av norske arbeidstakere var 4 % (Dammen, 2018). Disse tallene indikerer at personer innen operative virksomheter er mer utsatt for seksuell trakassering enn den øvrige del av den norske yrkesbefolkningen. En lignende variabel, noe mer grovsortert yrkesmessig, men der man skiller mellom menn og kvinner, fant man i gruppen sikkerhetsarbeidere, politi og militære at 2 % av mennene hadde vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, mens tilsvarende tall for kvinnene i utvalget var 15 %.

En rekke internasjonale studier har også påvist at den militære sektor kan være ekstra utsatt for seksuell trakassering (Stander & Thomsen, 2015; Turchik, Probst, Irvin, Chau & Gidycz, 2009). En meta-studie konkluderte med at prevalensen av seksuell trakassering var signifikant høyere i det militære system enn i andre offentlige sektorer, eller i sivil sektor (Ilies, Hauserman, Schwochau & Stibal, 2003). Seksuelt trakassering er med andre ord en utfordring også i militær sammenheng. Men er det særlige forhold med Forsvaret som kan forklare en slik dysfunksjonell praksis? Et svar på dette kan handle om kulturelle særtrekk. Ifølge kulturforskeren Geert Hofstede (2001) er norsk kultur preget av feminine verdier og lav makttdistanse. Det er sannsynligvis mindre seksuell trakassering i feminine kulturer med lav makttdistanse, enn i kulturer kjennetegnet av maskuline verdier og stor makttdistanse.

Feminine verdier innebærer at forhold som livskvalitet, omsorg og nærhet, og balanse mellom jobb og familie verdsettes høyt, og at menn også kan ta omsorgsroller. I maskuline kulturer er kjønnsrollene atskilte, menn skal være pågående, og en viktig rolle for staten er utøvelse av makt og kontroll. Det er vanligvis en forbindelse mellom maskuline kulturer og maktdistanse. I land med stor maktdistanse er det klare formelle forskjeller mellom ledere og ansatte, og det er mer legitimt at overordnede utøver makt, sammenlignet med land med liten maktdistanse. Forsvaret, som jo skal forsvare landet i en potensiell krigssituasjon, er en yrkessektor som tradisjonelt har vært kjennetegnet av stor maktdistanse og maskuline verdier (Dunivin, 1994). Den militære kultur, med sitt hypermaskuline miljø, med sitt sterke team-samhold, de sterkt markerte autoritetslinjer og andre indikatorer på makt, har vært trukket fram som mulige forklaringer på hvorfor det militære system er sårbar for seksuell trakassering (Harris, McDonald & Sparks, 2018). Det er tidligere nevnt at også kjønnsbalansen i en organisasjon har betydning i forhold til seksuell trakassering (Fitzgerald et al., 1997). Andelen kvinner i det norske Forsvaret har stadig bedret seg. I 2014 var 17 % av Forsvaret sine ansatte kvinner (Forsvaret, 2015). Det ble imidlertid funnet store forskjeller mellom den militære (10 %) og sivile delen (33 %). Blant de yngste i Forsvaret, de som gikk på befalsskoler og de som tok førstegangstjeneste var tallene henholdsvis 20 og 14 %. Ubalansen mellom menn og kvinner har også vist seg blant toppledelsen i Forsvaret. Organisasjonskartet til Forsvaret viste i 2016 at det kun var en kvinne blant de 27 topplederne i Forsvaret, ifølge en beregning gjort av NRK (Bulai, Nilsen & Krekling, 2016). Betydningen av en god kjønnsbalanse i operativ setting har for øvrig blitt vist i et felteksperiment. Da Luftvernbatalljonen ved Ørlandet flystasjon bevisst og systematisk tok inn like mange kvinner som menn opplevde de større toleranse for hverandre, og lite seksuell spenning, ifølge Nina Hellum (Hellum, 2016; Torp, 2016).

Det er her verd å merke seg at en rekke negative konsekvenser synes å være relatert til seksuell trakassering også i det militære, for den som rammes. Negative effekter (Stander & Thomsen, 2016) synes å være forbundet med fysisk helse (somatiske plager, overvekt), mental helse (post-traumatisk stress, depresjon), men også atferdsmessige utfordringer (alkohol- og stoffmisbruk, spiseforstyrrelser, relasjonsvansker, tilpasningsvansker i jobben). Det er med andre ord grunnlag for å hevde at seksuell trakassering representerer en viktig utfordring i operativ setting. Derfor er spørsmål om tiltak for å redusere slik skadelig praksis relevante å stille seg. Her kan gode varslingsrutiner og proaktivt lederskap utgjøre viktige bidrag, momenter som også ble trukket fram i den nye offentlige NOU utredningen «Varsling – vern og verdier» (Frøstrup et al., 2018).

Passiv ledelse og varsling av seksuell trakassering

Alle varsel skal tas på alvor, fastslår forsvarssjef Haakon Bruun-Hansen (Fjordbladet, 2018). Det er nulltoleranse mot alle former for trakassering i Forsvaret. – «Det betyr at vi aktivt må forebygge og forhindre slik oppførsel. Den forulempede må si fra. Den som ser trakassering må gripe inn, og vi som ledere må ta tak i hendelsene umiddelbart, og vi må gi en tilpasset reaksjon for tydelig å markere at den viste atferd er uakseptabel», sa forsvarssjefen i en tale til Oslo Militære Samfund.

Det er flere grunner til å anta at seksuell trakassering kan skyldes svak eller passiv ledelse, såkalt la-det-skure ledelse (Lewin, Lippitt & White, 1939). Et utslag av slik la-det-skure atferd kan være at det ikke tas tydelige grep på hva som forventes av de ansatte i forhold til «code of conduct», vanlig folkeskikk og takt og tone. I tråd med dette er det påvist at det er større risiko for å bli rammet av seksuell trakassering, dersom man jobber under en passiv leder (Lee, 2018). Denne risikoen gjelder interessant nok både kvinnelige og mannlige ansatte, ifølge studien til Lee. Forskning har vist at la-det-skure atferd hos leder kan ha ulike destruktive effekter på en arbeidsplass, som redusert jobbtillfredshet (Skogstad, Aasland, et al., 2014), rollestress (Skogstad, Hetland, Glasø & Einarsen, 2014), men også i form av økt uhøflighet på arbeidsplassen (Harold & Holtz, 2015). En slik La-det-skure ledelse kan vise seg ved at lederen vegrer seg for å fatte avgjørelser, utsetter det å få ting gjort, abdiserer fra sitt ansvar, nekter å involvere seg i konflikter, er ufokusert i forhold til prioriteringer, og generelt viser manglende interesse for arbeidsoppgaver og medarbeidere (jf. Skogstad et al., 2007). I en operativ setting kan dermed en form for la-det-skure ledelse vise seg ved at lederen lar være å håndtere seksuell trakassering, og kanskje også vegrer seg for å motta varsel om trakassering.

I de senere år har begrepet varsling eller «whistle-blowing» blitt et stadig mer velkjent begrep i media, men også i befolkningen generelt. #Metoo bevegelsen rundt seksuell trakassering har bidratt til dette. Varsling er når noen, vanligvis enkeltmennesker, sier fra om ulovlige forhold på arbeidsplassen, og påkaller oppmerksomhet ved å "blåse i fløyten". I følge den mest kjente definisjonen på varsling, formulert i 1985, er varsling en situasjon der et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen, varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet (Near & Miceli, 1985). Varsling innebærer altså at man går videre med det man har sett, f.eks. til en leder eller øvrighetsperson som har handlingskapasitet til å stoppe den uønskede eller ulovlige atferden.

Varslere sine initiativ, om man for eksempel varsler om seksuell trakassering man er vitne til, kan også beskrives som en form for ekstrarolleatferd (jf. Organ, 1988; Vandyne, Cummings & Parks, 1995). Varsleren er ansett som ansvarlig eller prososial (Miceli, Near, Rehg & Van Scotter, 2012). Den som mottar et varsel har som oftest en stor mulighet til å bidra til at kritisk informasjon om uetisk praksis eller lovbrudd opphører. Det er her viktig å merke seg at det vil være til skade for Forsvaret, og ikke bare for enkeltpersoner, om organisasjonskulturen belemres med seksuell trakassering eller seksuelle overgrep.

Hva kjennetegner i så fall et godt mottak av varslings – som kan bidra til ønsket endring? Flere forhold trekkes her frem i litteraturen. Et godt utgangspunkt kan være at den som mottar varslings om seksuell trakassering anser varsleren sin hensikt og varslings som positiv for virksomheten (Frøstrup et al., 2018). Et bidrag til heving av moralsk praksis og læring. Det synes også sentralt for den som mottar varselet å ha et innholdsfokus (Matthiesen, 2016). Dersom personen som varsler om klanderverdig praksis snakker sant, er det irrelevant at man ikke liker vedkommende eller at personen har lav status i organisasjonen. Når et varsel blir gitt, er det ifølge Matthiesen (2016) viktig med utdypende spørsmål til den som gir varselet, slik at misforståelser eller uklarheter kan ryddes av veien, før man følger opp med beslutninger eller atferd som kan bringe den klanderverdige praksis til opphør. Det er også viktig å sjekke om varsler har konkrete eksempler, dokumentasjon eller bevis, slik at ikke varselet forblir diffust eller abstrakt. Man må skille mellom et varsel og udokumenterbare beskyldninger. Det handler med andre ord om høy grad av saklighet i en slik prosess. I dette ligger det også at prinsippet om kontradiksjon blir ivaretatt når det varsles om seksuell trakassering, dvs. at den som beskyldes for klanderverdig atferd må bli hørt og få anledning til å komme med sin versjon (Einarsen, Pedersen & Hoel, 2016).

Det er vurdert som viktig at leder eller den som mottar varselet møter varsler med sympati eller empati, at man erkjenner at det å varsle ofte har vært en krevende beslutning, der personen er redd for konsekvensene, som egen posisjon eller framtid i organisasjonen (Matthiesen, 2016; Wik & Sortland, 2013). Dette kan være en særlig aktuell problemstilling når kvinner varsler om seksuell trakassering i hypermaskuline miljøer, på arbeidsplasser der de er i klart mindretall (jf. Hellum, 2016). I tekstboks 1, del B av boksen, ble Anne omtalt, som en som lar være å gi beskjed, trass i at hun stadig blir kalt for «kjerring» eller «hore». Hun ville ikke lage oppstyr.

Flere vektlegger også betydningen av at selve varslings handlingen håndteres konfidensielt (Einarsen et al., 2016; Wik & Sortland, 2013). Dette gjelder selvsagt også ved varslings om seksuell trakassering. Dersom varsler blir møtt med avvising, kan dette også tolkes som et negativt signal med hensyn til organisasjonslæring (jf.

Jones & Kelly, 2014). Varsler forventer gjerne også at leder, tillitsvalgt eller den som mottar varselet er tydelig på hva man har tenkt å gjøre, hvordan man vil følge opp varselet, og at man som mottaker står ved sitt ord. Dersom informasjonen eller problemet man får seg forelagt er omfattende eller komplekst, kan det ifølge Matthiesen (2016) være klokt å be om betenkningstid i forhold til hvordan man har tenkt å agere. Det anbefales skriftlighet i forhold til konkrete avtaler man blir enige om, hvordan man vil følge opp. Det er imidlertid verd å merke seg at lite forskning er gjennomført i operativ setting i forhold til hvordan håndtering av varslings om seksuell trakassering gjennomføres, eller forhold som kan hindre eller fremme klok varslings. Dette synes derfor som en relevant forskningsutfordring i tiden som kommer.

Kartlegging av seksuell trakassering innen operative miljøer

Tidligere i denne artikkelen er det gjort rede for skillet mellom uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuell trakassering og overgrep (figur 1). Selv om overgangen mellom disse seksuelle formene kan være flytende, ulike personer vil for eksempel kunne ha ulik oppfatning av det inntrufne, er det likevel viktig å forsøke å skjelle mellom ulike alvorlighetsgrader av seksualisert atferd innen forskning. Det er for eksempel mulig at det kan være store forskjeller mellom andelen av yrkesaktive som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet av en eller annen type, og de som rammes av seksuell trakassering. Det siste er langt mer alvorlig, og innebærer en sterkere komponent av manglende mestring for personen som rammes. Enda verre er det selvsagt om det inntreffer overgrep og voldtekt.

Det er allerede påpekt at de operative miljøer innen Forsvaret er blant de mest «hypermaskuline» miljøene (jf. Harris et al., 2018), og kan dermed ha økt risiko for seksuell trakassering. Det bør således være en prioritert oppgave å kartlegge seksuell trakassering på bred basis, for på den måten å få kontroll over både status (prevalens), og god basis for intervensjon og oppfølging. En stor utfordring i dette vil være å gjennomføre slike undersøkelser på en profesjonell og faglig forankret måte. Sentralt her er særlig spørsmålet om hva en så bør kartlegge? Nedenfor lister vi opp noen momenter som man etter vårt syn bør implementere i en framtidig undersøkelse av seksuell trakassering innenfor det operative miljø:

- Man bør definere uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuell trakassering og overgrep/ voldtekt for respondentene. Innen forskning på mobbing viste det seg at prevalensallene varierte signifikant, avhengig av om mobbebegrepet ble definert for deltakerne i de ulike surveystudier eller ikke (Nielsen, Matthiesen & Einarsen, 2010).

- Man bør kartlegge med enkeltvis og separate «kardinals spørsmål» hvor mange som opplever seg som offer for eksempel for seksuell trakassering og seksuelt overgrep. Det er vanlig å bruke siste 6 måneder som mål på «nåtid». I tillegg kan man spørre om man på et tidligere tidspunkt har blitt utsatt for de nevnte formene for overgrep. Aktuelle svar-kategorier: 1) Ja, i høy grad, 2) Ja, i noen grad, og 3) Nei. Dessuten bør man spørre om hvem som har utsatt en for seksuell trakassering, for eksempel nærmeste leder eller de nærmeste kolleger, og overgriper sitt kjønn. Man kan også spørre deltakerne om de har vært vitne til at andre har blitt rammet av slik type atferd.
- Man bør i tillegg kartlegge spesifikke uønskede seksuelle situasjoner. Dette instrumentet kan gjerne bestå av elementer fra flere tidligere kartlegginger. For eksempel presenterer Reddy og Murdoch (2010) et kartleggingsverktøy kalt «Sexual Harassment Inventory», som består av 20 situasjoner, som dels 1) kartlegger et fiendtlig arbeidsmiljø (eksempler: seksuelle vitner, ubehagelig tafsing), dels 2) kartlegger Quid Pro Quo – altså press om motytelse (eksempler: tilbys opprykk i bytte mot sex, trusler om å negativ tjenesteuttalelse om man nektes sex), og til sist 3) kriminell seksuell atferd (eksempler: tvunget til å ha sex uten samtykke, blotting).
- Det er også en anbefaling å bruke hele eller deler av «Bergen Sexual Harassment Scale» (Einarsen & Sørsum, 1996), da dette gir mulighet til å sammenligne militære tall med tall fra landsrepresentative data fra norsk arbeidsliv i forhold til 11 seksuelle situasjoner (Einarsen et al., 2007; Nielsen, Bjørkelo, et al., 2010).
- Man bør også kartlegge eventuell varsling rundt seksuell trakassering, og hvordan denne ble håndtert. Det er viktig at man også spør om varslingsmottak, om noen varslet til deltakerne i undersøkelsen, og hvordan dette ble turnert.

Avslutning – konklusjon

Operativ virksomhet har maktanvendelse som verktøy for å løse samfunnets behov for vern og beskyttelse. Dette krever et velfungerende samspill på alle nivå i organisasjonen, preget av stor grad av samhold og høy grad av tillit, som basis for både oppdragsbasert ledelse og manøverevne (Olsen & Espevik, 2009). I denne studien har vi pekt på seksualitet og særlig uønsket seksuell oppmerksomhet som en utfordring i forhold til å etablere og opprettholde slike forutsetninger for godt operativt samspill. I kjølvannet av umoral og seksuell krenkelse ligger faren for oppsplitting av operative fellesskap (for eksempel Shay, 1995). En organisasjons evne til å begreps- og språksette denne utfordringen vil representere en relevant operativ kompetanse. I denne artikkelen har vi derfor forsøkt å gi et bidrag til en slik

bevisstgjøring – og samtidig forsøkt å peke på aktuelle spørsmål for ny forskning og kunnskapsutvikling. Skal Forsvaret nå sine målsettinger om en bedre kjønnsbalanse, vil dette kunne representere en viktig beredskap og fokus i den daglige tjenesten, så vel som i overordnet oppfølging av ulike avdelingskulturer og arbeidsmiljøet i stort.

Referanser

- Aanstad, K. H., & Dundic, M. (2011). Tvunget til nakenbading: - Jeg var livredd og gjemte meg bak andre. VG, 17-11. Hentet fra: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/jRIJ19/tvunget-til-nakenbading-jeg-var-livredd-og-gjemte-meg-bak-andre>.
- *Arbeidsmiljøloven : lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., sist endret ved lov 14 juni 2013 nr. 32 i kraft 1 juli 2013.* (2013). Bergen: Fagbokforlaget.
- Aronsen, A., Matre, J., & Nilsson, T. (2017). Norske Natassia Malthé (43) hevder Weinstein forgrep seg på henne. VG, 25-10. Hentet fra: <https://www.vg.no/rampelys/i/25mrem/norske-natassia-malthe-43-hevder-weinstein-forgrep-seg-paa-henne>.
- Bjerke, T. A., & Rones, N. (2017). The Fine Line between Funny and Offensive Humour in a Total Institution. *Res Militaris*, 7(2), 1-23. Hentet fra: http://resmilitaris.net/ressources/10270/10217/res_militaris_article_bjerke_rones_funny_and_offensive_joking_in_the_norwegian_military.pdf.
- Booker, M. (1998). Can Sexual Harassment be Salvaged? *Journal of Business Ethics*, 17(11), 1171-1177. doi:10.1023/A:1006084501979
- Bråten, M., & Øistad, B. S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg.* Oslo: Fafo: Rapport nr. 9.
- Bulai, E. M., Nilsen, K. S., & Krekling, D. V. (2016). Én kvinne blant 27 ledere i Forsvaret. NRK, 7-7. Hentet fra: <https://www.nrk.no/norge/en-kvinne-blant-27-ledere-i-forsvaret-21.13030726>.
- Cleveland, J. N., & Kerst, M. E. (1993). Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under-Articulated Relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 49-67. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1004>
- Crouthamel, J. (2014). *An Intimate History of the Front : Masculinity, Sexuality, and German Soldiers in the First World War:* Palgrave Macmillan US: Imprint: Palgrave Macmillan.
- Dagbladet. (2017). Forsvaret gransker trakassering i egne rekker. Dagbladet, 21-12. Hentet fra: <https://www.dagbladet.no/nyheter/forsvaret-gransker-trakassering-i-egne-rekker/69203598>.
- Dammen, C. (2018). 4 prosent utsatt for uønsket

- seksuell oppmerksomhet. *Statistisk Sentralbyrå, 11. januar*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet>.
- Dunivin, K. O. (1994). Military Culture: Change and Continuity. *Armed Forces & Society, 20*(4), 531-547. doi:10.1177/0095327x9402000403
 - Einarsen, S., Pedersen, H., & Hoel, H. (2016). *Faktaundersøkelse : metodikk i vanskelige arbeidsmiljøer*. Oslo: Gyldendal akademisk.
 - Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1993). *Seksuell trakassering: bollen og blondinen på norske arbeidsplasser*. Bergen: Sigma.
 - Einarsen, S., & Sørum, D. R. (1996). "Arbeidskamerat eller sex-objekt?" En kryss-kulturell studie av seksuell trakassering. *Nordisk Sexologi, 14*, 17-33.
 - Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., . . . Hauge, L. J. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norsk arbeidsliv [A brutal work environment. An exploration of bullying, conflicts and destructive leadership in Norwegian working life]*. Bergen: Rapport, Universitetet i Bergen.
 - Eriksen, W., & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*(4), 473-492. doi:10.1080/13594320444000173
 - Fasting, K., & Sundgot-Borgen, J. (2000). *Kvinner, eliteidrett og seksuell trakassering*. Oslo: Olympiatoppen, Kvinneprosjektet 2000.
 - Fitzgerald, L., Drasgow, F., Hulin, C., Gelfand, M., & Magley, V. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology, 82*(4), 578-589.
 - Fjordabladet. (2018). Bruun-Hanssen: Nulltoleranse mot trakassering i Forsvaret. 22-21. Hentet fra: <https://www.fjordabladet.no/npk/innenriks/2018/2001/2022/Bruun-Hanssen-Nulltoleranse-mot-trakassering-i-Forsvaret-15950966.ece>.
 - Forsvaret. (2015). Jenter og verneplikt. 7-1. Hentet fra: <https://forsvaret.no/karriere/forstegangstjeneste/jentegerverneplikt>.
 - Forsvaret. (2016). *Vernepliktsundersøkelsen 2016*. Oslo: Forsvaret, upublisert rapport. https://forsvaret.no/fakta/_ForsvaretDocuments/Vernepliktsundersokelsen%202016.pdf.
 - French, J., & Raven, B. (1959). The bases of social power. I D. Cartwright (red.), *Studies in social power* Vol. 7, s. 150-167. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
 - Frøberg, S., & Sørensen, R. (1992). *Stopp seksuell trakassering på jobben*. Oslo: Tiden.
 - Frøstrup, A. C., Dahle, H., Dalheim, T., Eriksen, B. M., Jensen, A., Matthiesen, S. B., . . . Sunde, C. O. (2018). *Varsling - verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet. NOU rapport nr. 6*. Oslo: Norges offentlige utredninger: Arbeids- og sosialdepartementet.
 - Geard, K. (2018). Nettverkstøtte i mannsyrke. *Fagbladet, 07-03*. Hentet fra: <https://fagbladet.no/nyheter/lillmarit-er-en-av-fa-kvinnelige-brannkonstabler--dette-er-en-fin-jobb-for-damer-6.91.531778.857b71ccda>.
 - Gray, J. G. (1959). *The warriors : reflections on men in battle*. New York: Harper & Row.
 - Gutek, B. A., & Cohen, A. G. (1987). Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sex at Work: A Comparison of Men's and Women's Experiences. *Human Relations, 40*(2), 97-115 doi:10.1177/001872678704000202
 - Hanson, T., Steder, F. B., & Kvalvik, S. N. (2016). *Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord*. Kjeller: Forsvarets Forskningsinstitutt: FFI rapport 16/01012.
 - Harold, C. M., & Holtz, B. C. (2015). The effects of passive leadership on workplace incivility. *Journal of Organizational Behavior, 36*(1), 16-38. doi:10.1002/job.1926
 - Harris, R. J., McDonald, D. P., & Sparks, C. S. (2018). Sexual Harassment in the Military. *Armed Forces & Society, 44*(1), 25-43. doi:10.1177/0095327X16687069
 - Haslestad, E. (2007). *Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2007*. Oslo: Forsvarsstaben PØS, Rapport.
 - Hellum, N. (2016). "Ikke ha fokus på om det er tut eller hank" : en studie av jevn kjønnsfordeling blant menige i Luftvern bataljonen på Ørland. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, FFI rapport
 - Hershcovis, M. S., Barling, J., & Kozlowski, S. W. J. (2010). Comparing Victim Attributions and Outcomes for Workplace Aggression and Sexual Harassment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 874-888. doi:10.1037/a0020070
 - Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
 - Hogh, A., Conway, P. M., Clausen, T., Madsen, I. E. H., & Burr, H. (2016). Unwanted sexual attention at work and long-term sickness absence: a follow-up register-based study. *BMC Public Health, 16*(1), 1-10. doi:10.1186/s12889-016-3336-y
 - Jones, A., & Kelly, D. (2014). Deafening silence? Time to reconsider whether organisations are silent or deaf when things go wrong. *Bmj Quality & Safety, 23*(9), 709-713. doi:10.1136/bmjqs-2013-002718
 - Kelloway, E. K., Mullen, J., Francis, L., & Tetrick, L. E. (2006). Divergent Effects of Transformational and Passive Leadership on Employee Safety. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(1), 76-86.

- doi:10.1037/1076-8998.11.1.76
- Kivlahan, C., & Ewigman, N. (2010). Rape as a weapon of war in modern conflicts: Families and communities are victims, as well as individuals. *BMJ: British Medical Journal*, *341*(7771), 468-469. doi:10.1136/bmj.c3270
 - Konstad, M. (2017). «Gutta-stemming» i grønt. NRK, 25-12. Hentet fra: https://www.nrk.no/kultur/_gutta-stemming_-i-gront-21.13825053.
 - Lee, J. (2018). Passive leadership and sexual harassment. *Personnel Review*, *47*(3), 594-612. doi:10.1108/PR-07-2016-0169
 - Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". *The Journal of Social Psychology*, *10*(2), 269-299. doi:10.1080/00224545.1939.9713366
 - Malovich, N. J., & Stake, J. E. (1990). Sexual harassment on campus. *Psychology of Women Quarterly*, *14*(1), 63-81. doi:10.1111/j.1471-6402.1990.tb00005.x
 - Maria, K. F., Jørgen, V. H., Per, T. A., Anna, P. F., Susie, K., Maj Britt, D. N., . . . Ida, E. H. M. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health*, *17*(1), 1-12. doi:10.1186/s12889-017-4669-x
 - Matthiesen, S. B. (2016). Mottak av varsling. *Magma*, *19*(4), 23-34.
 - McDonald, P., & Charlesworth, S. (2016). Workplace sexual harassment at the margins. *Work Employment and Society*, *30*(1), 118-134. doi:10.1177/0950017014564615
 - Miceli, M. P., Near, J. P., Reh, M. T., & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, *65*(8), 923-954. doi:10.1177/0018726712447004
 - Munson, L. J., Hulin, C., & Drasgow, F. (2000). Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes. *Personnel Psychology*, *53*(1), 21-46. doi:10.1111/j.1744-6570.2000.tb00192.x
 - Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence - the Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, *4*(1), 1-16. doi:10.1007/Bf00382668
 - Nguyen, L., & Reinemo, M. (2016). Andrea (21) navnga mennene som ble frifunnet for voldtekt: – Jeg står for det jeg har gjort. *VG*, 7-8. Hentet fra: <https://www.tv2.no/a/8498020/>.
 - Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2010). Sexual Harassment: Prevalence, Outcomes, and Gender Differences Assessed by Three Different Estimation Methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, *19*(3), 252-274. doi:10.1080/10926771003705056
 - Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(4), 955-979. doi:10.1348/096317909x481256
 - O'Donohue, W., Downs, K., & Yeater, E. A. (1998). Sexual harassment: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, *3*(2), 111-128. doi:10.1016/s1359-1789(97)00011-6
 - Oldeide, A. A. (2017). Soldatar kjøpte sex i teneste. På fem år har talet på saker om seksuallovbrøt i Forsvaret firedobla seg. *Bergens Tidende*, 12-17. Hentet fra: <https://www.bt.no/nyheter/lokalt/i/XVzex/-Soldatar-kjopte-sex-i-teneste>.
 - Olsen, O. K., & Espevik, R. (2009). *Alle mann til brasene! Sjømiljøeroperativt lederskap og lederutvikling. Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi*. Bergen: Sjøkrigsskolen, rapport.
 - Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
 - Pryor, J. B., DeSouza, E. R., Fitness, J., Hutz, C., Kumpf, M., Lubbert, K., . . . Erber, M. W. (1997). Gender differences in the interpretation of social-sexual behavior - A cross-cultural perspective on sexual harassment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *28*(5), 509-534. doi:10.1177/0022022197285001
 - Reddy, M. K., & Murdoch, M. (2010). Sex Differences in the Factor Structure of a Modified Sexual Experiences Questionnaire. *Psychological Reports*, *107*(3), 773-783. doi:10.2466/03.08.16.PR0.107.6.773-783
 - Rosenlund-Hauglid, S., & Johannesen, N. (2018). Forsvaret etterforsket 23 mulige seksuallovbrudd i 2017. *VG*(3-2), 3-2. Hentet fra: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/Qlyo34/forsvaret-etterforsket-23-mulige-seksuallovbrudd-i-2017>.
 - Røed, R. (2016). Tre menn frikjent for gruppevoldtekt i Hallingdal - men må betale erstatning. *VG*, 3-8. Hentet fra: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/0Rbzb/tre-menn-frikjent-for-gruppevoldtekt-i-hallingdal-men-maa-betale-erstatning>.
 - Shay, J. (1995). *Achilles in Vietnam. Combat trauma and the undoing of character*. New York: Simon & Schuster.
 - Sims, C. S., Drasgow, F., Fitzgerald, L. F., & Zedeck, S. (2005). The Effects of Sexual Harassment on Turnover in the Military: Time-Dependent Modeling. *Journal of Applied Psychology*, *90*(6),

- 1141-1152. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1141
- Skogstad, A., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., Einarsen, S., . . . Schilling, J. (2014). The Relative Effects of Constructive, Laissez-Faire, and Tyrannical Leadership on Subordinate Job Satisfaction. *Zeitschrift für Psychologie*, 222(4), 221-232. doi:10.1027/2151-2604/a000189
 - Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., Hetland, H., & Tetrick, L. E. (2007). The Destructiveness of Laissez-Faire Leadership Behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80-92. doi:10.1037/1076-8998.12.1.80
 - Skogstad, A., Hetland, J., Glasø, L., & Einarsen, S. (2014). Is avoidant leadership a root cause of subordinate stress? Longitudinal relationships between laissez-faire leadership and role ambiguity. *Work & Stress*, 1-19. doi:10.1080/02678373.2014.957362
 - Stander, V. A., & Thomsen, C. J. (2016). Sexual Harassment and Assault in the U.S. Military: A Review of Policy and Research Trends. *Military Medicine*, 181(suppl_1), 20-27. doi:10.7205/MILMED-D-15-00336
 - Timmerman, G., & Bajema, C. (2000). The Impact of Organizational Culture on Perceptions and Experiences of Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 188-205. doi:10.1006/jvbe.1999.1741
 - Torp, I. S. (2016). Forsvaret testet kjønnsbalanse. *Kilden*, 18-11. Hentet fra: <http://kjonnsforskning.no/nb/2016/2011/forsvaret-testet-kjonnsbalanse>.
 - Vandyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-Role Behaviors - in Pursuit of Construct and Definitional Clarity (a Bridge over Muddied Waters). *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, Vol 17, 1995, 17, 215-285.
 - VG. (2018). Monica Lewinsky etter metoo-kampanjen: – Jeg var offer for maktmisbruk. 27-02. Hentet fra: <https://www.vg.no/nyheter/utenriks/i/A22G28bx/monica-lewinsky-etter-metoo-kampanjen-jeg-var-offer-for-maktmisbruk>.
 - Wik, T., & Sortland, N. (2013). *Varsling: fra problem til verdi*. Bergen: Fagbokforlaget.
 - Williams, M. J., Gruenfeld, D. H., & Guillory, L. E. (2017). Sexual aggression when power is new: Effects of acute high power on chronically low-power individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(2), 201-223. doi:10.1037/pspi0000068
 - Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x

DEL 2

Moralsk handling

God under press?

En operasjonalisering av moralsk robusthet i krevende operative situasjoner

Olav Kjellevold Olsen, Universitetet i Bergen
Sigurd Hystad, Universitetet i Bergen
Anette Harris, Universitetet i Bergen

Sammendrag

Denne artikkelen prøver å forstå hva som skal til for at et menneske skal klare å handle moralsk i situasjoner preget av kompleksitet, risiko og alvorlige konsekvenser ved feilhandlinger. Artikkelen identifiserer ulike former for stressorer som kan føre til moralsk svikt, og utvikler også en modell for moralsk robusthet. Modellen kombinerer individuelle forhold som generell psykologisk robusthet i form av hardiness og stressmestring med ulike moralske robusthetsfaktorer. Modellen tar også høyde for at moralsk handling under press kan kreve mer en det et enkelt menneske har av personlige ressurser slik at sosial støtte fra omgivelsene ofte vil være et nødvendig «tillegg» for å kunne fastholde moral også i «kampens hete». Vi ønsker med dette å bidra med en modell som kan tjene som bidrag til målbildet for seleksjon så vel som utdanning og trening av operativt personell. Artikkelen identifiserer også aktuelle områder for ny forskning og kunnskapsoppbygging.

Den 16. mars 1968 fløy den amerikanske helikopter-piloten Hugh Thompson med et mannskap på to skyttere over landsbyen My Lai i Sør-Vietnam som støtte for et bakkeangrep («Hugh Thompson Jr», 2018). Fra sin posisjon i luften forsto Thompson fort at noe alvorlig galt utspilte seg nede på bakken. Flere amerikanske soldater forfulgte og drepte forsvarsløse kvinner og barn. De skjøt folk ned bakfra – og flere var involverte i det som så ut som mishandling og voldtekter. Det var altså tydelig at soldatene hadde gått berserk. I dette øyeblikket sto Thompson overfor et valg. Skulle han gripe inn, med fare for eget og mannskapets liv, og forsøke å redde de som hadde akutt behov for beskyttelse – eller skulle han holde seg på trygg avstand?

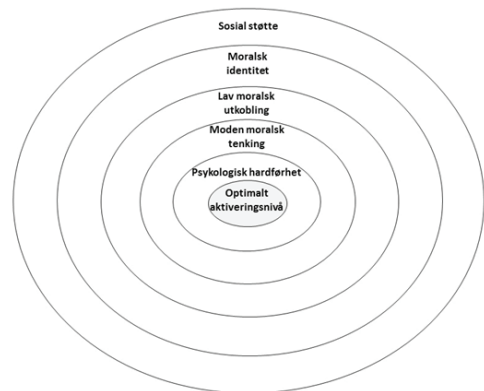
Denne situasjonen illustrer et sentralt faglig spørsmål – både sett fra et ledelses- og moralperspektiv: Hva skal til for å handle moralsk i en situasjon der den moralske handlingen representerer stor egenrisiko – til fordel for mennesker en gjerne ikke kjenner, og som i verste fall også er ens fiende?

En mye anvendt forklaring på slik moralsk robusthet er individets evne til moden moralsk tenkning, sett som en basis for moralsk pliktfølelse (Kohlberg, 1984). Flere studier løfter også frem moralsk motivasjon, sett som vilje til å prioritere moralske verdier på bekostning av andre mer egoistiske hensyn som en sentral faktor (Rest 1986). Sosialpsykologiske forhold som konformitet (Asch, 1956) og lydighet (Zimbardo, 2007) så vel som organisatoriske forhold som etisk infrastruktur (Tenbrunsel, Smith-Crowe & Umphress, 2003) og etisk klima (Cullen, Bart & Bronson, 1993) løftes også frem i litteraturen som robusthetsrelaterte variabler. Dette mangfoldet i perspektiv indikerer at moralsk atferd i pressede operative situasjoner forutsetter bidrag fra flere samtidig virkende psykologiske prosesser. Både emosjonelle og kognitive, på individ, så vel som gruppe og organisasjonsnivå (Olsen, 2010).

I inneværende teoretiske studie ønsker vi å bidra til denne litteraturen gjennom å samle ulike perspektiv i en operasjonalisering av begrepet moralsk robusthet – sett som en nødvendig (men ikke tilstrekkelig) forutsetning for å handle moralsk under press. I tillegg ønsker vi å peke på relevante områder for framtidig forskning. Denne formen for robusthet handler i sin essens om individets evne til å fastholde moral i en tilstand av stort press og stressaktivering – i situasjoner der en gjerne er sterkt fristet til å velge en lettere vei ut – eller er ute av stand til å fungere effektivt. Stressmestring blir da et sentralt perspektiv i dette. Derfor er det også verd å merke seg at relativt lite forskning har sett på sammenhengen mellom stressmestring og moralsk robusthet i en operativ setting. Noe som igjen kan føre til at viktige egenskaper og ferdigheter knyttet til moral blir oversett både i seleksjon og utdanning av operativt innsatspersonell.

En modell for moralsk robusthet

Vår teoretiske modell, som er illustrert i figur 1 under, framhever evne til stressmestring (f.eks., Ursin & Eriksen, 2004) og personlighetstrekket psykologisk hardførhet (f.eks., Hystad, Olsen, Espevik & Säfvenbom, 2015) som en kjerne i moralsk robusthet. Disse faktorene representerer en måte å tenke på som regulerer frykt og stressaktivering slik at sannsynligheten for klok handling under press øker. Dette er imidlertid en form for robusthet som i seg selv er amoralsk i sin innretning. Dette betyr at denne bør suppleres med moralske robusthetsfaktorer, som gir robustheten et moralsk formål. Her utgjør etter vårt syn en moden moralsk tenkemåte (Kohlberg, 1984) og en svak disposisjon for moralsk kognitiv utkobling (Bandura, 1999) en viktig basis for at den enkelte skal kunne se seg selv som personlig ansvarlig i en moralsk utfordrende situasjon. Kombineres denne ansvarsforståelsen med en sterk moralsk identitet (Aquino & Reed, 2002), øker sannsynligheten for at den enkelte også føler seg personlig forpliktet til å handle moralsk. Altså en gunstig kombinasjon av evne til å fortolke og evne til å føle personlig moralsk ansvar. Modellen tar til sist høyde for at moralsk atferd under press i mange tilfeller kan være for krevende til at et menneske vil klare en slik utfordring på egen hånd (Olsen, 2005). Sosial støtte vil derfor utgjøre et viktig sosialt sikkerhetsnett for å kunne utvise moralsk robusthet - ut over individets personlige ressurser. I artikkelen videre vil vi utlede hver del av denne modellen. Vi starter imidlertid med en bevisstgjøring av den moralske utfordringen. Hva utfordrer vår moralske robusthet i en operativ setting?



Figur 1. Moralsk robusthet – et sammensatt konstrukt

Hva står vi opp i mot? Stressorer som vanskeliggjør moralsk handling

Moralsk robusthet handler altså i stor grad om å holde hodet klart og «stå an av» under press. Men i hvilken form kommer et slikt press? En måte å kategorisere dette på er i form av stressorer - definert av Selye (1950) som ytre stimuli som truer kroppens likevekt. Altså en form for ubalanse. En moralsk stressor blir i denne sammenhengen ubehagelige, kompliserende og/eller truende stimuli som skaper stressreaksjoner som igjen kan forhindre moralsk handling. Det er her verd å merke seg at få om noen studier har systematisk kartlagt slike stressorer i en operativ setting – selv om flere beskriver enkeltstressorer (f.eks., Shay 1995; Mæland, 2004; Litz, et al., 2009). Vi ønsker derfor i det følgende å peke på, og sammenfatte, noen sentrale moralske stressorer, som på ulikt vis kan utfordre operativt personells evne til moralsk robusthet. Denne sammenfatningen er også gjengitt for oversiktens del i tabell 1 under.

I tabellen er risiko for eget liv og helse identifisert som en særlig relevant stressor. I krig og væpnede aksjoner medfører moralsk atferd ofte risiko for egen eller nære kollegaers skade eller død, gjerne til fordel for fiendens krav på respekt og ivaretagelse - eller disiplinert oppdragsløsning. Moralen legger med andre ord føringer på akseptabelt nivå for egenbeskyttelse, og stiller ofte krav til øket personlig risikotaking - til fordel for andre. En slik stressor kan bli ytterligere utfordrende dersom ens motpart i liten grad respekterer moralske prinsipper i sin krigføring. Noe som fort oppleves urettferdig, med aktivisering av følelser som raseri og hat og et økt press på moralsk selvkontroll og besindighet som følge (Shay, 1995). I slike situasjoner kan også sosiale sanksjoner som følge av egen moralsk beslutningstaking fremstå som en utfordrende stressor. Mange moralske operative

beslutninger, særlig i rollen som leder, har alvorlige konsekvenser også for underordnet mannskap. Noe som igjen kan føre til sterk sosial motstand. En motstand som igjen kan true leders basale behov for sosial tilhørighet og fellesskap, med utmattelse og svekket moralsk standhaftighet som følge. I en slik krevende setting vil en også kunne oppleve at ens egne beslutninger, selv når disse er i tråd med folkeretten, medfører drap eller skade på uskyldige sivile. Dette er en type erfaringer som også kan skape skyld- og skamfølelse, og i verste fall moralsk oppløsning (Shay, 1995).

Operative situasjoner er også ofte preget av høy grad av kompleksitet og kaos, med mangelfull, motstridende eller for mye informasjon under akutt tidspress som basis for beslutningstakingen (Olsen & Espevik, 2009). Evnen til å tenke klart også under press blir derfor særlig sentralt i møte med slike stressorer. Det kan være ytterligere kompliserende at slike pressede situasjoner gjerne ledsages av fysiske stressorer som mangel på søvn og fysisk utmattelse blant ledere og mannskap. Stressorer som igjen påvirker evnen til reflektert moralsk tenking, og som disponerer for en form for selvpåttatthet som kan gå ut over evnen til empati og omsorg for andre (Killgore et al. 2007; Olsen, Pallesen & Eid, 2010).

Stress, mestring og prestasjoner under press

Stressmestring er altså en relevant utfordring i møte med moralske stressorer, slik vi ser det. En teori om moralsk robusthet bør derfor forklare hvorfor stressaktiveringen er en relevant faktor i denne sammenhengen, og hva som skjer når vi faktisk (ikke) mestrer krevende moralske situasjoner. Dette betinger svar på en rekke sammenhengende spørsmål. For det første: hvordan påvirker stressaktiveringen vår moralske ytelse? For

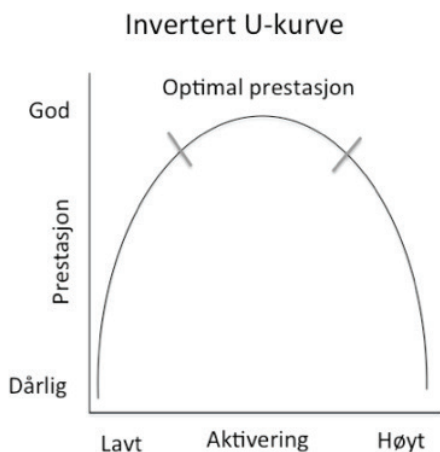
Tabell 1. Aktuelle moralske stressorer i operativ setting

Stressor	Beskrivelse	Moralske utfordringer
1	Livsfare og risiko for skade	Mot og evne til å ta risiko til fordel for andre
2	Motpartens «ondskap» og moralske overtramp	Evne til selv-besinnelse og ikke gjengjelde «med samme mynt»
3	Sosial motstand og ekskludering	Evne til å stå alene – og påvirke motvillige til å følge og bidra til moralske valg
4	Drap av sivilbefolkning (selv når i tråd med folkeretten)	Evne til å fastholde moralske standarder – lære av feil og tilgi seg selv
5	Motstridende eller mangelfull informasjon under tidspress	Evne til å orientere seg, prioritere og beslutte i tide
6	Mangel på søvn og fysisk utmattelse	Evne til gjenhenting av ressurser, og evne til å tenke og handle klokt i redusert tilstand

det andre: Hvordan mestre moralske stressorer? Dette spørsmålet fordrer igjen svar på to sentrale spørsmål: (1) Hva skjer i kroppen når vi er stressaktiverte (hvilke system er det vi må forsøke å regulere)? (2) Hvordan kan vi faktisk påvirke og regulere vår stressaktivering – slik at vi presterer godt?

Stressaktivering og ytelse under press

I operative situasjoner ser vi gjerne at samme stressor medfører forskjellig stressaktivering og prestasjon hos ulike personer. En forklaring på hvorfor det er slik kan være at det ikke er stressoren i seg selv, men personens erfaring og tanker knyttet til stressoren som er avgjørende for aktiveringen og dermed også for hvor godt personen presterer (Ursin & Eriksen 2004). I den såkalte Yerkes-Dodsons lov fremstilles sammenhengen mellom stressaktivering og prestasjon som en invertert U-kurve, hvor både for lav og for høy stressaktivering medfører svake prestasjoner (se figur 2 nederst på siden) (Yerkes & Dodson, 1908). Med andre ord vil både for lav og for høy aktivering kunne representere en trussel mot evne til å handle moralsk, mens et optimalt aktiveringsnivå vil kunne opprettholde moralsk ytelse (og dermed robusthet) under press. Denne sammenhengen mellom aktivering og ytelse er imidlertid kompleks. I følge Siddle (1995) vil for eksempel situasjoner som fordrer finmotoriske evner eller ferdigheter med høy grad av mental beslutningsevne kreve et lavere aktiveringsnivå for optimal yteevne enn situasjoner som krever grovmotoriske evner og enklere kognitive beslutninger. Denne mangelen på differensiering er noe av kritikken som har vært rettet mot Yerkes-Dodson modellen (Pensgaard & Hollingen, 2006).



Figur 2. Sammenhengen mellom stressaktivering og prestasjon.

Det er verd å merke seg at hva som er et optimalt aktiveringsnivå i en presset moralsk situasjon er lite studert. Dette er et relevant spørsmål fordi en moralsk krevende situasjon kan utfordre ulike kompetanseområder. Eksempelvis vil en uoversiktlig situasjon gjerne kreve aktivering av kognitive eksekutive funksjoner (f.eks. problemløsning, planlegging og regulering av adferd) som er sårbare for stressaktivering, mens andre situasjoner er oversiktlige, men krevende å implementere fordi dette medfører stor livsfare. I sistnevnte tilfeller kan vi tenke oss at evnen til å overvinne egen frykt og eventuell handlingslammelse er utfordringen. Noe som trolig kan skj med høyere aktivering enn om utfordringen handler om krevende moralske vurderinger. Grossman er for sin del spesifikk når han med utgangspunkt i Yerkes-Dodson modellen hevder at optimalt operativt prestasjonsnivå finner sted når personen har en hjerterate på rundt 115-145 slag i minuttet (Grossman & Christensen, 2008). Dette kan bety at dersom aktiveringen er for lav vil operatøren kunne være for «sløv» og uengasjert til å oppfatte et trusselbilde eller engasjere seg i den moralske situasjonen. Denne antagelsen støttes av forskning som har vist bedre ytelse hos selektert personell med høy stressaktivering sammenlignet med personell med lavere aktiveringsnivå under vinteropphold i Antarktis (Harris et al., 2010).

Noen få moralstudier er relevante i denne sammenhengen. Youssef og kollegaer (2012) finner i en eksperimentell studie at stress medfører redusert evne til å foreta gode moralske handlinger når deltagerne er konfronterte med personlige moralske dilemma. Disse antagelsene samsvarer også med en nyere metastudie som viser at stress fører til beslutninger som er mer ufordelaktige, egoorienterte og risikofylte - i situasjoner der slike handlinger er svært ugunstige (Starcke & Brand 2016). I samsvar med dette ser vi at dagligdagse moralske vurderinger (som for eksempel det å legge igjen beskjed til eier av en parkert bil som du har skadet) ikke blir påvirket av personens stressaktivering (Starcke, Polzer et al. 2011). Det kan derfor tenkes at moralske vurderinger og valg i hovedsak blir påvirket av stress når situasjonen medfører sterke emosjonelle reaksjoner. Samtidig viser annen forskning at evne til rasjonell moralsk tenking også er negativt påvirket av stressorer (f.eks. søvnmangel i Olsen, et al., 2010). En relevant utfordring videre er derfor å undersøke betydningen av individuelle forskjeller for sammenhengen mellom stress og moralsk ytelse.

Hva skjer i kroppen når vi blir aktivert på grunn av stressorer?

Vårt nivå av stressaktivering kan altså ha stor innvirkning på vår evne til moralsk handling og robusthet. Dette betyr igjen at vår evne til stressregulering kan sees som en moralsk robusthetskompetanse. Men hvilke fysiologiske prosesser er det som må reguleres?

I møte med en moralsk stressor vil sentralnervesystemet initiere en stressreaksjon ved å aktivere den delen av hjernen som kalles hypothalamus. I tillegg vil hjertet pumpe mer blod rundt i kroppen, og særlig til hjernen og de store muskelgruppene. Dette er den såkalte "fight-flight" reaksjonen som gjør kroppen "klar til kamp" - og ideelt sett medfører at personen blir i stand til å handle raskt og godt under press (Cannon, 1932). De eksakte mekanismene involvert er fremdeles usikre, men det er kjent at hypothalamus trigger to system; (1) aktivering av det sympatiske nervesystemet med frigjøring av adrenalin og (2) aktivering av HPA-aksen (Hypothalamus, Pituitary Adrenal-axis) som medfører en frigjøring av stresshormonet kortisol (Foley & Kirschbaum 2010). I tillegg til å opprettholde blant annet muskelenergi har kortisol en viktig funksjon i å dempe den totale stressreaksjonen - gjennom aktivering av det parasympatiske nervesystemet. Denne nedreguleringen skjer via en tilbakekobling som virker på både hypothalamus og hypofysen. Hensikten er altså både å opprettholde høy aktivering så lenge vi er utsatt for en trussel - samtidig som hormonet har en viktig funksjon ved «å slå av» systemet når trusselen er over og situasjonen ikke lenger krever en økt våkenhet.

Det er verd å merke seg at når vi utsettes for stressorer vil en frigjøring av kortisol i hovedsak virke på områder i prefrontale cortex og det limbiske system (hypothalamus, hypofysen, hippocampus og den arteriale delen av cingulum) (Pruessner, Dedovic et al. 2008). Dette er de samme hjernestrukturene som er aktivert når vi foretar kognitive og emosjonelle prosesseringer. Følgelig vil en stressaktivert kunne ha en sentral betydning for vår evne til å foreta moralske beslutninger. Spørsmålet er da - hvordan oppnå en gunstig aktivering? Svaret avhenger av hva som styrer denne aktiveringen.

Tenking som basis for optimal stressaktivert og ytelse
I følge kognitiv aktivertingsteori om stress (Cognitive Activation Theory of Stress; CATS) er det i hovedsak våre tanker som styrer den fysiologiske stressaktivertingen (Ursin, et al., 1978, Ursin & Eriksen, 2004). Noe som igjen kan forklare hvorfor samme stressor medfører forskjellig stressaktiverting hos ulike personer. Dersom vi har en forventning om at vi har tilgjengelige ressurser til å håndtere situasjonen på en god måte, dvs at personen forventer at utfallet vil bli positivt (positiv responsutfallsforventning) - vil det kunne bidra til en optimal aktiverting og dermed god ytelse. Positiv responsutfallsforventning er med andre ord definisjon på mestring i følge CATS teorien. En krevende moralsk stressor som for eksempel fare for død eller skade under et oppdrag vil følgelig generere en lavere (og ideelt sett optimal) stressaktiverting dersom den møtes med en slik positiv forventning. Dersom vi gjentatte ganger utsetter oss for stressorer som vi mestrer vil vi kunne tilpasse oss, lære - og utvide en slik evne til positiv

utfallsforventning. Innenfor operativ psykologi tilbyr CATS dermed en kognitiv og fysiologisk forklaring på hvorfor det er viktig at personell både under øvelse og i feltsituasjoner kontinuerlig utsettes for positivt stress - og gode mestringsopplevelser. CATS understreker dermed betydningen av at ledere stimulerer en positiv mestringsforventning i en kampgruppe. Alternativene er fort en opplevelse av hjelpeløshet («jeg kan ikke påvirke utfall av situasjonen - det går som det går») eller håpløshet («utfall av situasjonen blir negativt og det er min skyld») som kan føre til «frys reaksjoner» og svært lav ytelse i møte med en akutt stress-situasjon. Denne betydningen av ulike forventninger er imidlertid lite studert innen moralfeltet. Spørsmålet om hvordan en operatør kan oppnå en optimal aktiverting (spenning) og eventuelt hvordan en kan komme seg ut av en negativ frys-tilstand er derfor et relevant forskningsfokus også innenfor moralforskningen. Et svar kan være evne til å gjenkjenne og forstå de stressorene en konfronteres med - og hva som er normale stressreaksjoner i møte med disse.

Kan kunnskap om stressorer og stressreaksjoner bidra til moralsk robusthet?

I litteraturen finner vi noe belegg for at personell som er forberedt på en stressor i form av kunnskap om den aktuelle stressoren generelt sett mestrer situasjonen bedre enn andre (Driskell & Johnston, 1998). Litteraturen viser også at kunnskap om de kroppslige reaksjonene som følger en økt stressaktiverting vil kunne bidra til økt mestring (Ursin & Eriksen, 2004). Årsaken til dette kan være at dersom personen betrakter de kroppslige reaksjonene som hensiktsmessige for optimal prestasjon, vil det bidra til at personen lettere kan tilpasse aktivertingsnivået (Ursin & Eriksen, 2004). I motsatt tilfelle kan manglende kjennskap til disse fysiologiske symptomene forsterke en eventuell frykt og dermed bidra til en overaktiverting - og i verste fall en «frystilstand». En identifisering av relevante moralske stressorer, som gjort i tabell 1 på side 74, kan med andre ord være relevant som ledd i en robusthetsfremmende bevisstgjøring. Studier av utdanningsintervensjoner som fokuserer på slik kunnskapsformidling er imidlertid sparsomme innen moralfeltet- og vil derfor representere et nyttig fokus i videre studier.

Psykologisk hardførhet (hardiness) som basis for mental robusthet

En viktig utfordring for å møte stressorer med robusthet handler altså om å operere på et optimalt spenningsnivå - oppnådd gjennom formålstjenlige (positive) tenkemåter. Selv om dette vil kunne variere fra situasjon til situasjon og fra dag til dag for den enkelte, er det likevel grunnlag for å hevde at til tross for variasjon, så vil denne evnen til å operere på et

optimalt nivå likevel være relativt stabil (Hystad, et al., 2015). Noe som indikerer at noen er bedre rustet enn andre, personlighetmessig, til å tenke positivt og mestre press. En slik forskjell kan henge sammen med forskjeller i psykologisk hardførhet (dvs., «hardiness»). Psykologisk hardførhet slik vi tenker rundt begrepet i dag, ble først presentert av Suzanne C. Kobasa i 1979. Kobasa (1979) beskriver de tre gjensidig korrelerte personlighetsegenskapene *involvering* («commitment»), *kontroll* («control») og *utfordring* («challenge»). Involveringsdimensjonen omfatter egenskapen å kunne involvere seg i enhver oppgave en utfører, samt å se disse som meningsfulle og interessante i seg selv. Kontroll innebærer en forståelse av at vi selv kan påvirke omgivelsene våre og dermed at egen innsats kan styre utfall av viktige forhold i utvikling av egen person. Utfordringsdimensjonen omhandler en forståelse for at endringer i miljøet er normalt og en kilde til utvikling snarere enn en trussel som for enhver pris må unngås.

Sammen utgjør disse tre dimensjonene en overordnet personlighetsstil som ble foreslått å fungere som en buffer mellom ytre, stressende hendelser og fysiske eller psykiske påkjenninger. Senere forskning har i stor grad gitt støtte til disse antagelsene. Psykologisk hardføre personer har mindre sykefravær i møte med en krevende jobbhverdag (Hystad, Eid & Brevik, 2011), rapporterer færre helseplager i møte med en utfordrende studiehverdag (Hystad, Eid, Laberg, Johnsen & Bartone, 2009) og har en fysiologisk sett mer hensiktsmessig stressrespons (Sandvik, Bartone, Hystad, Phillips, Thayer & Johnsen, 2013).

Psykologisk hardførhet antas å påvirke mestring under stress hovedsakelig gjennom to mekanismer: Den kognitive vurderingen vi gjør oss av en stressor og hvordan vi reagerer rent atferdsmessig. Dette samsvarer med CATS som hevder at det er våre tanker som styrer den fysiologiske stressaktiveringen og dermed også utfallet av en stressende situasjon (Ursin & Eriksen 2004). Anlegget hardføre personer har til å involvere seg, verdsette utfordringer og til å ha tro på egen påvirkningskraft, tenkes derfor å redusere sannsynligheten for overaktivering og redusert ytelse i møte med krevende stressorer. Dette støttes av to ulike studier av israelske militærkadetter som viser at psykologisk hardføre kadetter tolket et meget krevende stridskurs som mindre truende, samtidig som de hadde større tiltro til egen evne til å mestre kurset, enn kadetter som var mindre hardføre (Florian, Mikulincer & Taubman, 1995; Westman, 1990).

I forlengelsen av den kognitive vurderingsstilen, vil hardføre personer gjerne handle mer formålstjenlig. I møte med stressende situasjoner og hendelser tenker en seg at hardføre personer håndterer situasjonen med økt innsats heller enn unnvikelse. Kombinert med synet på utfordringer som en naturlig del av livet og troen på egen evne til å mestre situasjonen, vil hardføre personer aktivt forsøke å gjøre potensielt belastende hendelser

om til individuelle erfaringer som kan fremme vekst og erfaring. Disse antagelsene er også bekreftet gjennom empiriske studier (Delahajj, Gaillard & van Dam, 2010; Florian et al., 1995). Delahajj og kollegaer (2010) fant for eksempel at hardføre kadetter i større grad taklet en stressende militærøvelse ved å øke egen innsats, søke å få kontroll på situasjonen og ved å fokusere på oppgavene og mulige løsninger. Samlet sett kalles slik atferd for aktiv oppgavefokustert mestring. Dette står da i kontrast til mindre hardføre personer som gjerne har en tendens til å benytte seg av mer unnvikende mestring – og bøye av når presset øker. Dette er også vist empirisk. I en studie av norsk personell som hadde tjenestegjort utenlands mellom 2009 og 2010, viste hardførhet seg å henge sammen med mindre bruk av unnvikende mestring, og i forlengelsen av dette, færre symptomer på traumatisk stress (Thomassen, Hystad, Johnsen, Bartone & Johnsen, 2018). Økt alkoholbruk kan også karakteriseres som unnvikende mestring, og psykologisk hardførhet har også vist seg å henge sammen med mindre alkoholbruk etter endt deployering både blant amerikanske (Bartone, Eid, Hystad, Joco, Laberg & Johnsen, 2015) og norske (Bartone, Johnsen, Eid, Hystad & Laberg, 2017) veteraner.

Psykologisk hardførhet har altså vist seg som en beskyttelsesfaktor mot stress og har vært knyttet til prestasjoner, tilpasning og bedre helse blant en rekke ulike operative enheter (for en detaljert gjennomgang, se Johnsen, Bartone & Hystad, 2015). Det er imidlertid viktig å påpeke at psykologisk hardførhet i seg selv ikke er en moralsk kompetanse, og kan således være en forutsetning for ondskap like fullt som moralsk godhet. Modellen vi foreslår fremhever likevel psykologisk hardførhet som en nødvendig, om enn ikke tilstrekkelig, forutsetning for moralsk robusthet (se Figur 1). Foreløpig eksisterer det heller ingen forskning som direkte ser på psykologisk hardførhet i sammenheng med moralsk atferd. Dette er derfor et svært relevant område for videre forskning. Et nærliggende eksempel kan likevel være en simuleringsstudie gjennomført av Barton, Vrij og Bull (2004). Her ble politibetjenter studert i ett scenario hvor det var forsvarlig å benytte skytevåpen mot mistenkte og ett hvor bruken av skytevåpen var vanskelig å rettferdiggjøre. Resultatene viste her at de som gjorde flest feilvurderinger også var lavest på psykologisk hardførhet.

Spørsmålet videre blir derfor: hva skal til for at psykologisk hardførhet bidrar til moralsk robusthet – og ikke en umoralsk? Et svar kan være en sterk moralsk ansvarsforståelse og pliktfølelse.

Ansvarsforståelse gjennom moralsk tenking og utkoblingsdisposisjon

I følge Kohlberg (1984) vil evne til moden og reflektert moralsk tenking øke sannsynligheten for god moralsk

handling – også under press. Kohlberg tar her som utgangspunkt at menneskets evne til moralsk tenking kan operasjonaliseres i 6 kognitive utviklingsnivå (også benevnt stadier eller kognitive skjema) som er relativt stabile over tid – og der høyeste nivå representerer en mer objektiv og prinsipiell tilnærming til moralske spørsmål sammenliknet med enklere og mer egoistisk orienterte former for tenking, representert ved lavere kognitive stadier (jf. tabell 2) (Rest & Narvaez, 1994).

Tabell 2. Kohlbergs stadier for moralsk tenking

Stadie 1	Lydhetsmoral: «Gjør som du får beskjed om!»
Stadie 2	Instrumentell egoisme: «Gjør det som gagnar deg selv mest»
Stadie 3	Stammemoral: Vær snill og ivareta dine mot dine nærmeste, så vil fellesskapet og din plass i dette ivaretas: «Ta vare på dine egne»
Stadie 4	Lov og ordensmoral: Vær tro mot lover og regler: Regler og lover gjelder for alle – og beskytter mot kaos og oppløsning: «Følg reglene»
Stadie 5	Samfunnskontrakt-moral: Finn prosesser og lover som ivaretar mangfoldets rettigheter og plikter på en balansert måte: «Følg lover og prosedyrer som er basert på en rettfærdig prosess der selv rettighetene til de svakeste ivaretas»
Stadie 6	Prinsipiell moral: Moral i tråd med moralske prinsipper - og hvordan rasjonelle og upartiske (filosof) ville organisert et ideelt samfunn: «Handle slik at handlingen kan bli en universell standard for hvordan alle bør handle i en tilsvarende situasjon» <i>(fritt oversatt fra Rest & Narvaez, 1994)</i>

Et stort antall studier viser også en klar sammenheng mellom moralsk kognitiv modenhet og moralsk handling. Eksempelvis i form av hjelpsomhet og gavmildhet, vern og støtte til sårbare personer, redusert konformitet i møte med umoralske krav, og evne til å oppdage fusk og bedrag (Blasi, 1980, Rest & Narvaez, 1994). Et viktig spørsmål er imidlertid hvorfor personer med en mer utviklet og reflektert moralsk tenkemåte også viser større robusthet og evne til å handle godt – under press?

Et svar på dette er at høy moralsk kognitiv modenhet bidrar til å identifisere gode moralske handlingsalternativ (Kohlberg, 1984; Rest, et al., 1999). Altså

hva som moralsk sett bør gjøres. Dess høyere stadium, dess større sannsynlighet for at en moralsk vurdering holder høyt nivå – sammenliknet med nøytrale moral- filosofers vurderinger.

Et annet svar er at høyere moralske stadier i følge Kohlberg (1984) stimulerer en personlig *moralsk ansvarsforståelse*. Personer med moden moralsk tenking, representert ved større grad av aktivisering av særlig stadiet 5 og 6 (se tabell 2 over), vil med andre ord i større grad vurdere seg selv som personlig ansvarlige for også å gjennomføre en moralsk handling. Dette til forskjell fra personer på lavere stadiet, som i større grad anvender det Kohlberg kaller «quasi-obligations». Dette er da forklaringer eller unnskyldninger for hvorfor en *ikke* handler i tråd med situasjonens moralske fordringer. Et eksempel på dette finner vi i rettsaken etter den innledningsvis omtalte My Lai massakren (Kohlberg, 1984). Her forklarer flere av overgriperne, som for øvrig ble vurdert som lave på moralsk kognitiv modenhet, at de handlet etter ordre og at andre følgelig sto ansvarlige for de overgrep som de selv hadde utført. I kontrast ble den eneste bakkesoldaten som ikke deltok i overgrepene, Michael Bernhardt, vurdert som høy på moralsk kognitiv modenhet. Moden moralsk tenking kan med andre ord representere en form for tenking som fremmer moralsk robusthet – gjennom ansvarstaking. I dette perspektivet er det tankevekkende at studier viser at mange norske offiserer befinner seg på et relativt lavt moralsk kognitivt modenhetsnivå (Olsen, 2004). Studier knyttet til hvordan slik kompetanse kan stimuleres og utvikles er med andre ord en relevant forskningsutfordring.

Vi bør merke oss at en slik mangel på moralsk ansvarstaking i krevende operative situasjoner også kan handle om en disposisjon for moralske utkobling («moral disengagement») (Bandura, 1999). Altså en relativt stabil tendens eller trekk, med individuell variasjon. Bandura (1999) ser dette som kognitive forblindingsmekanismer som selektivt frakobler eller deaktiverer selvregulerende prosesser som normalt sett vil dempe uetisk atferd. Bandura (1999) peker her særlig på fire mekanismer. Den ene handler om kognitiv rekonstruering av selve handlingen slik at den fremstår som mindre uetisk. Gjerne i form av rettfærdiggjøring, eufemismer, eller fordelaktige sammenligninger. En annen mekanisme handler om å forskyve ansvar for handlingen slik at egenansvaret forvitres. Videre er rekonstruering av konsekvenser gjennom å minimere eller fornekte skadelige utfall også en form for moralsk utkobling. En slik bagatellisering kan gjerne forekomme sammen med en feilattribusjon av ofrenes rolle, der overgrep mot ofrene gjerne fortolkes som fortjente og rimelige sanksjoner, med umoralsk atferd og samtidig en intakt moralsk samvittighet som resultat.

En moralsk robusthet kan med andre ord handle om en kombinasjon av moden moralsk tenkemåte og en lav

disposisjon for moralsk utkobling. Vi foreslår videre at en slik gunstig kombinasjon vil bli ytterligere styrket dersom den enkelte operatør også har internalisert en sterk moralsk *ansvarsfølelse*. Dette kan handle om en sterk moralsk identitet.

Moralsk identitet og moralsk ansvarsfølelse

Rest (1986) ser, noe til forskjell fra Kohlberg (1984), moralsk motivasjon som en distinkt prosess som involverer psykologiske prosesser ut over moden moralsk tenkemåte. For Rest og flere med han handler dette i større grad om følelser og identitet, og da særlig hvor sentral plass moralske kriterier som godhet, rettferdighet og omsorg har i den enkeltes selv-definisjon og måte å oppfatte seg selv på (Rest 1986, Hardy, 2006). I følge Aquino og Reed (2002) vil en slik sterk moralsk identitet være inngangen til en sterkt virksom og internalisert moralsk ansvarsfølelse og samvittighet. Dette innebærer at en person med sterk moralsk identitet er tilbøyelig til å oppleve sterk aktivering av følelser som skam og skyld i situasjoner der det er fare for umoralsk handling. I følge Turiel (1983) er dette emosjoner som igjen virker selv-regulerende på den enkelte, med robuste moralske handlemønstre som sannsynlig utfall. Den moralske identiteten representerer med andre ord en buffer mot fristelser til å bøye av i møte med moralske krav.

Vi merker oss at denne teoretiske påstanden også har empirisk støtte. Eksempelvis fant Aquino og Reed (2002) at en sterk moralsk identitet predikerte hjelpeatferd i forhold til svake og utsatte grupper, også når disse ble opplevd å representere en utgruppe (Aquino & Reed, 2003) - samt vilje til å donere egne midler til veldedige formål (Aquino & Reed, 2002). Andre studier viser også at en robust moralsk identitet reduserer faren for moralsk utkobling og ansvarsfraskrivning, selv i møte med aktører som kan tenkes å forvalde stor skade og smerte (Aquino, Reed, Thau, & Freeman, 2007).

En sterk moralsk identitet synes med andre ord å representere en relativt stabil orientering – som fremmer moralsk handling under press. I en operativ kontekst er det imidlertid få, om noen studier som har studert betydningen av denne variabelen for moral. Dette bør derfor være et relevant forskningsområde. Imidlertid kan vi også tenke oss at moralske situasjoner, under akutt stressaktivering, krever mer enn «den gode vilje» og individuell robusthet. Noen situasjoner kan kreve mer enn det et enkeltmenneske kan aktivere av ressurser. Her vil støtte fra andre kunne representere et viktig supplement.

Sosial støtte og moralsk robusthet

Det finnes ingen enhetlig forståelse av hva sosial støtte er, men det er vanlig å skille mellom en strukturell og en funksjonell dimensjon (Uchino, Bowen, & Kent, 2015). Den strukturelle dimensjonen inkluderer aspekt som

størrelse på nettverk og hvor hyppig en har kontakt med dette nettverket. Heller enn å fokusere på kvantitet, så fokuserer den funksjonelle dimensjonen på hvilke ulike funksjoner sosial støtte kan ha.

Normalt regner vi at sosial støtte kan fylle fire ulike funksjoner: 1) emosjonell støtte, 2) instrumentell støtte, 3) informasjonsstøtte og 4) sosial samhörighet (Wills, 1985). Emosjonell støtte refererer til alt det som folk kan gjøre som får oss til å føle oss ivaretatt og sett, slik som oppmuntrende samtaler, empati og positive feedback. Mens en slik form for støtte ofte kan være lite håndgripelig, så innebærer instrumentell sosial støtte derimot de mer konkrete og direkte måtene som folk kan hjelpe oss på, som for eksempel økonomisk støtte eller hjelp til å utføre ulike gjøremål. Informasjonsstøtte kan anses som en spesiell form av instrumentell støtte, og refererer til den hjelpen som blir gitt gjennom rådgivning, veiledning og annen nyttig informasjon. Til slutt så regnes sosial samhörighet for å være en type støtte som gir oss en følelse av sosial tilhörighet.

Et siste viktig skille går mellom mottatt og oppfattet sosial støtte (Barrera, 1986). Oppfattet støtte omhandler vår subjektive vurdering av hvorvidt og i hvilken grad vi vil motta effektiv hjelp dersom behovet oppstår, mens mottatt sosial støtte refererer til den spesifikke hjelpen vi faktisk mottar (for eksempel emosjonell eller instrumentell) mens behovet er der.

Det er de funksjonelle aspektene ved sosial støtte som i større grad enn de strukturelle aspektene har vist seg å fungere som en beskyttelsesfaktor mot stress (Uchino, Bowen, & Kent, 2015), og sosial støtte kan bidra til mestring av akutt stress på flere måter. For det første kan sosial støtte påvirke aktiveringsnivået og i hvilken grad ulike stressorer oppleves som stressende (Cohen, Gottlieb & Underwood, 2000). Å vite at andre kan og vil bidra med nødvendige ressurser vil kunne bidra til å redefinere hele situasjonen, i tillegg til at dette kan styrke troen på egen evne til å håndtere kravene som situasjonen stiller. Slik sett vil sosial støtte kunne styrke en positiv responsutfallsforventning – og dermed også et gunstig aktiveringsnivå.

For det andre, så kan sosial støtte direkte påvirke den fysiologiske stressresponsen. Sosial støtte har for eksempel vist seg å henge sammen med fysiologiske mål på stressreaktivitet, slik som forhøyet hjerterate og økt blodtrykk (Uchino, Cacioppo, & Kiecolt-Glaser, 1996). I studier som har manipulert stress direkte gjennom å be deltakere om å utføre hoderegning eller holde en tale for et publikum (Trier Social Stress Test; ref. Kirschbaum, Pirke & Hellhammer, 1993), finner man at sosial støtte bidrar til mindre dramatisk økning i hjerterate, blodtrykk og kortisolproduksjon (Kirschbaum, Klauer, Filip, & Hellhammer, 1995; Heinrichs, Baumgartner, Kirschbaum, & Ehlert, 2003; Lepore, Allen & Evans, 1993). Det er spesielt interessant å merke seg at det ofte er tilstrekkelig med selve vissheten om at sosial støtte er tilgjengelig (Uchino & Garvey, 1997). I samsvar med CATS (Ursin &

Eriksen, 2004) er det altså ikke nødvendigvis den faktiske støtten en mottar, men simpelthen det at man potensielt har tilgang til støtte som fører til at man utviser en mer hensiktsmessig stressrespons.

Det er viktig å påpeke at sosial støtte ikke nødvendigvis operer i isolasjon fra de perspektivene som er presentert tidligere. Det er for eksempel blitt foreslått at de som er psykologisk hardføre sannsynligvis også er spesielt flinke til å gjøre seg nytte av den sosiale støtten og de sosiale ressursene som er tilgjengelig for dem (Thomassen, Hystad, Johnsen, Johnsen, Laberg, & Eid, 2015). Noe støtte for dette finner vi også i litteraturen, for eksempel i studien til King, Fairbank, Keane og Adams (1998) som viste at psykologisk hardførhet hadde en indirekte påvirkning på post-traumatiske stress-symptom blant Vietnam-veteraner via evnen til å nyttiggjøre seg av sosial støtte. Det er imidlertid verdt å merke seg at lite forskning har studert sammenhengen mellom sosial støtte og evne til moralsk handling under press. En sammenheng som kan være svært relevant å studere nærmere – også i kombinasjon med andre robusthetsfremmende variabler.

En vei videre

Denne artikkelen startet med en beskrivelse av situasjonen der helikopterpiloten Hugh Thompson sto overfor et krevende valg. Skulle han gripe inn og forsøke å stoppe overgrepene på bakken i My Lai? Historien forteller at Thompson valgte å lande, og aktivt stoppe sine landsmenn. Denne formen for mot og moralsk robusthet kan etter vårt syn handle om en kombinasjon av flere robusthetsfremmende faktorer. For det første hadde Thompson som selektert kampflytrollig en høy mental robusthet og velutviklet evne til stressregulering. I tillegg hadde Thompson i følge Kohlberg (1984) en moden moralsk tenkemåte som kan ha bidratt til en personlig ansvarsfortolkning. I intervju med Thompson i etterkant synes det også klart at han hadde en sterk moralsk identitet, muligens stimulert gjennom en verdikonservativ oppdragelse («Hugh Thompson Jr», 2018). Sist hadde Thompson støtte denne dagen fra sine to mannskapsmedlemmer. De sto sammen i valget.

I artikkelen har vi forsøkt å operasjonalisere en moralsk robusthet som den Thompson viste i denne ekstreme situasjonen. Et hovedpoeng er at en slik robusthet består av ulike faktorer, og at krevende situasjoner gjerne vil kreve høyt nivå av alle disse. Vi har også pekt på en rekke aktuelle områder for ny forskning knyttet til moralsk robusthet, og særlig hvordan vi kan oppnå og styrke moralsk robusthet i en operativ organisasjon. Spørsmål knyttet til seleksjon og rekruttering, så vel som utdanning og trening vil her være relevante. Mange spørsmål står fremdeles ubesvarte.

Litteratur

- Asch, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: A minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs: General and Applied*, 70, 1-70.
- Aquino, K. & A. Reed (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1423-1440.
- Aquino, K., Reed, A., Thau, S., & Freeman, D. (2007). A grotesque and dark beauty: How moral identity and mechanisms of moral disengagement influence cognitive and emotional reactions to war. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43, 385-392.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14, 413-445.
- Barton, J., Vrij, A. & Bull, R. (2004). Shift patterns and hardiness: Police use of lethal force during simulated incidents. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 19, 82-89.
- Bartone, P. T., Eid, J., Hystad, S. W., Jocoy, K., Laberg, J. C., & Johnsen, B. H. (2015). Psychological hardiness and avoidance coping are related to risky alcohol use in returning combat veterans. *Military Behavioral Health*, 3, 274-282.
- Bartone, P. T., Johnsen, B. H., Eid, J., Hystad, S. W., & Laberg, J. C. (2017). Hardiness, avoidance coping and risky drinking in stress-exposed military personnel: A moderated mediation study. *Stress and Health*, 33, 498-507.
- Blasi, A. (1980). Bridging moral cognition and moral action: A critical review of the literature. *Psychological Bulletin*, 88, 1-45.
- Cannon, W. B. (1932). *Wisdom of the Body*. USA: W.W. Norton & Company.
- Cohen, S., Gottlieb, B. H., & Underwood, L. G. (2000). Social relationships and health. I S. Cohen, L. G. Underwood, & B. J. Gottlieb (Red.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists* (ss. 3-25). New York, NY: Oxford University Press.
- Cullen, J. B., Bart, V., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: an assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.
- Delahaj, R., Gaillard, A. W. K., & van Dam, K. (2010). Hardiness and the response to stressful situations: Investigating mediating processes. *Personality and Individual Differences*, 49, 386-390.
- Foley, P., & Kirschbaum, C. (2010). Human hypothalamus-pituitary-adrenal axis responses to acute psychosocial stress in laboratory settings. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 35, 91-96.
- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995).

- Does hardiness contribute to mental-health during a stressful real-life situation: The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 687-695.
- Johnsen, B. H., Bartone, P. T., & Hystad, S. W. (2015). Personlighetspsykologi og operativ psykologi. Hardførhet som en relevant personlighetsdimensjon. I L. E. O. Kennair og R. Hagen (Red.), *Personlighetspsykologi* (ss. 337-357). Bergen, Norge: Fagbokforlaget.
 - Hardy, S. (2006). Identity, reasoning, and emotion: An empirical comparison of three sources of moral motivation. *Motivation and Emotion*, 30, 207-215.
 - Harris, A., Marquis, P., Eriksen, H. R., Grant, I., Corbett, R., Lie, S. A., & Ursin, H. (2010). Diurnal rhythm in British Antarctic personnel. *Rural and Remote Health*, 10, 1-12.
 - Heinrichs, M., Baumgartner, T., Kirschbaum, C., & Ehlert, U. (2003). Social support and oxytocin interact to suppress cortisol and subjective responses to psychosocial stress. *Biological Psychiatry*, 54, 1389-1398.
 - Hystad, S. W., Eid, J., & Brevik, J. I. (2011). Effects of psychological hardiness, job demands, and job control on sickness absence: A prospective study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 265-278.
 - Hystad, S. W., Eid, J., Laberg, J. C., Johnsen, B. H., & Bartone, P. T. (2009). Academic stress and health: Exploring the moderating role of personality hardiness. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 53, 421-429.
 - Hystad, S. W., Olsen, O. K., Espevik, R., & Säfvenbom, R. (2015). On the stability of psychological hardiness: A three-year longitudinal study. *Military Psychology*, 27, 155-168.
 - Hugh Thompson Jr. (n.d.). I Wikipedia. Lastet ned 28 februar, 2018, fra https://en.wikipedia.org/wiki/Hugh_Thompson_Jr.
 - Kabat-zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: mindfulness meditation in everyday life*. New York, NY: Hyperion.
 - King, L. A., King, D. W., Fairbank, J. A., Keane, T. M., & Adams, G. A. (1998). Resilience-recovery factors in post-traumatic stress disorder among female and male Vietnam veterans: Hardiness, postwar social support, and additional stressful life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 420-434.
 - Killgore, W. D. S., Killgore, D. B., Day, L. M., Li, C., Kamimori, G. H., & Balkin, T. J. (2007). The effects of 53 hours of sleep deprivation on moral judgment. *Sleep*, 30, 345-352.
 - Kirschbaum, C., Klauer, T., Filipp, S. H., & Hellhammer, D. H. (1995). Sex-specific effects of social support on cortisol and subjective responses to acute psychological stress. *Psychosomatic Medicine*, 57, 23-31.
 - Kirschbaum, C., Pirke, K.-M., & Hellhammer, D. H. (1993). The "Trier Social Stress Test": a tool for investigating psychobiological stress responses in a laboratory setting. *Neuropsychobiology*, 28, 76-81.
 - Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health - Inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
 - Kohlberg, L. (1984). The Psychology of moral development: the nature and validity of moral stages. (Essays on moral development, Vol. 2). San Francisco, CA: Harper & Row.
 - Lepore, S. J., Allen, K. A., & Evans, G. W. (1993). Social support lowers cardiovascular reactivity to an acute stressor. *Psychosomatic Medicine*, 55, 518-524.
 - Litz, B. T., Stein, N., Delaney, E., Lebowitz, L. Nash, W. P., Silva, C., & Maguen, S. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: a preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29, 695-706.
 - Mæland, B. (2004). *Skadeskutt idealisme: Norsk offisersmoral i Kosovo*. Bergen:Eide forlag.
 - Olsen, O. K. (2004). Er ein god offiser ein god offiser? Ei undersøking om yrkesoffiserar si evne til moralsk tenking, yrkesatferd – og læringsfaktorar for moralsk utvikling. *Pacem*, 7(1), 57-73.
 - Olsen, O. K. (2005). Mellom svik og moral- den vanskelege danninga. *Pacem* 8(2), 149-164.
 - Olsen, O.K. (2010). Are good leaders moral leaders? The relationship between effective military operational leadership and morals. PhD avhandling i psykologi ved universitetet i Bergen.
 - Olsen, O. K. & Espevik, R. (red) (2009). *Alle mann til brasene! Sjømiljøært operativt lederskap og lederutvikling*. Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi. Bergen: Sjøkrigsskolen.
 - Olsen, O. K., Pallese, S., & Eid, J. (2010). The effect of partial sleep deprivation on moral reasoning in military officers. *Sleep*, 33, 1086-1090.
 - Pensgaard, A. M., & Hollingen, E. (2006). *Idrettens mentale treningslære*. Oslo: Gyldendal undervisning.
 - Pruessner, J. C., Dedovic, K., Khalili-Mahan, i N., Engert, V., Pruessner, M., Buss, C., ... Lupien, S. (2008). Deactivation of the limbic system during acute psychosocial stress: evidence from positron emission tomography and functional magnetic resonance imaging studies. *Biological Psychiatry*, 63, 234-240.
 - Rest, J. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York, NY, Praeger.
 - Rest, J., & Narvaez, D. (1994). *Moral development in the professions: Psychology and applied ethics*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
 - Rest, J., Narvaez, D., Bebeau, M. J., & Thoma, S. J. (1999). Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates.
 - Sandvik, A. M., Bartone, P. T., Hystad, S. W.,

- Phillips, T. M., Thayer, J. F., & Johnsen, B. J. (2013). Psychological hardiness predicts neuroimmunological responses to stress. *Psychology Health & Medicine*, 18, 705-713.
- Shay, J. (1995). *Achilles in Vietnam: Combat trauma and the undoing of character*. New York, NY: Simon & Schuster.
 - Siddle, B. K. (1995). *Sharpening the warrior's edge: The psychology & science of training*. Belleville, IL: PPCT Research Publications.
 - Starcke, K., & Brand, M. (2016). Effects of stress on decisions under uncertainty: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142, 909-933.
 - Starcke, K., Polzer, C., Wolf, O. T., & Brand, M. (2011). Does stress alter everyday moral decision-making? *Psychoneuroendocrinology*, 36, 210-219.
 - Tenbrunsel, A. E., Smith-Crowe, K., & Umphress, E. E. (2003). Building houses on rocks: the role of the ethical infrastructure in organizations. *Social Justice Research*, 3, 285-307.
 - Thomassen, Å. G., Hystad, S. W., Johnsen, G., Bartone, P. T. & Johnsen, B. H. (2018). The effect of hardiness on PTSD symptoms: A prospective mediational approach. Manuscript to appear in *Military Psychology*.
 - Thomassen, Å. G., Hystad, S. W., Johnsen, B. H., Johnsen, G. E., Laberg, J. C., & Eid, J. (2015). The combined influence of hardiness and cohesion on mental health in a military peacekeeping mission: A prospective study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 560-566.
 - Uchino, B. N., Bowen, K., & Kent, R. (2015). Social support and mental health. I H. Friedman (Red.), *Encyclopedia of mental health* (2. utgave) (ss. 189-195). Oxford, UK: Academic Press.
 - Uchino, B. N., Cacioppo, J. T., & Kiecolt-Glaser, J. K. (1996). The relationship between social support and physiological processes: a review with emphasis on underlying mechanisms and implications for health. *Psychological Bulletin*, 119, 488-531.
 - Uchino, B. N., & Garvey, T. S. (1997). The availability of social support reduces cardiovascular reactivity to acute psychological stress. *Journal of Behavioral Medicine*, 20, 14-27.
 - Ursin, H., Baade, E., Levine, S. (Red.) (1978). *Psychobiology of stress: a study of coping men*. New York, NY: Academic Press.
 - Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29, 567-592.
 - Westman, M. (1990). The relationship between stress and performance: The moderating effect of hardiness. *Human Performance*, 3, 141-155.
 - Wills, T. A. (1985). Supportive functions of interpersonal relationships. I S. Cohen & L. Syme (Red.), *Social support and health* (ss. 61-82). Orlando, FL: Academic Press.
 - Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of comparative Neurology of Psychology*, 18, 459-482.
 - Youssef, F. F., Dookeeram, K., Basdeo, V., Francis, E., Doman, M., Mamed, D., ... Legall, G. (2012). Stress alters personal moral decision making. *Psychoneuroendocrinology*, 37, 491-498.
 - Zimbardo, P. G. (2007). *The Lucifer Effect: Understanding how good people turn evil*. New York, NY: Random House.

Team og moralsk handlekraft

Roar Espevik, Sjøkrigsskolen

Sammendrag

I mange sikkerhetskritiske organisasjoner må team ta vanskelige og moralske valg i pressede situasjoner. I artikkelen diskuteres hvilken kompetanse som er nødvendig. Felles moralske mentale modeller holdes frem som en forutsetning for å få et samlet team til å forstå hva som skjer og dermed bli i stand til å koordinere hurtig internt i teamet, noe som kan være avgjørende når utfordrende moralske situasjoner oppstår. Artikkelen fremholder særlig et teams evne til å utøve gjensidig monitorering, støtteatferd, tilpasningsatferd, teamorientering og team lederskap i kombinasjon med de to koordinerings mekanismene sirkelkommunikasjon og gjensidig tillit som avgjørende for å skape gode felles moralske mentale modeller og dermed styrke teamets moralsk handlekraft. Flere forslag til nyere forskning blir foreslått.

Innledning

Moral i operativt krevende situasjoner har vist seg både viktig og vanskelig i mange tilfeller (e.g., Olsen, 2018 i denne utgaven, Zimbardo, 2011). Spørsmålet om hva som skal til for å handle moralsk under press er derfor svært sentralt. Til tross for omfattende litteratur knyttet til problemstillingen, er denne enten filosofisk orientert, gjerne knyttet til normative spørsmål, eller individpsykologisk orientert, med fokus på hva som skal til for at et individ skal kunne handle moralsk godt (e.g. Rest, Thoma, & Bebeau, 1999; Bazerman, & Tenbrunsel, 2011). I det psykologiske perspektivet er det også i flere arbeider knyttet sosialpsykologiske perspektiv til tenkingen, med fokus på spørsmålet om hvordan og under hvilke betingelser andre mennesker og grupper påvirker individet til umoral (e.g., Asch, & Guetzkow, 1951; Milgram, 1963). Spørsmålet blir da gjerne: hva gjør at gode mennesker er med på onde handlinger (e.g., Bandura, 1999).

I denne artikkelen vil jeg imidlertid forsøke å utvide dette teoretiske perspektivet, og fra et annet ståsted, kognitiv psykologi søke å koble etablert teamteori knyttet til sikkerhets og prestasjonslitteraturen med moralfeltet. Dette vil jeg gjøre ved først å vise at svært mange moralske handlinger i operativ setting forutsetter en kollektiv medvirkning og ikke kun beroende av individuelle handling. Ofte vil en moralsk handling kreve at flere mennesker både oppfatter, vurderer og samhandler. Dette betyr at et sentralt spørsmål også i moralvitenskapen vil være å forstå hva som kjennetegner et team med høy moralsk kompetanse.

I mange sikkerhetskritiske organisasjoner (f. eks. innen militæret, transport, sykehus og oljeindustrien) må team ta vanskelige og moralske valg i pressede situasjoner. I en militær kontekst vil for eksempel et marinefartøy bestå av mange ulike våpen med stort potensiale for ødeleggelse, samtidig er de svært komplisert sammenvevd for å virke som en kraft i kamp. Dette betyr igjen kompliserte sosiale system som skal «betjene» teknologien. Dessverre finner vi mange eksempler på at dette sosiale systemet har sviktet, med moralsk sett dramatiske konsekvenser. Et tragisk eksempel er USS Vincennes nedskyting av et iransk sivilt fly i 1988, med 290 sivile døde som følge. Det kan derfor synes å være utilstrekkelig med et godt moralsk menneske for at en våpenplattform skal bli god, og ingen selvfølge at et mannskap av moralske individer vil evne å opptre moralsk som team. Kozlowski & Ilgen, (2006) viste for eksempel i en gjennomgang av teamforskningen at svikt i teamarbeid, manglende koordinering og kommunikasjon er de viktigste årsakene når dårlige valg eller tragiske konsekvenser skal forklares i etterkant. Det kan derfor synes avgjørende å ha klart for seg hva disse teamene må være gode til for de står ovenfor vanskelige moralske situasjoner. Et

nytt og etablert begrep innen teamarbeid forskningen, «felles mentale modeller» hevdes å være en forutsetning for å få et team til å forstå hva som skjer og dermed koordinere hurtig internt i teamet, noe som vil være helt sentralt når utfordrende moralske situasjoner oppstår. Salas, Sims & Burke (2005) hevder «fem store i teamarbeid» når de presenterer hvilken atferd, holdninger og kommunikasjon som skaper og holder ved like felles mentale modeller, herunder ved moralske valgsituasjoner.

Med dette som bakteppe vil jeg i denne studien innledningsvis vise betydningen av team i sikkerkritiske organisasjoner som forutsetning for operativ moral. Jeg vil deretter undersøke eksisterende litteratur, for å få kontakt med forskningsfronten på feltet. I forlengingen av dette vil jeg først definere team, og beskrive forutsetninger for at et team skal fungere i komplekse og pressede operative situasjoner. Jeg vil deretter diskutere om felles mentale modeller innenfor moralske situasjoner er relevant utfordring for at et team skal evne å samhandle klokt, slik at moralsk atferd oppstår. Jeg vil drøfte hvordan slik moralsk teamkompetanse kan stimuleres, og peke på relevante områder for fremtidige forskningsinnsatser innenfor dette området.

Team som operative beslutningstakere og hva som må til

I et moderne samfunn blir mange kritiske oppgaver innenfor organisasjoner som militæret, politiet, oljeindustrien mm. løst av mennesker som arbeider i en teamkontekst mot et felles mål. Til tross for felles mål krever ofte oppgavens kompleksitet at de ulike medlemmene i teamet må være eksperter innenfor forskjellige spesialfelt. Det å samle eksperter på ulike områder er dessverre ingen garantist for godt fungerende team (Hackman, 1998). Når vi vet at team i pressede situasjoner vil måtte fatte gode moralske beslutninger er det derfor avgjørende at teammedlemmene har tilstrekkelige ferdigheter i å samhandle. Et legeteam må f. eks. kunne bestemme seg hurtig hvem de skal behandle først på et ulykkessted. I en slik sammenheng defineres team som to eller flere personer som utfører selvstendige men svært gjensidig avhengige oppgaver basert på kompetanse fordelt mellom teammedlemmene. Slike team jobber i et dynamisk miljø (f. eks. på en oljeplattform), mot felles mål (f.eks. sikkerhet eller å redde liv) og eksisterer for en begrenset periode (f. eks. et arbeidsskift) (Stagl, Salas, Rosen, Priest, Burke, & Goodwin, 2007).

For å møte samhandling og koordineringsutfordringer er det stadig mer utbredt å innføre styrings-systemer som skal styrke teamets kommunikasjon og informasjonsutveksling. Stagl et al. (2007) påpekte at bare koble eksperter sammen med kommunikasjons-teknologi ikke er tilstrekkelig for å få effektiv ytelse (f.eks. distribuerte team). I et komplekst og dynamisk

miljø, vil team kunne møte tvetydige situasjoner der en riktig løsning ikke alltid er like åpenbar eller mulig. De moralske nyansene og valgene i komplekse situasjoner kan derfor være diffuse og tilsørte. Moderne teknologi øker presset gjennom å gi (for) mye informasjon og begrense tiden tilgjengelig til å vurdere og handle. Salas Rosen, Burke, Nicholson, og Howse (2007) uttalte at moderne operative miljøer er preget av en, uten sidestykke historisk akselererende hastighet på endring som krever team med stor grad av fleksibilitet og omstillingsevne. For å mestre, må teammedlemmene hurtig, integrere, syntetisere, og dele informasjon, i tillegg til å koordinere og samarbeide for å handle godt. Gode team må derfor kunne gjøre mer enn å sende meldinger til hverandre ved hjelp av teknologisk utstyr. Den økende kompleksiteten understreker betydningen av teammedlemmer som klarer å koordinere og samarbeide med hverandre mot felles mål gjennom en felles forståelse av ressurser, mål og begrensninger.

Team og moralsk handlekraft

De som har studert team i moralske situasjoner har i hovedsak fokusert på sosialpsykologiske mekanismer som hindrer mennesker å gjøre det gode eller tilslører hva som er rett (f. eks. Hogg, 2016, Janis, 1972). Forskningsfeltet er omfattende, spesielt hvordan individet blir påvirket av sosiale felleskap (e.g. Milgram og Stanford prison eksperimentene).

Forskningen på team er også svært omfattende, hvor et søk på google scholar vil gi over fem millioner treff. Bare innenfor det kognitive begrepet «felles mentale modeller» er antall studier anselig og godt fundamentert (for en oversikt se: DeChurch, & Mesmer-Magnus, 2010; Mathieu, Hollenbeck, van Knippenberg, & Ilgen, 2017). Det som imidlertid er overraskende, spesielt med tanke på den omfattende forskningen og de positive sammenhengene påvist mellom felles mentale modeller og teameffektivitet, er fravær av litteratur som kobler felles mentale modeller og moral.

Dette er spesielt problematisk når operativ moral i mange sikkerhetskritiske organisasjoner hviler på team. Hvis et team mangler følsomhet for de moralske aspektene eller nyansene i en situasjon vil de ikke oppdage eller oppfatte hva som kan være moralske dilemmaer eller valg. Team kan derfor fort ende opp med å handle hurtig men ikke godt. Eventuelle valg av fremgangsmåter blir dermed blind for hva situasjonen krever. Tilsvarende vil et team som ikke kan vurdere ulike moralske forhold i en situasjon kunne gjøre tilfeldige og dårlige valg til tross for at de oppfatter en moralsk utfordring. Selv om teamet både ser og vurderer godt hjelper det lite hvis ingen ønsker å gjøre det riktige/gode eller ikke har kraften i seg til å iverksette fordi kostnadene ved handlingen oppleves som for krevende, enten for det enkelte teammedlem eller hele teamet.

Et teams evne til å handle moralsk i en presset situasjon vil med James Rest (1986) sitt utgangspunkt nettopp være avhengig av hvor gode de, under press er til å a) oppdage den moralske utfordringen («*moral sensitivity*»), b) finne den beste handlemåten («*moral judgement*»), c) ønske å handle moralsk («*moral motivation*») og d) være i stand til å sette gode intensjoner om til handling («*moral character*»). Team som er bevisst egne negative gruppeprosesser vil være bedre i stand til å håndtere moralske problemstillinger. Her kan Rest sine fire forutsetninger være en god tilnærming til å styrke en gruppes motstandskraft mot sosialpsykologiske mekanismer. Men denne tilnærmingen vil i mindre grad skjerpe teamets blikk og vurdering eller styrke ønske og viljen til å handle basert på de to foregående. Det er tilsynelatende få som har problematisert moralsk handlekraft i team ut fra et kognitivt perspektiv, herunder: hvordan skal et team klare å utvikle moralsk synsevne, vurdering, motivasjon og karakter gjennom mer effektivt samarbeid.

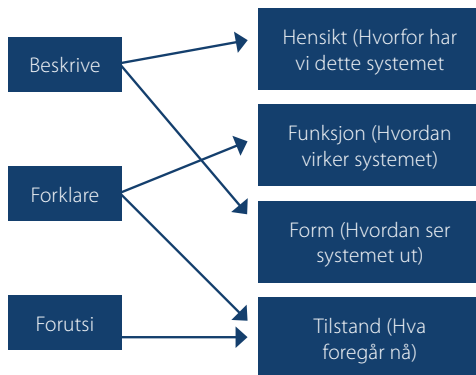
Derfor er det viktig å ha klart for seg hvilke teamkunnskaper, ferdigheter og holdninger som trengs for å skape moralsk handlekraft. Team kunnskap refererer her til en forståelse av hva som er nødvendig for å fungere effektivt (f.eks. kunnskap om de ulike rollene i teamet eller hvilke moralske scenario som teamet kan stå ovenfor). Teamferdigheter refererer til de handlinger som trengs for å utføre effektivt samarbeid (f.eks. støtteatferd). Team holdninger refererer til de underliggende følelser og oppfatninger av teamsamspill (for eksempel preferanse for samarbeid og tillit).

Mentale modeller som forutsetning for moralsk handlekraft

Det er rimelig å anta at team bør ha høy grad av modenhet i samspeillet for å møte en kompleks og dynamisk ytre verden. Teamledere må derfor være i stand til å skape tillit og styre samspeillet mellom mennesker. Dette er imidlertid ikke tilstrekkelig for ytelse i et dynamisk, usikkert og komplekst miljø. Teammedlemmene må bruke mye tid og oppmerksomhet på å overvåke situasjonen teamet til enhver tid er i. Ellers er det svært krevende å for eksempel kunne se de ulike moralske aspektene i den situasjonen de står ovenfor. Her blir i særdeleshet forhold sentrale for team som skal mestre moralske problemstillinger i situasjoner preget av det det uventede og ytre press: evnen til å oppdage når en ny moralsk situasjon har oppstått og evnen til å koordinere raskt for å kunne handle innenfor den tid som er til rådighet. En inngangsvinkel for å få dette til kan være mentale modeller.

Kognitiv psykologi har lagt vekt på mentale modeller for å beskrive hvordan mennesker samhandler og mestrer virkeligheten. Rouse og Morris (1986) definerer en mental modell som en mekanisme som mennesker bruker for å lage beskrivelser av et systems

(f.eks. et operasjonsrom) formål og form, forklaringer av systemenes funksjoner og observerte tilstand, samt å forutsi fremtidige system tilstander (se figur 1). Det hevdes at disse mentale modellene hjelper mennesker til å konkludere, forutsi handlinger, forstå fenomener, velge alternative handlinger, samt kontrollere systemets samlede ytelse og for å oppfatte hendelser (Johnson-Laird, 1983). Dette er illustrert i figur 1.



Figur 1: mentale modeller(Rouse Morris, 1986)

For å få en situasjonsforståelse med rask tilpasning, kan det derfor synes nødvendig å ha teammedlemmer som er i stand til å skape gode mentale modeller av systemet og miljøet. Her vil mentale modeller av hvilke moralske utfordringer det er i omgivelsene kunne være helt avgjørende. Teammedlemmene vil ha nytte av å forklare og lære om den ytre verden gjennom og av hverandre. De beste teamene vil være de som er i stand til å bringe ut "annerledeshet" i medlemmenes perspektiver (persepsjon og kognitive evner) når de for eksempel skaper mentale moralske modeller. Ellers vil teammedlemmene bli avhengig av en persons moralske orientering og tenkning når de skal skape en bredere og felles forståelse. Dette vil også øke muligheten for å forstå og oppdage når noe i situasjonen ikke stemmer med den rådende oppfatning. Med andre ord, har viktige endringer funnet sted (Nivå 1: situasjonsbevissthet, Endsley & Garland, 2000), noe som vil kunne ha avgjørende betydning for teamets moralske sensitivitet og vurdering. Hvis prosessen med både dele og skape mentale moralske modeller blir håndtert riktig kan teammedlemmene ha potensial til å både styrke ønsket om (moralsk motivasjon) og viljen til (moralske karakter) moralsk handling og dermed samlet øke teamets moralske handlekraft.

Innenfor kognitiv psykologi har mentale modeller lenge vært sentrale for å forklare hvordan mennesker oppfatter og handler (Gentner & Stevens 1983). I

forlengelsen av mentale modeller har flere argumentert for felles mentale modeller for forklare hvorfor noen team er bedre enn andre.

Felles moralske mentale modeller

Judith Orasanu (1990) fant at flybesetninger som brukte rolige perioder til å tenke og diskutere mulige scenarier ("Hva gjør vi hvis"-tanker) var mye bedre i de mer intensive periodene. Converse, Canon-Bowers og Salas (1993) forklarte dette med at teamet bygget felles mentale modeller som ble avgjørende for situasjonsforståelse og koordinering når noe uventet hendte og tiden var knapp. De hevder at gode team jobber kontinuerlig med å utvikle felles mentale modeller som gjør dem i stand til å forutsi hva andre i teamet kommer til å gjøre og trenger (for eksempel viktig informasjon). Når de felles mentale modellene er tilstrekkelig utviklet gjør de teamet i stand til å støtte og korrigere hverandre, samt samordne den enkeltes innsats mot felles mål. Team med velutviklede felles mentale modeller er implisitt i stand til å koordinere sine aktiviteter. De trenger ikke å snakke med hverandre så mye fordi de forstår oppgavene, utstyr, situasjonen, hvem som har ansvar for hva, og de har også et felles syn på gruppemedlemmenes preferanser, og vet hva de andre i teamet kommer til å gjøre og derfor kan tilpasse egen atferd der det er nødvendig. Den implisitte samordning kan virke som forutsetning for et team som skal være i stand til å håndtere store arbeidsmengder, tidsnød, og et uoversiktlig dynamisk miljø. I en studie av norske ubåt mannskaper oppnådde de teamene med de best utviklede felles mentale modeller bedre resultater (traff flere mål). Videre kommuniserte de mindre (dvs implisitt koordinering), og var mindre fysiologisk aktive i de meste stressende periodene (lavere hjertefrekvens). For å koordinere sin aktivitet, reduserte ikke teamene bare mengden på sin kommunikasjon (dvs. de koordinerte mer implisitt), de endret også kommunikasjonsmønsteret fra å trekke (be om) til å skyve (gi uoppfordret informasjon til den som trengte det) når arbeidspresset økte (Espevik, Johnsen, Eid & Thayer, 2006).

Teamledere må derfor være i stand til å skape team som stadig utvikler sine felles mentale modeller for å få en best mulig situasjonsbevissthet samt koordinert innsats i høy intensitet perioder. Salas et al. (2005) hevder er at felles mentale modeller en sentral del av den vellykkede koordinering av informasjon og atferd i ekspertgrupper. Salas et al. (2005) understreker felles mentale modeller som en støtte og koordinerings mekanisme som er spesielt viktig i forhold til ytelse hvor atferd som gjensidig monitorering, støtte og tilpasning kan få den ønskede effekt.

Det argumenteres derfor for at felles mentale modeller gjør det mulig for teammedlemmer å forutsi andres behov og hva de kommer til å gjøre i nær fremtid. Dette gjør dem i stand til å tilpasse egen atferd uten

å kommunisere eksplisitt. En rekke studier har vist at felles mentale modeller innenfor teknologi/utstyr, oppgavene, samhandling og teammedlemmene bidrar til økt team effektivitet (Volpe, Cannon-Bowers, Salas, og Spector, 1996; Urban, Bowers, Monday, & Morgan, 1995; Stout, Cannon-Bowers, Salas, og Milanovich, 1999; Mathieu et al, 2000; 2005; Espevik et. al., 2006; 2011a; 2011b).

Felles mentale modeller er basert på antagelsen om at svært effektive operasjonelle team er i stand til å forstå systemet på flere nivåer. For å gjøre dette mulig må flere typer felles mentale modeller være i aksjon samtidig (Converse, Cannon-Bowers & Salas, 1993). De foreslo etter å ha studert antiluft team på amerikanske kryssere fire typer felles mentale modeller:

(A) *Teknologi / utstyr.* For å hente ut informasjon, må teammedlemmene ha en felles forståelse og kunnskap om den teknologi og det utstyr som de operer. Dette inkluderer operasjonsprosedyrer, begrensninger og sannsynlige feil.

(B) *Oppgaven.* Teammedlemmene må forstå oppgaven og hvordan utføre den. Dette er felles kunnskap om hvilken informasjon som er viktig, og hvordan ulike typer informasjon må kombineres for å gi mening. Det er også viktig for teamets medlemmer å forstå dynamikken i miljøet og hvordan dette påvirker egne oppgaver (e.g. tidspress eller usikkerhet). Dette inkluderer prosedyrer, oppgaver strategier, miljømessige begrensninger, sannsynlige betingede utfall og scenarier.

(C) *Samhandling.* Hvert teammedlem må forstå egen rolle i den samlede oppgave, hva de skal bidra med og hvordan dette gjøres. Dette krever en felles forståelse av hvem som trenger hva og når i teamet. Dette vil gjøre det mulig å forstå når de må overvåke andre teammedlemmer for å kunne støtte dem med riktig atferd eller informasjon, om nødvendig. Dette inkluderer egen og andres roller / ansvar, informasjonskilder, samhandlingsmønstre, kommunikasjonskanaler, samt rollene og hvem som er avhengig av hvem for å få gjennomført egen oppgave.

(D) *Medlemmene.* Teammedlemmene må være kjent med de kunnskaper, ferdigheter, evner, preferanser, og andre oppgave-relevante attributter som de andre teammedlemmer har. Dette gjør det mulig å justere egen atferd (f.eks når et teammedlem er overveldet av vanskelige moralske valg og derfor gir støtte ved å overta oppgaver fra denne).

Rouse og Morris (1986) studerte ikke team men foreslo, uten å spesifisere, en taksonomi av mentale modeller som var ulike avhengig av hvilken oppgave de var ment å løses. Noen problemer er løst gjennom en type mental

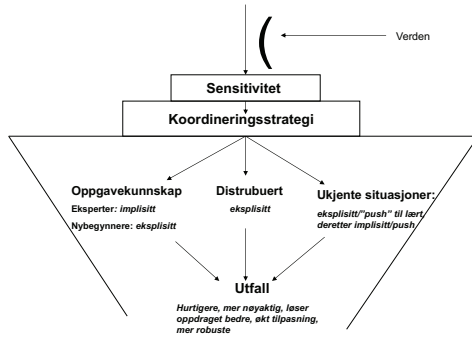
modell, mens andre problemer løses ved å integrere flere mentale modeller. Hvis vi følger Converse et.al. (1993) sine 4 typologier vil team med gode felles mentale modeller av utstyr og teknologi være i bedre i stand til å oppdage moralske aspekter i en situasjon. Bedre koordinering i teamet basert på felles mentale modeller av samhandlingen vil kunne gjøre teamet hurtigere i sin reaksjon på moralske endringer i situasjonen de står ovenfor. Felles mentale modeller av oppgavene teamet er satt til å løse vil kunne ha avgjørende betydning for om teamet oppdager moralske aspekter i situasjonen, samtidig som en felles mental modell av teammedlemmene vil kunne øke følsomheten for om et teammedlem har oppdaget at noe moralsk har oppstått eller endret seg.

Et omfattende litteratursøk har ikke avdekket om noen har studert moralske mentale modeller som en egen type mental modell. Med den omfattende empirien som er på andre, ulike typer mentale modeller er det ikke urimelig å anta at team som skal handle godt i pressede og kompliserte situasjoner også vil kunne ha fordeler ved å ha godt utviklede felles moralske mentale modeller. Derfor kan tilsvarende argument om koordineringsfordelene ved andre typer felles mentale modeller også gjøres med hensyn til fordelene ved at disse er felles når et team skal håndtere moralske situasjoner under press.

Kan felles moralske mentale modeller styrke teamets moralske handlekraft?

Salas et.al. (2005) hevder at når teamet har velutviklede felles mentale modeller av teammedlemmene er teamet følsomme for endringer, dvs. de vil kunne se hverandres reaksjoner på hendelser hurtigere og mer i overensstemmelse med hva de representerer. Espevik et.al. (2006, 2011a, 2011b) viste gjennom tre studier at team med de beste felles mentale modellene av teammedlemmene presterte bedre og koordinerte mer i overensstemmelse med den konteksten de var i, enten de var fysisk adskilt (i.e. distribuert, Espevik et.al. 2011a), eksperter på egne arbeidsoppgaver (Espevik et.al. 2006) eller i en ukjent situasjonen (Espevik et.al. 2011b). Espevik (2011c) fant at de med gode felles mentale modeller av teammedlemmene både kommuniserte annerledes og var ulikt fysiologisk aktivert sammenlignet med team som ikke hadde. Det hevdes videre (Espevik, 2011) at forskjellene i fysiologisk aktivering f. eks. under høy og lav arbeidsbelastning er fordi de med de beste felles mentale modellene av teammedlemmer oppdaget avvik, mangler, usikkerhet hos andre teammedlemmer hurtigere og riktigere. Dette igjen skjerpet deres oppmerksomhet mot hva årsaken(e) kunne være og gjorde teamet som helhet bedre i stand til å forstå situasjonen og hvilke handlinger denne krever. De vil derved kunne iverksette nødvendige koordinering enten gjennom mer implisitt (ekspert

på området) eller eksplisitt og push (Entin og Serfaty, 1999) kommunikasjon når teamet var fysisk adskilt eller situasjonen var ny og ukjent (til nye felles mentale modeller av situasjonen var etablert og de kunne gå tilbake til implisitt). Samlet gir dette bedre prestasjoner (f. eks. når ubåtbesetninger treffer med flere torpedoer. Se figur 2 (shipmate modellen).



Figur 2: Shipmate modellen (Espevik & Olsen, 2013).

Verken Salas et.al. (2005) eller Espevik (2011) studerte eller drøftet felles mentale modeller av moralske situasjoner. Spørsmålet er om felles moralske mentale modeller (heretter FMMM) kan forbedre et teams følsomhet for endring og dermed gjøre dem bedre i stand til å vurdere og handle moralsk. En moralsk presset situasjon vil kunne oppleves som krevende og stressende. Stress forstås som tilstanden når et individ opplever uoverensstemmelse mellom kravene i en situasjon og egne ressurser, noe som gir seg utslag i en rekke forskjellige fysiologisk, kognitive og atferdsmessige reaksjoner (Lazarus, 2006). Litteraturen har ikke vist et skille mellom moralsk og emosjonelt stress. Negative følelser som sinne, tristhet og frustrasjon regnes likevel som typiske om enn ikke eksklusive for moralske situasjoner og kan derfor hevdes å være indikatorer på indre moralsk stress (Astbury, Gallagher og O'Neil, 2017). Hvis et teammedlem blir oppmerksom på en moralsk endring i miljøet (ytre verden) er det rimelig å anta at de andre lettere vil kunne se en forandring i hans / hennes oppførsel - "noe har skjedd" - (for eksempel ved å vise negative følelser som sinne). Velutviklede FMMM vil derved kunne øke teammedlemmenes evne til å oppdage at et eller flere teammedlemmer opplever det som er i ferd med å utspille seg som moralske krevende og arbeide mer aktivt med å finne ut hva som kan ha skjedd. De vil derved som team lettere og oftere kunne oppdage endringer i eksisterende FMMM eller at en annen og ny moralsk situasjon er oppstått. Til tross for at årsaken ikke trenger å være moralske anfølelser hver gang vil dette kunne å øke teamets sensitivitet. Samtidig

vil evnen til å vurdere kunne bedres fordi flere nye og endrede aspekter ved en eksisterende moralsk situasjon kommer med i teamets totale vurdering, samtidig som det blir flere enn en som tenker og vurderer. Det er derfor grunn til å anta at FMMM vil bedre både moralsk sensitivitet, vurdering og samhandling. Teamet vil i tillegg gjennom sin FMMM kunne hurtig og implisitt dele at en endring har funnet sted, og er derfor raskere klar (og mer nøyaktig) for å mestre denne og derved øke moralsk handlekraft.

Det er derfor rimelig å anta at de teamene som jobber med å skape felles mentale modeller av hvilke moralske årsakssammenhenger det er i ulike situasjoner de står i eller kan måtte møte, øker evnen til å mestre. De vil gjennom å styrke sin moralske syns- og vurderingssevne være i stand til å oppdage det moralske i situasjonen hurtigere og kunne handle riktig på denne.

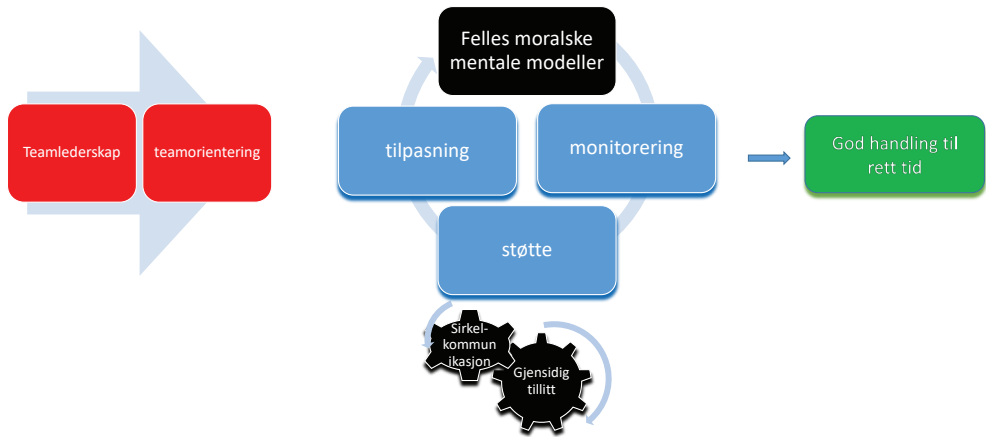
Utgangspunktet for teorien rundt felles mentale modeller er at team som operer i pressede omgivelser koordinere sine aktiviteter mer effektivt når teamets medlemmer er i stand til å forutse hverandres behov. Felles mentale modeller holdes derfor frem som en avgjørende koordineringsmekanisme for team som skal mestre pressede situasjoner. Et slikt resonnement impliserer at teamatferd som ivaretar, styrker og utvikler FMMM i teamet vil være avgjørende for å mestre moralske endringer og reagere, koordinert hurtigere. Til tross for at Salas et. al. (2005) eller andre ikke nevner moralske situasjoner spesifikt foreslås en rekke teamprosesser som viktige for å skape og dra nytte av felles mentale modeller. I det følgende vil derfor samarbeid prosessene; team ledelse, gjensidig monitorering, støtteatferd, tilpassningsevne, og teamorientering samt de to (resterende) koordinerings mekanismene sirkelkommunikasjon og gjensidig tillit (Salas et.al., 2005) beskrives og diskuteres opp mot FMMM.

Felles moralske mentale modeller og de fem store

Evnen til å tilpasse seg høy arbeidsbelastning, risiko, tidspress og usikkerhet er avgjørende for ytelse og effektivitet. Team som skal fungere i et slikt miljø er sårbare for svikt (f.eks. ufullstendig planlegging, uklar kommunikasjon etc.). Det er derfor viktig å identifisere hvilke samarbeidsprosesser som er knyttet til best mulig ytelse og effektivitet for å avgjøre hvilken kompetanse som er viktig å beherske. Til tross for at det er lite som er koblet spesielt til moralske situasjoner er det et utall av forslag på hva godt samarbeid er. Hva som er best kan derfor virke å være avhengig av hvem du spør. Salas et.al. (2005) hevder at det er mulig å trekke sammen hva forskere vet om team samspill i fem sentrale prosesser. Etter en gjennomgang av 138 ulike modeller på samarbeid og basert på likheter og hva som empirisk kunne knyttes til effektivitet konkluderte de

Forventninger og klima for vilje og motivasjon til moralsk handlekraft

Nødvendig atferd for å koordinere, oppdage, vurdere og handle moralsk



Figur 3: Moralsk handlekraft i relasjon til de tre koordineringsmekanismene; felles moralske mentale modeller, sirkelkommunikasjon, gjensidig tillit og de fem teamarbeid prosessene; teamlederskap, teamorientering, monitorering, støtte, tilpasning (Salas et.al. 2005).

med teamledelse, gjensidig monitorering, støtteatferd, tilpasning, og teamorientering, og kalte dem «de fem store i teamarbeid». Salas et. al. (2005) hevder at for å sikre at disse fem teamarbeid prosessene er oppdatert og riktig informasjon blir fordelt i hele teamet må teammedlemmene ha en klar og felles forståelse av den enkeltes rolle i helheten, de ressursene som er tilgjengelige, sannsynlige scenarier og hver enkelt sin kompetanse. Dette la grunnlaget for argumentasjonen for begrepet og koordineringsmekanismen, felles mentale modeller.

Salas et.al. (2005) fremhever også betydningen av to koordineringsmekanismer; sirkelkommunikasjon (for felles forståelse) og gjensidig tillit slik at samtlige teammedlemmer fritt formidler informasjon til alle involverte. Sirkelkommunikasjon var viktig i alle de fem teamprosessene fordi personer kan oppleve og forstå den samme kommunikasjon ulikt, ofte på grunn av ulike perspektiver og forståelse (Bandow, 2001). I pressede situasjoner øker også faren for å bli fokusert på egne oppgaver på bekostning av hva de andre teammedlemmene gjør eller hva som skjer i den ytre verden. Derfor, for å koordinere best mulig understreker Salas et.al. (2005) betydningen av sirkelkommunikasjon som en avgjørende koordineringsmekanisme.

Ved sirkelkommunikasjon initierer avsender en melding, mottakeren mottar meldingen, tolker den, og bekrefter at den er mottatt ved å gjenta den samt at avsenderen følger opp med å gjenta mottaker, for å sikre

at den ønskede meldingen ble mottatt. Tungvint men kan være avgjørende når noe er nytt og uventet. Det handler derfor om å være svært tydelig på hva som er observert og sørge for og forsikre seg om at de andre i teamet får den nødvendige informasjon. Espevik et.al. (2011b) viste at team med godt utviklede felles mentale modeller nettopp møtte en ukjent situasjon med mye sirkelkommunikasjon. Når teamene hadde inkorporert det nye i sine felles mentale modeller, (dvs. læring) reduserte teamene sin bruk av sirkelkommunikasjon og gikk over til mer implisitt kommunikasjon. De hadde utviklet felles mentale modeller av det nye og hadde ikke behov for å koordinere eksplisitt. Sirkelkommunikasjon vil derfor være en viktig tilnærming for team som skal opprettholde eksisterende og eventuelt skape nye FMMM.

På tilsvarende måte kan mangel på tillit medføre at teammedlemmene bruker verdifull tid til å sjekke hverandres intensjoner i stedet for å være engasjert i teamarbeid atferd som f. eks. støtteatferd. Resultatet kan bli et team som bruker verdifull tid på å beskytte egne "selvsentrerte" interesser eller sjekke andre teammedlemmer for feil og stå i fare for skape syndebukker. Høy grad av tillit skaper en vilje til å dele riktig og korrekt informasjon (selv de dårlige nyhetene). Dette er spesielt krevende hvis et teammedlem føler seg lite verdsatt. Det er derfor helt sentralt å skape et klima i teamet der hvert medlem forstår og aksepterer eller har tillit til at de andre leter etter feil i den hensikt å forbedre den totale ytelsen til teamet.

Vi kan derfor si at tillit og sirkelkommunikasjon holder teamets moralske arbeid sammen. FMMM blir derfor både veien mot og det bevegelige målet da det sikrer hurtig og riktig oppfattelse, reaksjon og koordinering i situasjonen. Salas et. al. (2005) fremhever fem teamarbeid prosesser; teamlederskap, gjensidig monitorering, støtteatferd, tilpasningsatferd og teamorientering som helt sentrale for å skape team som forbereder seg mot og mestrer uventede, pressede og vanskelige situasjoner. Et team som skal skape og holde vedlike FMMM må derfor trene på og beherske disse for å handle moralsk godt. Forbindelsene mellom FMMM, de to koordineringsmekanismene og 5 teamprosessene er beskrevet i figur 3.

Resonnementet vist i figur 3 er at teamlederskapet må sette kriteriene for, forventninger om og forsterke teamets klima for å tenke og handle moralsk. Herunder også avklare og sette forventninger om hvilke handlinger som bidrar til å ivareta også det moralske i situasjoner som teamet kan måtte stå overfor. Samtidig og i tilknytning til dette er det helt avgjørende at alle teammedlemmene samlet som team styrer sine handlinger mot felles moralske mål, teamorientering. Teamet må være i stand til å oppdage og vurdere moralske aspekter og gjennom godt utviklede FMMM vil de kunne koordinere sine ulike bidrag gjennom å følge med på hverandre (i.e. monitorere) og gi nødvendig støtte slik at de kan tilpasse seg eventuelle endringer i omgivelsene eller at deres nåværende FMMM må justeres eller endres. For å sikre god informasjonsflyt og unngå misforståelser er god sirkelkommunikasjon og gjensidig tillit sentralt for at alle teamprosessene virker etter hensikten. Samlet vil dette kunne øke mulighetene for gode handlinger til rett tid også i pressede situasjoner.

I det følgende vil jeg vise hvordan de 5 teamprosessene kan styrke og være gjensidig avhengig av FMM og derved styrke et teams evne til moralsk gode handlinger

Teamlederskap

Hvis ingen i teamet skaper retning eller struktur for samhandling er det stor fare for at manglende effektivitet blir resultatet. Teamlederen har det formelle ansvaret, men ideelt bør de fleste i teamet delta i aktiviteter som å sette mål, velge effektive metoder for problemløsning, bestemme hva som er effektiv kommunikasjon osv. Stadig mer avansert teknologi og økt spesialisering gjør det utfordrende for en teamleder å være ekspert på alle områder. Teammedlemmer er i dag i mye større grad eksperter på sine egne fagområder og litt overdrevet, vil jeg hevde at ledelse er blitt så komplisert og viktig at det ikke kan utføres av lederen alene. Johnsen (1995) hevder for eksempel at lederskap er ledelse av en gruppe prosess hvor hele teamet nødvendigvis må bidra. Lederen (f.eks. kaptein) har et hovedansvar som den "første beveger" i prosessen med hovedmål å starte og opprettholde utviklingen av teamlederskap.

For det første har teamleder (som alle teammedlemmer) en rolle i etablering, vedlikehold, og nøyaktigheten av teamets FMMM. Her blir det sentralt eksplisitt, å fastslå og jobbe med teamets felles moralske forståelse. Om bord på et marinefartøy i en internasjonal operasjon vil det derfor være avgjørende å ha et godt utviklet etiske språk for å skape motivasjon for å handle godt og forståelse for de moralske årsakssammenhenger som oppstår i det miljøet de opererer i. Et ureflektert og språksvakt team vil fort kunne havne i situasjoner hvor forståelsen for meningen med oppdraget forsvinner (Olsen & Espevik, 2009).

Videre må teamledelse ivaretas ved at det etableres klare forventninger om teammedlemmenes atferd og ytelse. Her er det viktig å få avklart de moralske evner og ferdigheter som befinner seg blant teammedlemmene. Teamlederen (og forhåpentligvis andre teammedlemmer) må stille forventninger til akseptable samhandlingsmønstre (f.eks. alle skal fremme informasjonsutveksling) og kanskje viktigst skape forventninger og normer for et teamklima som oppmuntrer til gjensidig monitorering, støtteatferd og tilpasnings atferd. (Festinger, Schachter, & Back, 1950). Satt sammen, hevder jeg i likhet med andre (Hinsz, Tindale, og Vollrath, 1997; Zaccaro, Rittman & Marks, 2001), at teamets effektivitet, ikke bare handler om å synkronisere teammedlemmenes aktiviteter, men i stor grad om å få teammedlemmenes til å forstå deres gjensidige avhengighet og fordelene ved å jobbe sammen. Hvis teamet lykkes med denne prosessen vil et godt teamlederskap ha potensial å øke teamets moralske sensitivitet, vurderinger, motivasjon og karakter. Til tross for at teamlederen har det formelle ansvaret for å starte og opprettholde FMMM, vil jeg understreke betydningen av at så mange som mulig av teamets medlemmer bidrar og sikrer forsterkningen og økningen av tilstedeværelsen av FMMM.

Team orientering

Teamorientering er ikke bare en preferanse for å jobbe med andre, men også en tendens til å forbedre individuelle prestasjoner gjennom samordning, evaluering og utnyttelse av innspill fra andre medlemmer mens du utfører egne oppgaver (Driskell & Salas, 1992). Teamorientering er en generell preferanse for å ville nå teamets/organisasjonens mål heller enn egne individuelle. Teamorientering er en viktig dimensjon ikke bare fordi det forbedrer individuell innsats og prestasjoner innen et team (Shamir, 1990; Wagner, 1995) og individuell tilfredshet (Campion, Medsker & Higgs, 1993 1976), men også fordi det er direkte knyttet til bedre team prestasjoner f.eks. bedre beslutninger (Driskell & Salas, 1992). Skal et team ha moralsk handlekraft er det helt sentralt at alle teammedlemmene orienterer seg mot at felles mål er å handle godt.

Teamorientering gir også i økt samarbeid og koordinering mellom teammedlemmene (Eby & Dobbins, 1997), og bedre ytelse gjennom økt oppgaveengasjement, informasjonsdeling, samspill, sette moralske mål sammen. For eksempel fant Driskell og Salas (1992) at personer med teamorientering oftere vurderte innspill fra andre teammedlemmer når de bestemte seg for hva de skulle gjøre. Derfor vil teamorienteringen direkte påvirke hvor mye gjensidig monitorering og støtteatferd det er i et team. Det er derfor rimelig at teamorientering vil ha avgjørende effekt på teammedlemmenes ønske om og villighet til å gjøre det rette.

Å jobbe med teamorientering vil være å fokusere på og jobbe med FMMM, samarbeid, forventninger om deling av arbeidsmengde, kommunikasjon, og ansvar.

Gjensidig monitorering

Gode team er bevisst at de fungerer bedre når alle følger med andre teammedlemmers arbeid og forsøker å finne feil for eller kort tid etter de har oppstått (McIntyre og Salas, 1995). Dette blir da en evne og vilje til å følge med på andre teammedlemmers jobb mens du utfører dine egne, med en intensjon om å sikre at alt går som forventet. Gjensidig monitorering øker sin betydning når teamet står overfor stressende (stor arbeidsbelastning, liten tid etc) oppgaver. Teammedlemmer (med mindre arbeidsbelastning) som har en viss distanse til andres detaljerte arbeid har lettere for å se feil eller uoverensstemmelser (Espevik et al, 2011, i.e. gi støtte). Å være fokusert på egne detaljerte oppgaver kan redusere evnen til å være bevisst mangler ved egen ytelse (f.eks Bolin, Sadacca, og Martinek, 1965; Doten, Cockrell, og Sadacca, 1966). Her vil et annet teammedlem sine tilbakemeldinger kunne føre til at de mer pressede teammedlemmene blir mer bevisst egen prestasjon. Gjensidig monitorering aktiverer teammedlemmene til å identifisere feil, og denne kunnskapen, distribuert til riktig teammedlem gjør teamet til mer enn summen av individuelle prestasjoner og skape en synergi av teamarbeid og til slutt økt effektivitet.

En felles moralsk mental modell er viktig for effektiviteten av gjensidig monitorering fordi det gir andre teammedlemmene en forståelse av hva de andre besetningsmedlemmene skal gjøre. Hvis teamet ikke deler den samme mentale modell for hvordan teamet skal håndtere ulike moralske aspekter, blir tilstandskontrollen lite effektiv, og alle tilbakemeldinger som potensielt kan bli gitt blir irrelevant eller gale og reduserer teamets evne til å både se og vurdere hva som skjer og ende opp med gjøre ingenting eller direkte feile moralske valg/handlinger.

Et åpent og tillitsfullt team klima er også avgjørende for en effektiv tilstandskontroll (gjensidig monitorering). Derfor må teamet ha en akseptert norm på denne type atferd (McIntyre & Salas, 1995). Uten, kan gjensidig monitorering oppfattes som negativt og gi uønskede effekter.

Støtte atferd

Dersom et teammedlem gjennom gjensidig monitorering oppdager at et annet teammedlem har for mye å gjøre, kan de som har mindre å gjøre ta på seg nye arbeidsoppgaver for å avlaste den som har for mye. Marks, Sabella, Burke & Zaccaro, (2002) beskriver tre måter å gi støtteatferd på; gi tilbakemelding og rettleiding, bistå i å utføre en oppgave og fullføre en oppgave for den som er overbelastet. Støtte atferd påvirker ytelsen direkte ved å sikre at alle aspekter av teamets oppgaver blir fullført og viser teamets evne til å redusere mulighetene for overbelastning. Det siste er viktig i forhold til effektivitet da dette ofte kan fungere som en ekstra og meget destruktiv stressor for hele teamet. Selv om hvert enkelt teammedlem har ansvar for egne konkrete oppgaver, er det evnen til teamet til selv å se overbelastning og fordele den til andre som øker den totale ytelsen og viser hvor god teamet er til å håndtere skiftende omgivelser. Derfor er ikke viktigheten av støtteatferd kun bedre ytelse men en større tilpasningsdyktighet i forhold til skiftende og nye uventede situasjoner.

Støtteatferd må forstås som en reaksjon på et reelt behov for hjelp. Hvis ikke kan det fort forstås av motaker som negativt. Effektiv støtteatferd atferd krever derfor at det finnes tilstrekkelige felles moralske mentale modeller og gjensidig monitorering fordi det danner grunnlaget for beslutninger om når det er nødvendig og hva som eventuelt skal gis av hjelp.

Tilpasningsdyktighet

Et team som skal fungere effektivt må kunne klare å holde det overordnede bilde av den situasjon de står overfor, noe som er utfordrende i hurtig skiftende omgivelser. Tilpasningsdyktighet innbefatter å være i stand til å identifisere signaler på at endringer har skjedd (f.eks når et teammedlem plutselig oppdager sivile blant soldater), tildele endringen mening og utvikle en ny plan for å håndtere endringene (Priest, Burke, Munim, og Salas (2002). Som det ble diskutert i forhold til støtte atferd og gjensidig monitorering må teammedlemmene fokusere på hverandre for å oppdage feil og beslutte hva de skal gjøre (Espevik et.al., 2011b).

Behov for tilpasning er drevet av økt kompleksitet (ting ikke alltid går som planlagt) til å tilpasse seg og understreker at teammedlemmene må være fokusert og drevet av hva teamet skal oppnå og ikke bare hva den enkelte har ansvaret for. Med andre ord, må endringer i omgivelsene/situasjonen eller alternative handlinger vurderes fortløpende for å avgjøre om de nåværende koordineringsprosessene fortsatt er effektive for å nå teamets mål.

Derfor er styrken av denne teamarbeidsprosessen ikke bare muligheten til å endre atferd, men også evnen til å oppdage endringene for å bekjempe nylig oppståtte avvik. Tilpasningsdyktighet har direkte konsekvenser for teamets effektivitet og krever at det foreligger til-

strekkelige felles moralske mentale modeller og del-takelse i gjensidig monitorering og støtteatferd. Samlet vil dette kunne øke teamets moralske handlekraft, fordi det vil øke teamets evne til å se, vurdere og handle hurtigere og riktigere.

Avslutning og forslag til videre forskning

Jeg har argumentert for at et begrep fra kognitiv psykologi og teamforskning, felles mentale modeller er et viktig tillegg til den omfattende filosofisk og individpsykologisk orienterte litteraturen på moralfeltet. Min argumentasjon har vært basert på forskning og teoriutvikling som har vist at team som har felles mentale modeller av teammedlemmenes roller, preferanser, utstyr mm. mestrer pressede situasjoner bedre fordi de er i stand til å oppdage endringer riktigere og hurtigere, og derved koordinerer, samhandler og presterer bedre (DeChurch, & Mesmer-Magnus, 2010). Det er med denne bakgrunn jeg hevder at Salas et. al. (2005) sine fem teamarbeid prosessene kan være viktige for å skape og holde vedlike felles mentale modeller, også i moralsk kompliserte situasjoner. Det er imidlertid ingen studier som empiriske har studerte eller funnet noen sammenheng mellom (eller eksistensen) av felles moralske mentale modeller og effektive team. Det har derfor ikke vært mulig å vise til studier som direkte kobler FMMM til mer effektiv moralsk handlekraft i team.

Jeg vil derfor utfordre forskere som er opptatt av moralfeltet til studier som for det første undersøker tilstedeværelsen av mentale modeller som viser moralske årsakssammenhenger i ulike situasjoner team kan stå ovenfor. For eksempel ved å gjøre tilsvarende det Mathieu et.al. (2000; 2005) har gjort innenfor felles mentale modeller av teamarbeid. Et godt, neste steg vil være å trene opp team til å nettopp skape gode felles moralske mentale modeller i det miljøet og de situasjonene teamet skal beherske. Det ville derfor være interessant å undersøke om ulike treningsstrategier som har vært gunstige for andre typer felles mentale modeller også fungerer for moralske aspekter. Vil for eksempel planleggingstrening styrke et teams FMMM, slik andre har vist for andre typer felles mentale modeller (e.g. Orasanu 1990; Stout, Cannon-Bowers, Salas og Milanovich, 1999). Krysstrening er en annen tilnærming som har vist seg svært heldig for å utvikle felles mentale modeller (Cannon-Bowers, Salas, Blickensderfer, & Bowers, 1998) og kan være en strategi spesielt egnet for å utvikle et teams evne til å se og vurdere det moralske i en situasjon.

En moralsk handling vil kreve at flere mennesker både oppfatter, vurderer og samhandler. Det er derfor viktig å forstå hva som kjennetegner et team med høy moralsk kompetanse. Jeg hevder at et team med høy moralsk kompetanse vil være et team med godt utviklet felles moralske mentale modeller.

Litteraturliste

- Asch, S. E., & Guetzkow, H. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments. *Groups, leadership, and men*, 222-236.
- Astbury, J. L., Gallagher, C. T., & O'Neill, R. C. (2014). Development of a tool to measure moral distress in community pharmacists.
- Bandow, D. (2001). Time to create sound teamwork. *The Journal for quality and participation*, 24(2), 41.
- Bandura, A. (1999). Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193-209.
- Bazerman, M. H., & Tenbrunsel, A. E. (2011). *Blind spots: Why we fail to do what's right and what to do about it*. Princeton University Press.
- Bolin, S. F., Sadacca, R., & Martinek, H. (1965). Team procedures in image interpretation. *US Army Personnel Research Office Research Note*.
- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel psychology*, 46(4), 823-847.
- Cannon-Bowers, J. A., Salas, E., Blickensderfer, E., & Bowers, C. A. (1998). The impact of cross-training and workload on team functioning: A replication and extension of initial findings. *Human Factors*, 40(1), 92-101.
- Converse, S., Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (1993). Shared mental models in expert team decision making. *Individual and group decision making: Current issues*, 221.
- DeChurch, L. A., & Mesmer-Magnus, J. R. (2010). Measuring shared team mental models: A meta-analysis. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 14(1), 1.
- Doten, G. W., Cockrell, J. T., & Sadacca, R. (1966). *The use of teams in image interpretation: Information exchange, confidence, and resolving disagreements*. SYSTEM DEVELOPMENT CORP SANTA MONICA CA.
- Driskell, J. E., & Salas, E. (1992). Collective behavior and team performance. *Human factors*, 34(3), 277-288.
- Eby, L. T., & Dobbins, G. H. (1997). Collectivistic orientation in teams: An individual and group-level analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 275-295.
- Endsley, M. R., & Garland, D. J. (2000). Theoretical underpinnings of situation awareness: A critical review. *Situation awareness analysis and measurement*, 1, 24.
- Entin, E. E., & Serfaty, D. (1999). Adaptive team coordination. *Human factors*, 41(2), 312-325.
- Espevik, R., Johnsen, B. H., Eid, J., & Thayer, J. F. (2006). Shared mental models and operational

- effectiveness: Effects on performance and team processes in submarine attack teams. *Military Psychology*, 18(S), S23.
- Espevik, R., Johnsen, B. H., & Eid, J. (2011a). Communication and performance in co-located and distributed teams: an issue of shared mental models of team members?. *Military Psychology*, 23(6), 616.
 - Espevik, R., Johnsen, B. H., & Eid, J. (2011b). Outcomes of shared mental models of team members in cross training and high-intensity simulations. *Journal of Cognitive Engineering and Decision Making*, 5(4), 352-377.
 - Espevik, R. (2011c). Expert Teams: Do Shared Mental Models of Team Members make a Difference?
 - Espevik, R., & Olsen, O. K. (2013). A new model for understanding teamwork onboard: the shipmate model. *International maritime health*, 64(2), 89-94.
 - Festinger, L., Schachter, S., & Back, K. (1950). Social pressures in informal groups; a study of human factors in housing.
 - Gentner, D., & Stevens, A. L. (2014). *Mental models*. Psychology Press.
 - Hackman, J. R. (1986). *The psychology of self-management in organizations*. American Psychological Association.
 - Zimbardo, P. (2011). *The Lucifer effect: How good people turn evil*. Random House.
 - Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
 - Hinsz, V. B., Tindale, R. S., & Vollrath, D. A. (1997). The emerging conceptualization of groups as information processors. *Psychological bulletin*, 121(1), 43.
 - Hogg, M. A. (2016). Social identity theory. In *Understanding peace and conflict through social identity theory* (pp. 3-17). Springer, Cham.
 - Janis, I. L. (1972). Victims of groupthink: a psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes.
 - Johnsen, E. (1975). *Teorien om ledelse : introduktion om ledelse*. Erhvervsøkonomisk Forlag, København.
 - Johnson-Laird, P. N. (1983). A computational analysis of consciousness. *Cognition & Brain Theory*.
 - Kozłowski, S. W., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological science in the public interest*, 7(3), 77-124.
 - Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing Company.
 - Marks, M. A., Sabella, M. J., Burke, C. S., & Zaccaro, S. J. (2002). The impact of cross-training on team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 3.
 - Mathieu, J. E., Heffner, T. S., Goodwin, G. F., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. *Journal of applied psychology*, 85(2), 273.
 - Mathieu, J. E., Heffner, T. S., Goodwin, G. F., Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (2005). Scaling the quality of teammates' mental models: Equifinality and normative comparisons. *Journal of organizational behavior*, 26(1), 37-56.
 - Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2017). A century of work teams in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 452.
 - McIntyre, R. M., & Salas, E. (1995). Measuring and managing for team performance: Emerging principles from complex environments. *Team effectiveness and decision making in organizations*, 9-45.
 - Milgram, S. (1963). Behavioral study of obedience. *The Journal of abnormal and social psychology*, 67(4), 371.
 - Olsen, O. K., Espevik, R. (2009). *Alle mann til brasene – Sjømilitært operativt lederskap og lederutvikling*. Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi. Bergen: Sjøkrigsskolen
 - Orasanu, J. (1990). Shared mental models and crew decision making.
 - Priest, H. A., Burke, C. S., Munim, D., & Salas, E. (2002, September). Understanding team adaptability: Initial theoretical and practical considerations. In *Proceedings of the human factors and ergonomics society annual meeting* (Vol. 46, No. 3, pp. 561-565). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
 - Rest, J. R., Thoma, S. J., & Bebeau, M. J. (1999). *Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach*. Psychology Press.
 - Rest, J. R. (1986). Moral development: Advances in research and theory.
 - Rouse, W. B., & Morris, N. M. (1986). On looking into the black box: Prospects and limits in the search for mental models. *Psychological bulletin*, 100(3), 349.
 - Stagl, K. C., Salas, E., Rosen, M. A., Priest, H. A., Shawn Burke, C., Goodwin, G. F., & Johnston, J. H. (2007). Distributed team performance: A multi-level review of distribution, demography, and decision making. In *Multi-level issues in organizations and time* (pp. 11-58). Emerald Group Publishing Limited.
 - Salas, E., Rosen, M. A., Burke, C. S., Nicholson, D., & Howse, W. R. (2007). Markers for enhancing team cognition in complex environments: The power of team performance diagnosis. *Aviation, space, and environmental medicine*, 78(5), B77-B85.
 - Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a "big five" in teamwork?. *Small group research*, 36(5), 555-599.
 - Shamir, B. (1990). Calculations, values, and identities: The sources of collectivistic work

- motivation. *Human Relations*, 43(4), 313-332.
- Stout, R. J., Cannon-Bowers, J. A., Salas, E., & Milanovich, D. M. (1999). Planning, shared mental models, and coordinated performance: An empirical link is established. *Human Factors*, 41(1), 61-71.
 - Volpe, C. E., Cannon-Bowers, J. A., Salas, E., & Spector, P. E. (1996). The impact of cross-training on team functioning: An empirical investigation. *Human factors*, 38(1), 87-100.
 - Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team leadership. *The leadership quarterly*, 12(4), 451-483.
 - Zimbardo, P. G. (2007). *The Lucifer Effect: Understanding how good people turn evil*. New York, NY: Random House.

Avstand og nærhet som militæretisk utfordring

Gudmund Waaler, Sjøforsvarsstaben/Sjøkrigsskolen
Tor Arne S. Berntsen, Forsvarets høgscole
Gerry Larsson, Försvarshögskulan Karlstad
Sofia Nilsson, Försvarshögskulan Karlstad

Sammendrag

Soldater er i dag i besittelse av våpensystemer som gjør det mulig for dem å ta liv på stor avstand. I denne studien drøfter vi hvilken betydning avstand og nærhet har for opplevelsen av moralsk stress og moralsk ansvarsfølelse i en militær kontekst. Studien viser at psykologisk nærhet har stor betydning for vårt moralske engasjement. Soldatene opplever mest moralsk stress og har størst moralsk ansvarsfølelse i situasjoner som involverer mennesker de har psykologisk nærhet til. Da har en eventuell fysiske avstand liten innvirkning på den moralske ansvarsfølelsen. Har soldatene stor psykologisk avstand til personer eller grupper, reduseres det moralske engasjementet. Fysisk avstand kan være med på å forsterke denne tendensen. I situasjoner der soldater befinner seg på lang avstand til mennesker de ikke har noe psykologisk forhold til, er det lite moralsk stress knyttet til bruk av vold. Samtidig vet vi at både psykisk og fysisk nærhet kan være problematisk i en moralsk kontekst. Ingen overgrep er verre enn dem som blir utført av personer man har psykologisk nærhet til. Opplever man psykologisk nærhet til autoritære personer med voldelige trekk, kan dette innebære at det oppleves problematisk å handle etter egen overbevisning. Noen av de mest brutale overgrepene i krig skjer i situasjoner der overgriperen har fysisk nærhet til ofrene.

Så lenge vi mennesker har drevet med krig, har vi forsøkt å utvikle teknologi og våpen som er stadig mer treffsikre og effektive på lang avstand. Det har gjort at vi har kunnet fjerne oss lengre og lengre vekk fra slagfeltet, og øke avstanden mellom oss og vår motstander (Berntsen, Dyndal og Johansen, 2016). Med stor avstand reduseres risikoen for tap av egne soldaters liv. Samtidig kan den fysiske avstanden innebære en moralsk utfordring for soldatene. Det øker mulighet for at de distanserer seg og glemmer at de som rammes er mennesker med familie, venner og barn. Det betyr ikke at fysisk nærhet automatisk fører til økt empati og større moralsk engasjement.

Vår interesse for problemstillingen som drøftes i denne artikkelen ble vekket da vi intervjuet 28 soldater med skarp erfaring fra Afghanistan. Da vi analyserte intervjuene, ble det etter hvert klart at opplevelsen av psykologisk avstand har minst like stor betydning for soldatenes moralske engasjement som den fysiske avstanden. Vi fant ikke noen form for rasisme eller negativ innstilling til afghansk kultur hos soldatene. Samtidig så vi at den afghanske befolkning ble omtalt på *generell basis* eller var *fraværende* i de fleste intervjuene. En hovedårsak kan være at soldatene har få sosiale relasjoner til afghanere (Mattews et al., 2011). Den manglende involveringen med afghanere så ut til å ha skapt en psykologisk distanse (Mischel, 1996). Kontrasten ble veldig tydelig når vi analyserte et par intervjuer der soldatene fungerte som rådgivere for afghanske militære. De hadde opparbeidet nære relasjoner til de afghanske kollegene og hadde et tydelig moralsk engasjement for saker som involverer dem. I denne artikkelen vil vi gå inn på dette problemområdet, og drøfte hvilken betydning nærhet og avstand har for opplevelsen av moralsk stress og moralsk ansvarsfølelse i en militær kontekst.¹

Hva legger vi i begrepene avstand og nærhet

Nærhet er ikke et entydig begrep. Når vi omtaler familie og venner som "de nærmeste", handler det om *psykologisk* nærhet og ikke *fysisk* nærhet. En sønn eller datter kan være langt borte i geografisk forstand, men likevel oppleve vi sterk nærhet til dem fordi vi er bundet av en familierelasjon. I Construal level theory (CLT) beskriver psykologisk avstand i fire ulike dimensjoner: 1) avstand i tid 2) avstand i rom 3) sosial avstand 4)

hypotetisk avstand (Trope et al., 2010²). Mennesker vi tilfeldig treffer på gaten engasjerer oss sjelden selv om de er fysisk nær oss. Vi kan oppleve avstand fordi noe eller noen er langt borte i *tid* eller *rom*. Noen mennesker har vi *sosial avstand* til fordi de tilhører en annen gruppe enn oss selv med en annen kodeks og kultur enn den vi er fortrolig med i vår gruppe. En situasjon kan oppleves *fern* og *hypotetisk*.

Videre kan det være en *kausal avstand* fra man beslutter å gjennomføre en handling og til handlingen faktisk blir utført. I Forsvaret har man en kommandolinje som tilsier at en beslutning om bruk av makt går gjennom flere ledd før den iverksettes. Når sjefen gir en ordre er det andre som utfører den i praksis. Stor kausal distanse innebærer ikke nødvendigvis at man opplever psykologisk distanse til operasjonene på bakken. I mange tilfeller kan den militære sjefen se soldatene gjennomføre ordre: han kan være nær nok til å se det fysisk, han kan følge det via ulike kamera soldatene har med seg eller han kan følge det optisk via bilder fra satellitter/droner. Problemstillingen rundt kausal distanse er særlig relevant i diskusjonen om nærhet og avstand knyttet til bruk av droner i moderne krigføring.

Avstand og nærhet kan betegne målbare fysiske størrelser, men kan også fremstå som et *språklig fenomen*. Vi kan ta ut avstand til mennesker gjennom å omtale dem på en *upersonlig* måte. Vi kan bruke *språklige bilder* (eufemismer) som skaper avstand. A. Bandura peker på at språklig *dehumanisering* av motstander kan føre til at det moralske engasjementet for motstander reduseres.³ Nick Haslam mener det finnes to former for dehumanisering: 1) bruke nedlatende eufemismer som umenneskeliggjør motstander - "Animalistic dehumanization" 2) "Tingliggjøring" av motstander - "Mechanistic dehumanisation". Bruker man nedlatende omtale av motstander, viser det holdninger det er viktig å være på vakt mot. Vi vil undersøke om bruk av tekniske ord og formelt språk som "tingliggjør" motstander i kamp, har samme effekt.

Hypotese

I denne studien vil vi drøfte følgende hypotese: *Den subjektive opplevelsen av nærhet og avstand til situasjoner og personer har stor betydning for vårt moralske engasjement og vår opplevelse av moralsk stress.*

¹ *Moralsk stress oppstår når man 1) står i et reelt vanskelig etisk dilemma, 2) opplever at man er forhindret fra å gjøre det man mener er rett eller 3) blir tvunget til å gjøre det man mener er galt (Nilsson et al, 2012; Nilsson et al., 2015; Hyllengren et al., 2016).*

² *"Psychological distance is egocentric: its reference point is the self in the here and now, and the different ways in which an object might be removed from that point—in time, in space, in social distance, and in hypotheticality—constitute different distance dimensions."*

³ *Mechanisms of Moral Disengagement: 1) Moral justification. 2) Displacement of responsibility. 3) Diffusion of responsibility. 4) Disregard and distortion of consequences. 5) Dehumanization. 6) Attribution of blame. 7) Moral disengagement and self-deception. (Bandura, 1990)*

I artikkelen drøfter vi fire problemfelt knyttet til nærhet og avstand. Vi undersøker først hvilke konsekvenser det endrede operasjonsmønsteret med økt fokus på egensikkerhet har hatt for soldatenes opplevelse av nærhet til afghanere. I forlengelse av dette kartlegger vi hvilke mekanismer som kan skape psykologisk avstand. Vi ser så nærmere på moralske utfordringer knyttet til psykologisk nærhet. Til slutt drøfter vi hvilke konsekvenser den moderne teknologien kan ha for vår opplevelse av nærhet og avstand. For å belyse disse problemfeltene har vi brukt et empirisk materiale.

Materiale og metode

Denne artikkelen er del av et større forskningsprosjekt der vi har fokus på soldater med kamperfaring fra Afghanistan. I utgangspunktet ønsket vi å finne ut hva som stresset dem moralsk, hvordan det var å ta liv og miste medsoldater i operativ setting (Waalder, 2013). Vi valgte en kvalitativ tilnærming. Utvalget av informanter var styrt av formålet med forskningen. Vi startet derfor med å intervju soldater vi visste hadde skarp erfaring. De gav oss tips om andre soldater med kamperfaring vi burde snakke med (i.e., Snøballmetoden Jacobsen, 2003). 17 norske og 11 svenske soldater i alderen 27-54 år er intervjuet.⁴ For å oppnå større grad av representativitet valgte vi å intervju soldater på ulikt nivå i organisasjonen med ulike spesialiteter (Jacobsen, 2003). 10 av informantene var operative soldater lavt nivå, 7 var operative mellomledere, 4 var spesialrådgivere og 7 var ledere på høyere nivå.

For å bearbeide intervjuene valgte vi å gjennomføre en meningskategorisering (Kvale, 1997). I fellesskap drøftet og analyserte vi ulike tema og fenomener i intervjuene. Analysen gav økt kunnskap om fenomener vi var interessert i (som moralsk stress, ta liv, mening, motivasjon og læring osv.). Samtidig gav arbeidet med intervjuene tilgang til ulike problemfelt vi ikke hadde vært oppmerksom på da vi startet forskningsarbeidet. Hypotesen vi drøfter i denne artikkelen er et eksempel på et problemfelt som er generert av et metodisk arbeid med intervjuene (Jacobsen, 2003). Da vi startet forskningsarbeidet var vi ikke oppmerksom på den betydningen psykologisk nærhet ser ut til å ha for opplevelsen av moralsk ansvar hos soldater i kamp.

Når nærhet ikke skaper moralsk engasjement – gettoisering som moralsk utfordring

Operasjonsmønsteret i Afghanistan har endret seg mye siden de norske soldatene kom til Meymaneh i 2005. Soldatene hadde med seg en tradisjon fra Balkan der det ble lagt stor vekt på kontakt med sivilbefolkningen. Hovedkvarteret i Meymaneh ble plassert i en gammel bankbygning midt i byen og soldatene var synlig tilstede i bybildet. Etterhvert vokste det frem et skjørt tillitsforhold mellom soldatene og sivilbefolkningen. Karikaturtegnene av Muhammed i Jyllands-posten endret stemningen i byen.⁵ Om morgenen 7. februar 2006 smeller det. En stor folkemengde går til angrep på leiren. Demonstrantene kaster ”molotov cocktails” og håndgranater. Soldatene svarer med tåregass og ufarlig ammunisjon.⁶ Vestlige soldater blir truffet og skadd. Etter mange timer bestemmer man seg for å skyte skarpt. Fire personer med våpen i folkemengden blir drept av norske soldater. Situasjonen fører til at soldatene spør seg om meningen med operasjonen:

– *[V]i går inn i situasjonen og prøver å bygge opp tillit, (...) det (er det) mye det handler om, også i løpet av to timer så er all den tilliten vi hadde bygget opp (...) helt borte. Og det gjelder jo (...) lokalbefolkningen (...) helt klart denne moskemannen hadde klart å snu stemningen i byen mot oss (...), mye spytting og sånn når vi var ute på gaten etter dette (...) så det vil jeg si var meningstap ja...”(Lars 43)*

De som soldatene skulle beskytte har snudd seg mot dem. Intervjuene viser at det fører til motivasjons- og meningstap for soldatene (Uzi Ben-Shalom et.al., 2012). Er det virkelig verdt å dø for Afghanistan? I en slik situasjon kan man se for seg at den (politiske og militære) ledelsen vil være opptatt av å skape ny mening og ny motivasjon i den hensikt å sette soldatene i stand til å utføre nye risikofylte oppdrag. Det skjer ikke. Media i Norge er opptatt av hvilken risiko soldatene utsetter seg for.⁷ 24. november 2007 gjennomføres en demonstrasjon hvor det aksjoneres for å få soldatene hjem.⁸ Den politiske og militære ledelsen reagerer med økt fokus på sikkerheten til de norske soldatene.⁹ I 2006-2007 investeres det i pansrede Iveco-biler for å erstatte

⁴ Å arbeide komparativt med svenske og norske informanter har økt muligheten vår til å kunne generalisere (Jacobsen, 2003).

⁵ 30. September 2005 publiserte Jyllands-Posten 12 karikaturtegninger av Muhammed tegnet av Kurt Westergaard.

⁶ Flash bang = en ikke-dødelig eksplosiv som brukes til midlertidig å desorientere en motstanders sanser. ”Less-lethal” = ammunisjon som ikke er dødelig på litt avstand.

⁷ <http://www.bt.no/nyheter/utenriks/Strom-Erichsen---Minner-oss-om-at-risikoen-er-til-stede-151461b.html> (22.05.2017 11:09)

<http://www.nettavisen.no/1063401.html> (22.05.2017 11:09)

<http://www.dagbladet.no/nyheter/umulig-a-si-at-sikkerheten-var-god-under-operasjonen/64529502> (22.05.2017 11:09)

⁸ <http://www.dagbladet.no/nyheter/hent-soldatene-hjem/66408631>

⁹ Allerede i februar 2005 da det ble besluttet at Norge skulle konsentrere seg om å bidra i Nord-Afghanistan, var en av de viktigste grunnene at dette området var sikrere enn Sør-Afghanistan. (NOU 2016, 194)

de upansrede bilene. Politikerne ønsker ikke å miste soldater i Afghanistan.¹⁰ I 2007 flyttes leiren fra byen der de kunne ha nærkontakt med befolkningen og ut på flystripen.¹¹ Leiren blir helt avstengt og sikker. Etter en stund er det ikke engang afghanske vaskehjelpere i leiren.

Redselen for å ta risiko for egne styrker og prioriteringen av sikkerhet påvirker operasjonen på flere sentrale områder. I utgangspunktet er det stor psykologisk distanse mellom afghanere og norske soldater på grunn av språk og kultur. En konsekvens av det økte fokuset på sikkerhet er at soldatene trekker seg nesten helt bort fra den afghanske livsverden og blir *isolert* og *gettoisert*.¹² Soldatene er ikke lenger involvert i afghanernes hverdagsliv og engasjementet for afghanerne reduseres. Når den faktiske interaksjonen med afghanerne blir mindre, er en av konsekvensene at den sosiale distansen øker.¹³ Den militære overlegenheten som vestlige styrker innehar, muliggjør en slik strategi. Uten total dominans i luften og teknisk overlegenhet for bakkestyrkene, ville man vært tvunget til å ta høyere risiko. Samtidig innebærer dette et etisk dilemma: Plikten til å ta vare på sine menn blir forstått som viktigere enn plikten til å løse oppdrag og plikten til å beskytte sivilbefolkningen (Snider et. al., 2010). Den manglende involveringen med sivilbefolkningen øker faren for at soldatene ikke ser helheten i operasjonen. Soldatene er først og fremst opptatte av sine arbeidsoppgaver og mindre opptatt av hvilke konsekvenser det de er med på kan få for afghanere (Bandura, 1990¹⁴). Det oppstår en avstand mellom handlingen og dens konsekvenser. Avstanden "...svækker handlingens moralske betydning og utelukker dermed all konflikt mellom ens personlige standard for moralsk anstendighet og det umoralske ved handlingens sosiale konsekvenser" (Baumann, 2006). Den økende sosiale distansen medfører at soldatene i stadig mindre grad må forholde seg til den situasjon som den jevne afghaner befinner seg i. Dette kan innebære at det blir vanskeligere for soldatene å "forstå" afghanerne og deres handlingsmønstre. Opplevelsen av psykologisk distanse kan innebære at soldatene opplever seg som passive

tilskuere og ikke aktive *deltagere* i afghanernes daglige problemer (Skjervheim, 1996; Waaler, 2012). Vi har imidlertid ingen funn som tyder på at gettoiseringen fører til at soldatene behandler afghanere dårlig, omtaler dem på en nedsettende måte eller mangler respekt for dem. Gettoiseringen får ingen direkte negative moralske konsekvenser for soldatenes handlingsmønstre, men den virker passiviserende. Samtidig kan det se ut til at de vestlige soldatene ikke har mulighet til å opparbeide den *tilliten* blant lokalbefolkningen som er en forutsetning for å lykkes med å skape fred. For afghanerne blir det enklere å vende seg til Taliban, som er til stede blant befolkningen på landsbygda (Kilcullen, 2010). Vi må derfor spørre oss om prioriteringen av sikkerhet for vestlige soldater skaper en psykologisk avstand til afghanere som kommer i veien for oppdragets mål: å stabilisere Afghanistan.¹⁵

Mekanismer som skaper psykologisk avstand

I våre intervjuer ser vi en tendens til at soldatene bruker ord og begreper som "tingliggjør" motstanderen og ufarliggjør voldshandlinger når de er i en kampsituasjon. Soldatene tar i bruk formuleringer som "å ta ut det målet" istedenfor å si "drep den Talibankrigeren". Gjennom å velge og bruke bilder og språk som ufarliggjør handlingen, blir det lettere å holde fokus på de oppgavene man er satt til å løse ("*Euphemistic labelling*") (Bandura, 1990). I praksis kan dette hjelpe soldatene til å holde sterke følelser unna og fokusere på oppdragsløsningen (i.e., problemrettet stresshåndtering; Larsson, 2010). Soldatene vi har snakket med bruker i liten grad *nedlatende* omtale i den hensikt å frata motstanderne deres menneskelige verdighet (Animalistic dehumanization). Samtidig vet vi at de mest bestialske handlinger i krig foregår i situasjoner der overgriperne er fysisk nær sine ofre. Aktiv dehumanisering gjennom bruk av eufemismer og nedlatende omtale kan skape en psykologisk avstand som gjør at man ikke opplever motstanderen som et menneske. De grove krenkelsene som mennesker ble

¹⁰ I USA går fenomenet under betegnelsen: "[The] body-bag syndrom. The negative relationship between high levels of troop casualties and public support for war." Kaarbo 2010, 148 Forfatterne peker på at "the body-bag syndrome" har hatt avgjørende betydning for krigen i Korea, Vietnam og Iraq. <http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/northamerica/usa/1327353/American-body-bag-syndrome-is-holding-back-Nato.html> (22.05.2017 11:30) <http://www.dailymail.co.uk/news/article-2434435/Ministry-Defence-urged-make-repatriation-ceremonies-low-key-reduce-body-bag-syndrome.html> (22.05.2017 11:29)

¹¹ NOU 2016, 122

¹² Gettoisering = ghettoization. Begrepet er hentet fra Zygmunt Bauman og brukes av ham for å beskrive hvordan vår tids oppløsning av fellesskap og individualisme danner grunnlaget for at det oppstår nye, mindre og tette fellesskap som isolerer seg fra omverden. (Baumann, 2000) Vi bruker begrepet for å beskrive hvordan de internasjonale styrkene isolerer seg for å skape sikkerhet.

¹³ "In social psychology, spatial distance is often used to measure social distance." (Trope et. al., 2010).

¹⁴ "Diffusion of responsibility" er en av flere moralske utkoblingsmekanismer.

¹⁵ " NOU 2016:8

<https://www.regjeringen.no/contentassets/09faceca099c4b8bac85ca8495e12d2d/no/pdfs/nou201620160008000ddpdfs.pdf> (20.06.2016)

utsatt for i konsentrasjonsleirene under 2. verdenskrig, foregikk ofte helt uten sterke negative følelser. Fangevokterne hadde opparbeidet rolledistanse og følte seg ikke ansvarlige for det som foregikk (Welzer, 2013). I vårt materiale ser vi at soldatene velger å bruke et helt annet og mer direkte språk når de ikke er ute på oppdrag. Gjennom å omtale motstander med respekt, bruke tid til å snakke realistisk om hva som har skjedd og unngå tingliggjøring av motstanderen i rolige faser, skapes det grunnlag for moralsk ansvarlighet.

Man kan innvende at vårt etiske ansvar i *prinsippet* ikke avhenger av fysisk eller psykologisk distanse.¹⁶ Moralsk ansvar er ikke nødvendigvis det samme som følt ansvar. Nettopp derfor er det avgjørende at soldater har et bevisst forhold til de situasjoner og relasjoner der engasjementet og empatien utfordres eller er fraværende. Opparbeider man seg psykologisk distanse til en gruppe mennesker, kan det innebære at man ikke engasjerer seg i problemene deres og kobler ut det moralske engasjementet. Gruppen oppleves irrelevant. En analyse av soldatene uformelle gruppenormer gav noe av det samme inntrykket. De fokuserer i hovedsak på lojalitet og samhold *internt i soldatgruppen*. Fenomenet ble enda tydeligere da vi analyserte noen intervjuer av svenske offiserer som fungerte som rådgivere for afghanske militære. Der fant vi en helt annen *nærhet* til afghanske sivile og militære. Louis (42) var rådgiver for afghanske offiserer og levde tett på dem. Iver (50) var sjef i Meymaneh på et tidlig tidspunkt da vestlige styrker hadde mye kontakt med sivile afghanske myndigheter. Interaksjon og nærhet skaper sosialt engasjement. Både Louis og Iver (50) beskriver et moralsk engasjement som følge av hyppig kontakt og nære relasjoner med afghanere.¹⁷ Kjenner soldatene til hvilke mekanismer som skaper psykologisk avstand, kan de aktivt motvirke dette ved å unngå *språklig fremmedgjøring* samt skape *nødvendige sosiale møteplasser* med afghanere. Vi har til nå hatt fokus på effekten psykologisk avstand kan ha for opplevelsen av moralsk ansvarlighet. Det betyr ikke at psykologisk nærhet med nødvendighet fører til god moralsk opptreden. For også nærhet har noe av den samme moralske ambivalens ved seg som avstand.

Psykologisk nærhet som moralsk utfordring

Soldatene vi har intervjuet beskriver relasjonen til kollegene som sterk. Å måtte stole på sine kolleger i kamp-

situasjoner bygger fellesskap, militært "camaraderie". For mange utgjør soldatgruppen deres primærgruppe så lenge de er "ute" og tjenestegjør. Det er derfor ikke overraskende at en av de viktigste gruppenormene blant soldatene beskrives som villigheten til "...å ta en kule for kameraten." I de gode relasjonene mellom soldatene opparbeides *lojalitet* og *tillit* som igjen gjør at man kan handle *modig*. Sigurd (27) er sjåfør og sitter inni bilen når teamet hans blir angrepet under et oppdrag. Han vet det er livsfarlig å gå ut av bilen, men velger likevel å gjøre det for å beskytte sine kamerater. Soldatene beskriver også betydningen av *sosial støtte* fra nære kolleger når de mister medsoldater eller blir skadet. Analysen av intervjuene viser at den psykologiske nærheten soldatene opplever i sin primærgruppe skaper en gjensidig ansvarsfølelse som motiverer dem til gode handlinger i stressende situasjoner.

Samtidig ser vi at nære relasjoner kan stille oss overfor *vanskelige valg og dilemmaer*. Da vi undersøkte hvilke situasjoner og hvilke relasjoner som skapte moralsk stress blant soldatene, fant vi at de opplevde mest moralsk stress i beslutninger som angikk mennesker de hadde nære relasjoner til. For soldatene var det vanskelig å reise ut på risikofylte oppdrag når de visste at "*de nærmeste*" satt hjemme og var redde. Det moralske stresset er en konsekvens av at soldatene opplever at de selv har valgt å reise ut på risikofylte oppdrag. Når de var med på en operasjonen som var farlig, medførte det at det moralske stresset i forhold til de nærmeste økte. Nesten alle soldatene uttrykker at det knyttet seg mer moralsk stress til dette valget enn til det å bruke vold og ta liv når man må.

Den bindingen soldatene har til sine nærmeste familiemedlemmer eller til gode kolleger, påvirkes i liten grad av fysisk og geografisk avstand. Når soldater mister gode kolleger i kamp, er følelsene og de følelsesmessige reaksjonene like sterke hos kollegene som får med seg det som skjer fra avstand. Psykologisk og sosial nærhet skaper grunnlag for sterke positive følelser som empati og kjærlighet. Samtidig vet vi at nære relasjoner kan vekke sterke negative følelser av raseri og aggresjon. Når nære kollegarelasjoner utfordres under press eller om noen svikter, kan dette føre til at forholdet blir helt ødelagt. Nære relasjoner er krevende. Når de ikke fungerer kan det vekke følelser som fører til at man ødelegger for hverandre og handler umoralsk i affekt.

¹⁶ Peter Singer er kritisk til nærhetsetikken. Han mener avstand er irrelevant når det handler om vårt etiske ansvar. Vi har like stort ansvar for et barn som sulter i et fremmed land, som for et barn som holder på å drukne rett fremfor oss. (Singer, 1972)

¹⁷ Vi finner et lignende engasjement hos Noah 49 når han bevitner adferd han ikke kan stå inne for. "[Den afghanske] brigadchefen (...) blev jättearg på en soldat. [Bilen hans] såg jättefin ut på utsidan. [S]å ber han soldaten öppna motorhuven. Och soldaten blir ju helt förskräckt (...) och han öppnade motorn och blir jätteförbannad. Det ser ju ut som fan där inne. Och så öppnade han bagageutrymmet och det ser ännu värre ut där, ostädad och matrester och, inne i fordonet. Och han blir så förbannad så att han klappade till den där soldaten. Han slår honom helt, misshandlar med knyttnävorna."

Samholdet mellom gode kolleger kan også være bærer av et farlig negativt potensial.

Å se hva som er rett og *bestemme seg* for hva som er rett å gjøre, er ikke nok. Man må også være *motivert* og i besittelse av *moralsk handlekraft* i situasjonen for å kunne bety en forskjell (Rest, 1986). Sosialpsykologiske studier viser hvor sterkt uformell og formell *autoritet* virker på oss. (Milgram, 1961) Utsettes soldater for *gruppepress* fra dem de føler sterk tilknytning til, er de mer utsatt for å begå moralske overgrep (Zimbardo, 2007; Windslow, 1998). Donna Windslow beskriver hvordan det sterke samholdet i "The Canadian airborne regiment" var en medvirkende årsak til overgrepene og krigsforbrytelsene som ble utført under FN-operasjonen UNOSOM II i Somalia i 1993. Da soldatene slo i hjel en somalisk tenårings og dokumenterte det med bilder som senere ble lekket til media, ble det en offentlig skandale. Hendelsen ble beskrevet som "Canada's national shame" Lojalitet uten kritisk distanse er farlig. Det sosiale trykket i nære relasjoner er ingen garanti for moralsk adferd.

Til tross for menneskets tilbøyelighet til å gi etter for gruppepress, er det viktig å fastholde at enkeltmennesker også kan stå opp mot et overveldende gruppepress (Vetlesen 2014). Et kjent militært eksempel er helikopterpilot Hugh Thompson som gikk inn for å stoppe massakren på sivile ved My Lai i 1968. Da Thompson oppdaget at amerikanske tropper var i gang med å skyte ubevæpnede sivile, landet han helikopteret mellom dem og de amerikanske soldatene og ga skytteren beskjed om å rette våpnene mot soldatene til de sårede vietnameserne hadde blitt evakuert. Slike heldedåder forekommer, men er sjeldne. Skal man motvirke moralske overgrep som følge av gruppepress, er det nødvendig å arbeide bevisst for å skape en gruppekultur der det er rom for *direkte tilbakemeldinger* og *kritisk tenkning*. Ved å arbeide aktivt i et team for å skape uformelle normer som fremmer *flerstemthet*, kan man motvirke de farene som nærheten representerer (Waalder, 2012). Hvis normene i en etablert gruppe fremmer åpenhet og direkte tale, kan de brukes for å motvirke farene en sterk gruppe kan representere. Skal dette være mulig mener vi det er vesentlig at gruppens uformelle normer drøftes og granskes. Teamet bør derfor også trenes og testes av eksterne personer for å unngå at kulturen blir lukket og intern. På den måten kan man motvirke gettoisering og bidra til at det utvikles en kultur preget av *transparens*. Det kan innvendes at dette kan skape ineffektive grupper fordi alt skal drøftes og prosesseres. Innvendingen er relevant. Samtidig er situasjoner i krig så komplekse og utstyret som brukes så avansert at man er helt avhengig av velfungerende team der alle tar ansvar.

Moderne teknologi og fysisk avstand

En dronepilot kan angripe mål i Pakistan eller Afghanistan, mens han selv befinner seg i sikkerhet i en container i ørkenen i New Mexico. Inni containeren følger dronepilotene krigen på nært hold selv om de både fysisk og geografisk er langt unna operasjonsområdet. Straks de trer ut av containeren og overlater joysticken til neste dronepilot, trer de inn i en helt annen livsverden der det er fred. Brandon Bryant er 27 år og har arbeidet 5 år som dronepilot. Han gjennomførte 6000 flyturer som dronepilot før han sluttet i 2012. Han opplevde at synsintrykkene var så sterke at det skapte en nærhet til det han var med på. I en svensk dokumentar beskriver han hvordan et spaningsoppdrag kan foregå i flere døgn for å forberede et angrep.¹⁸ Det tar 16 sekunder fra han trykker på avtrekkeren til bomben treffer. Da han angrep en bygning utenfor Bagram nord i Afghanistan, så han plutselig et lite barn komme frem bak huset. Bildet av hendelsen bærer han fremdeles med seg.

Bryant mener det er galt å bruke droner mot andre som ikke har samme teknologi og ikke har mulighet til å forsvare seg. Bare i Pakistan er 3581 personer drept i droneangrep. Blant dem regner man med at det er 884 sivile og 197 barn. Mennesker som lever i Pakistan hører stadig duren fra dronene. Lyden minner dem om døden og skaper en konstant frykt.

Bruken av fjernstyrte og automatiserte droner i dagens militære konflikter tematiserer forholdet mellom avstand og nærhet. Når man kan operere fra avstand, utenfor rekkevidden av motstanderens våpen, reduseres risikoen for egne tap. Fordi økt fysisk avstand ofte medfører psykologisk distansering, kan det oppleves enklere å ta liv (Grossman, 1996).

Å vite hva man gjør og hvilke konsekvenser ens handlinger har er avgjørende for å handle moralsk ansvarlig. Hvis avstanden medfører at man ikke lenger har noen forståelse for den lidelsen man forårsaker fordi man sitter trygt plassert utenfor krigsteateret på den andre siden av jordkloden, har avstanden blitt et moralsk problem. Mye av debatten om bruk av droner i krigføring de senere årene har nettopp dreid seg om hvordan denne typen teknologi bidrar til å *fremmedgjøre* dronepilotene fra det de holder på med. Det er vanskelig å se for seg hvordan man kan utvise respekt for lokalbefolkningen fra et kontrollrom i Nevada, hevder militæretikeren Peter Olsthoorn. Han frykter at den fysiske og psykologiske distansen mellom soldatene og krigens brutalitet vil medføre at det å ta liv blir langt enklere (Olsthoorn, 2011).

Det er grunn til å ta innvendingen på alvor. Teknologi kan bidra til moralsk distansering. Men teknologien

¹⁸ <https://www.tv4play.se/program/kalla-fakta/2328158> (25.02.19 16:41)

gjør ikke bare at distansen til slagfeltet øker. Moderne overvåkingsteknologi medfører at dronepiloten kommer nærmere operasjonsområdet enn det som tidligere var mulig. Når dronepiloter driver etterretning følger de mennesker over tid. Det kan gi dem en opplevelse av dagligliv og nærhet til mennesker som de senere tar livet av. De ser ikke bare menneskelignende objekter, men personer som de kan identifisere seg med. Oberst D. Scott Brenton, som fløy en Reaper-drone i Afghanistan, fortalte en journalist fra New York Times at han og teamet hans ofte fulgte mennesker i deres daglige gjøremål over flere uker, og han beskriver det godt: "I see mothers with children, I see fathers with children, I see fathers with mothers, I see kids playing soccer" (Bumiller, 2012). Slike beskrivelser gjør det ikke enklere å ta liv, men heller vanskeligere. Teknologien kan dermed også bidra til en *rehumanisering* av motstanderen og målet. Bryant og Brenton beskriver begge hvordan den følelsesmessige og psykologiske nærheten som teknologien gir dronepilotene, kan skape moralsk stress. På grunn av teknologien er det vanskelig for dronepilotene å fordreie, overse eller minimere den dødelige effekten en bombe har. ("Disregard of and distortion of consequences" Bandura, 1990).

Moderne droneteknologi kan bidra til å distansere oss fra krigen. Samtidig kan moderne teknologi gi oss detaljert oversikt over den effekten krigen har på bakken og bidra til at soldater ser konsekvensene av sine handlinger. Droneteknologi kan derfor også bidra til å forsterke vår moralske bevissthet. Gjennom teknologien kommer krigen helt nær oss. Det er ikke lenger tusenvis av kilometer som skiller dronepiloten fra krigen, men bare noen centimeter. Dette gjelder også på politisk-strategisk nivå. Den kausale distanse fra en beslutning blir tatt og til den blir gjennomført kan gi psykologisk distansering fordi man ikke har noen klar forestilling om hva beslutningene egentlig fører til på bakken. I motsetning til bombekampanjene under andre verdenskrig har de politiske beslutningstakerne i dag mulighet til å følge operasjonene i "real-time" (Lee, 2018). Å observere konsekvensene av ens beslutninger vekker ikke nødvendigvis sterke følelser hos alle, men det er en konstant påminning om hva man er med på. Da blir det vanskelig å koble sitt moralske engasjement helt ut. Informasjonen om hva man er med på, gjør det vanskelig å bortforklare det ("Moral disengagement and self-deception" Bandura, 1990). Uansett hvor fjernt fra krigen man befinner seg har man moralsk ansvar når man tar beslutninger om bruk av voldsmakt.

Ansvarlighet, vilje til å ta risiko og flerstemthet – en oppsummering

Vestlige styrker har en teknologisk overlegenhet som gir oss muligheter til å ta ut psykologisk eller fysisk avstand til motstanderen. Den moralske utfordringen

bakkesoldater i Afghanistan og dronepiloter i New Mexico står overfor en overraskende like. I begge situasjoner prioriterer vi sikkerhet for egne soldater fremfor plikten til å løse oppdrag og plikten til å beskytte sivilbefolkningen. I begge situasjoner kan soldatene oppleve en psykologisk avstand til motstander og til sivilbefolkningen som medfører at de ikke blir moralsk aktivert. Samtidig viser intervjuet med dronepilot Bryant at det kan skapes psykologisk nærhet til mennesker som befinner seg på stor avstand.

Vi har også sett at nære relasjoner kan skape negativ kohesjon og gruppepress. Skal vi klare å handle moralsk og bruke militære styrker i fredens tjeneste i vår tid, må vi ta de nye utfordringene på alvor. Våre vestlige styrker har tilgang til mer informasjon, bedre teknologi og økonomiske ressurser enn våre motstandere i de operasjonene vi har vært ute i de siste årene. Vi kan velge å prioritere egen sikkerhet fremfor sikkerhet for sivilbefolkningen. Den militære overlegenheten skaper en militær asymmetri som gjør at vestlige styrker vinner de fleste trefninger. Det har ikke brakt oss nærmere fred i Afghanistan. Det er gode grunner for å mene at vi vil ha *større håp om å lykkes* i en fredsoppbyggende operasjon hvis vi viser større villighet til å ta risiko for å oppnå tillit blant sivilbefolkningen. Det kan utfordre oss til å operere med en *proporsjonalitet i sårbarhet* der vi så langt det er mulig ikke påfører motstander større tap en vi er villige til å ta selv. Endrer vi operasjonsmønsteret i retning av større nærhet til afghanere, kan det bidra til økt tillit hos lokalbefolkningen. Vi tror dette er helt avgjørende hvis vi ønsker å løse denne typen oppdrag og kunne bidra til en fredelig løsning. Samtidig tror vi det vil øke motivasjonen og opplevelsen av mening blant soldatene. Prisen vestlige styrker må betale er økt risiko.

Opplevelsen av psykologisk nærhet er en viktig grobunn for empati og moral. Derfor vil det være viktig å skape en språklig kultur der vi ikke overdriver bruken av eufemismer eller "tingliggjør" motstanderen. Uformelle normer må utfordres og tas frem i lyset. Skapes det en kultur for flerstemthet i avdelingene, kan det bidra til kritisk tenkning og sikre oss at de uformelle normene i gruppen blir sunne. Vi har gjennom artikkelen henvist til ulike moralske utkoblingsmekanismer. De er med på å skape avstand og fjerne den enkeltes ansvarsfølelse. Kunnskap om moralske utkoblingsmekanismer er vesentlig for en soldat. Vi mener det er avgjørende at soldatene opplæres til å oppleve ansvar for det de er med på. Ansvaret gjelder ikke bare handlinger de utfører, men også utfallet av operasjonen. Vi må unngå ansvarsfraskrivelse ("Attribution of blame" Bandura, 1990). Samtidig har vi sett at psykologisk nærhet også kan være utfordrende og skape sterke bindinger som hindrer oss i å handle moralsk. Vi trenger en nærhetsetikk som helt tydelig ansvarliggjør oss i forhold til den andre, selv om han ikke er fysisk eller psykologisk nær oss.

Litteratur

- Bandura, A. (1990). Mechanism of moral disengagement in terrorism. *Origins of Terrorism: Psychologies, Ideologies, Theologies, States of Mind*, ed. Reich, W. Cambridge: Cambridge University Press, 1990, 161-191.
- Baumann, Z. (2000). *Savnet fellesskap*. Oslo: Cappelen akademiske forlag.
- Ben-Shalom, U., Klar, Y., & Benbenisty, Y. (2012). Characteristics of Sense-Making in Combat. *The Oxford Handbook of Military Psychology*, ed. Laurence, J. H., & Matthews, M. D. (OUP USA. 2012)
- Berntsen, T., Dyndal, G., Johansen, S. (2016). Robotisering av krigføring – diskusjonen bør tas. *Når dronene våkner. Autonome våpensystemer og robotisering av krig*, ed. Berntsen, T.A., Dyndal, G.J. & Johansen, S.R. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Bumiller, E. (2012.) A Day Job Waiting for a Kill Shot a World Away. In *New York Times*. July 29, 2012. Nedlastet 23. Februar 2018: <http://www.nytimes.com/2012/07/30/us/drone-pilots-waiting-for-a-kill-shot-7000-miles-away.html>; Internett.
- Haslam, N. (2006). Dehumanization: An integrative review. *Personality and social psychology review*, 10(3), 252-264.
- Hyllengren, P., Nilsson, S., Ohlsson, A., Kallenberg, K., Waaler, G., & Larsson, G. (2016). Contextual factors affecting moral stress: a study of military and police officers. *International Journal of Public Leadership*, 12(4), 275-288.
- Jacobsen, D. (2003). *Hvordan gjennomføre undersøkelser. Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskole Forlaget
- Kilcullen, D. (2010). *Counterinsurgency*. New York: Oxford University Press.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal
- Larsson, G. (2010). *Lederskap under stress*. Malmö: Lieber
- Lee, P. (2018). Armed drones: automation, autonomy, and ethical decision-making. In *The Political Economy of Robots* (pp. 291-315). Palgrave Macmillan, Cham.
- Mischel, W. (1996). From Good Intentions to Willpower. *The Psychology of action: linking cognition and motivation to behavior*, RED. Gollwitzer, P. M., Bargh, J. A. (New York: Guilford Press.)
- Nilsson, S., Hyllengren, P., Brandebo, M. F., Waaler, G. & Larsson, G. (2012). *Militära ledaras handtering av akuta stresssituasjoner, med fokus på moraliska dilemma i kombination med akumulerad stress*. Karlstad: Lederskapscentrum
- Nilsson, S., Hyllengren, P., Ohlsson, A., Kallenberg, K., Waaler, G., & Larsson, G. (2015). Leadership and moral Stress: Individual reaction patterns among first responders in acute situations that involve moral stressors. *Journal of Trauma & Treatment*, 4, 261-270.
- Olsthoorn, P. (2011). *Military Ethics and Virtues: An Interdisciplinary Approach for the 21st Century*. New York: Routledge.
- Rest, J. (1986). Moral Development: *Advances in Research and Theory*. New York: Praeger.
- Singer, P. (1972). Famine, affluence, and morality. *Philosophy & Public Affairs*, 229-243.
- Skjervheim, H. (1996). *Deltakar og tilskodar og andre essays*. Oslo: Aschehoug.
- Snider, D., Nagl, J. & Pfaff, T. (2000). Army Professionalism, the Military Ethic, and Officership in the 21st Century. *Pacem* 3 (2), 154.
- Trope, Y., & Liberman, N. (2010). Construal-level theory of psychological distance. *Psychological review*, 117(2), 440.
- Waaler, G., Nilsson, S., Larsson, G. & Espevik, R. (2013). *Ars vitam tollendi – kunsten å slå i hjel*” *Pacem* 16 (1), 5-26
- Waaler, G. (2012). 'Det flerstemte' – en hjørnestein i klokt lederskap. *Pacem* 15 (2), 9-20.
- Welzer, Harald. (2013). *Gjerningsmenn*. Oslo: Press
- Winslow, D. (1998). Misplaced loyalties: The role of military culture in the breakdown of discipline in peace operations. *Canadian Review of Sociology/ Revue canadienne de sociologie*, 35(3), 345-367.

DEL 3

Utvikling av moral

Moralens rolle i det operative området i lys av klokskap eller praktisk visdom

Paul Otto Brunstad, Norsk lærerakademi

Sammendrag

Denne artikkelen forstår det operative områdes egenart som en liminal-soner eller som et grenseområde preget av usikkerhet og kompleksitet. Det unike ved et hvert operativt grenseområde gjør det vanskelig å anvende klare regler, prosedyrer og metoder på en ukritisk måte, selv om disse har vist seg å fungere i tidligere situasjoner. De samme utfordringene gjelder for de moralske handlingene. Rett nok kan normene være gode og stabile over tid, men hvordan disse anvendes i møte med konkrete utfordringer, vil likevel være avhengig av situasjonens egenart. Måten den enkelte praktiker løser spenningen mellom det stabile og det fleksible skal i denne sammenheng belyses ut fra en aristotelisk tradisjon med vekt på klokskap eller praktisk visdom. Denne tenkningen fremholder at selv om alt gjøres i henhold til ordre eller prosedyrer, er det i seg selv ingen garanti for at handlingen blir moralsk god eller faglig riktig. Hva av alt en har lært og erfart som skal anvendes inn i akkurat denne situasjonen, ligger ikke i det innlærte, men i et samspill mellom overordnede prinsipper og de aktuelle utfordringene.

Det operative området er et moralsk tvetydig sted. Adam Smith, kjent økonom, men mindre kjent som lærd moralfilosof, fremhever noe av denne dobbeltheten i sin bok *The Theory of Moral Sentiments*. Krig og konflikter kjennetegnes ikke bare av lovløshet og umoral, det kan samtidig være stedet for den mest høyverdige og selvoppofrende moralske handling (Smith, 2009, s. 282). Denne dobbeltheten reiser en del viktige og interessante spørsmål knyttet til det operative områdes særegenhet og moralske utfordringer, ikke bare i krig og voldelige konflikter, men også i sivile sammenhenger der liv og verdier står på spill.

Problemstillingen i denne artikkelen vil derfor være todelt. Først skal vi se nærmere på det operative områdes egenart, forstått som et grenseområde preget av usikkerhet og kompleksitet. Etter en slik avklaring går vi nærmere inn i noen av de moralske utfordringene vi må påregne og møte i disse grensetraktene. Målet er å vise at operativ moral alltid er kontekstavhengig, og ikke kan reduseres til abstrakte verdier frikoblet fra stedets egenart. Moral relaterer til konkrete utfordringer og dilemmaer der en faktisk befinner seg.

Problemet med abstrakte moralske prinsipper er at de fungerer best så lenge de ikke skal anvendes under tidspress, slik situasjonen ofte vil være i det operative området. Generelle verdier og prinsipper blir lett for vage og utflytende til å kunne gi presise føringer når det virkelig gjelder. Den tyske filosofen Hegel forteller et sted om en mann som ville ha frukt (Hegel, 1975, §13 s.38). Problemet oppstod da mannen ble servert frukter som epler, pærer, bananer. Hver gang han fikk tilbud om en konkret frukt, avlo han. Han skulle jo ha begrepet frukt, ikke noen konkret utgave av dem. Slik kan også vår omgang med moralske verdier fort bli. Vi snakker så fint om betydningen av gode verdier, men når vi nærmer oss de konkrete og praktiske sidene ved det hele, rygger vi tilbake og vil heller ha begrepene. Da slipper vi konflikten med å anvende dem i praksis.

I møte med en slik abstrahering av de moralske utfordringene, vil den aristoteliske dydsetikken nettopp fastholde den nære sammenhengen mellom universelle moralske prinsipper og den konkrete situasjonen. På den måten understreker dydsetikken at moralske prinsipper er viktige, men at det er i praktiske handlinger de står sin prøve og får sin avgjørende betydning. For å synliggjøre denne sammenhengen mellom tenkning og handling, velger jeg å fokusere på den aristoteliske forståelsen av *praktisk visdom* eller *phronesis*. Aristoteles drøfter begrepene i kapittel 6 i sin *Nikomakiske Etikk* (NE). Bidraget har likevel mer av et pedagogisk enn et eksegetisk eller fortolkende sikte. Gjennom en eksplorerende og reflekterende tilnærming, ønsker jeg å bidra til å bygge en bro mellom et filosofisk perspektiv og en mer bevisst didaktisk eller pedagogisk tenkning. Målet er å gi et kritisk og konstruktivt bidrag til en mer bevisst tenkning omkring utdanning av praktikere som

skal utøve sitt fagfelt i krevende og risikofylte situasjoner, det være seg innenfor områder som akuttmedisin, brann og redning, politi eller i en militær sammenheng.

Dette er på ingen måte en ny tilnærming eller vinkling av problematikken. Vi har de senere årene fått en hel del litteratur der den aristoteliske tenkningen kobles tett til forståelsen av praksisfeltets egenart. Skal en løfte frem et knippe bøker som hver for seg fremhever ulike aspekter ved tematikken, kan vi nevne: Dunne, 1993; Scott, 1998; Hariman, 2003; Polkinghorne, 2004; Kemmis & Smith, 2008; Eikeland, 1997, 2008; Green, 2009; Kinsella & Pitman, 2012; Yuengert, 2012.

Et fellestrekk ved denne litteraturen er at moralen og de faglige ferdighetene ses som en helhet. Samsynet som preger Aristoteles tenkning på dette punktet, kan hjelpe oss å forstå den nødvendige integrering av moralsk refleksjon med praktiske kunnskaper og ferdigheter i konkrete situasjoner (Dunne, 1993, s.10). Kunnskap og ferdigheter kan aldri løsrives fra målet med handlingen eller de midlene som brukes til å nå dette målet. Dersom veien til målet skulle fratilles moralske prinsipper, ville vi lett komme i en situasjon der gjennomføringen av oppgaven går på bekostning av andre viktige verdier. Da kan veien mot målet fort bli skitten, uryddig og ødeleggende for mange mennesker (Brunstad, 2004).

Verken faglig flinkhet, effektivitet eller økonomisk vinning kan gjøres til et mål i seg selv. Det «Framstillingen»?? skal underveis stå i det godes tjeneste. Derfor må det moralske spørsmålet hele tiden aktualiseres inn mot praksisfeltet (Eikeland, 2008, s. 125). Klokskap som intellektuell dyd rommer alltid et sett av moralsk begrunnende spørsmål: Hva er godt, og ikke minst, hvem er det godt for? Hvem sin rettferdighet ivaretas og hvem sin blir ikke ivaretatt? Klokskap er på den måten forbundet med en type praksis (*praxis*), der handlingen i seg selv underlegges moralske vurderinger. I aristotelisk filosofi ble *praxis* forbundet med klokskap, praktisk visdom eller det som på gresk benevnes som *phronesis*. I tillegg til en mer moralsk orientert praksis, finnes det samtidig en annen dimensjon ved utøvelsen av en praksis som knyttes til begrepet *poiesis* (Eikeland, 2008, s. 87). Her vurderes praksisen etter hvor godt en har kopiert arbeidstegningen eller oppfylt de angitte planene, og ikke minst, hvor hurtig og effektivt en har gjennomført det hele. *Poiesis* er også en form for praksis, men kan best oversettes med det å produsere eller å lage en nyttegenstand ut fra en gitt mal. Den tekniske kunnen, det som på gresk kalles *techné* og det produksjonsmessige, *poiesis*, står på den måten nær til hverandre. Dess bedre teknisk kunnskap en har, dess bedre og mer effektivt kan en produsere gjennom å kopiere og standardisere.

Det er likevel viktig å understreke at både *praxis* og *poiesis* inngår i en helhet. Det er ikke nok for et klokt menneske å bare ville det gode eller ha en intensjon om å gjøre det gode. Det gode må også kunne *utøves* på en

faglig forsvarlig måte. Det hefter en moralsk plikt ved det å lære seg håndverket på en god måte. Et siste element som også inngår som et utfyllende kunnskaps-element, som den kloke praktiker også må kunne beherske, er de mer teoretiske sidene ved praksisfeltet. Det er dette som i den samme aristoteliske tradisjonen kalles for *epistemisk* kunnskap. Direkte oversatt betyr *episteme* forståelse, altså at en på en klar og systematisk måte kan beskrive de ulike aspektene som inngår i et problemområde. Det gjør at utvikling og forståelse av teori ofte knyttes til *epistemisk* kunnskap.

Denne omfattende forståelsen av ulike kunnskapsformer, som en praktiker må være i besittelse av, gjør at det operative området gir oss en lang rekke pedagogiske og didaktiske utfordringer av teoretisk, teknisk og etisk art. Noen av disse utfordringene skal vi se nærmere på i et utblikk mot slutten av dette bidraget. Spørsmålet vi da må stille oss er; hvordan kan praktikere dyktiggjøres til å løse oppdraget på en faglig god måte, og samtidig ivareta moralsk integritet for egen og andres del (Kinsella and Pitman, 2012, s. 5; Smith, 2009, s. 282)?

Dette spørsmålet stod i sin tid helt sentralt i utviklingen av Sjøkrigsskolens eget karakterbygging-program, slik det ble utviklet de første årene etter årtusenskiftet. Seiltoktene med *Statsraad Lehmkuhl* og den årlige *Telemakosøvelsen*, var øvelser som ble designet nettopp med tanke på å utfordre samspillet mellom tekniske ferdigheter og evnen til moralsk refleksjon. Her var klokskap eller praktisk visdom, det som på gresk kalles for *phronesis*, et sentralt dreiepunkt i utviklingen av gode militære ledere. Nettopp forståelsen av det operative området som et grenseområde, vil kunne bidra til å kaste lys over den særegne tilnærming og utforming ledelsesfaget fikk på Sjøkrigsskolen det første tiåret etter millenniumskiftet.

Det operative området – et grenseområde

Hvordan er det operative området å forstå som et grenseområde? En grense bærer i seg en dobbelthet, det er et sted der noe møtes, men også et sted der noe atskilles. Grensens egenart kjennetegnes i så måte som et sted for både relasjon og separasjon. En grense er som en dørstokk, den er verken i det ene rommet eller i det andre, men et sted midt imellom. Rommene bindes sammen av den samme dørstokken som adskiller dem. I litteraturen kalles denne overgangen en *liminalzone*, av latinske *limen* som nettopp betyr terskel eller dørstokk. Det operative området kan da forstås som et en liminalzone eller et grenseområde mellom hverdagens normalitet og krisens kaotiske utfordringer (Sørhaug, 1996, s. 24; Kirkeby, 2001; Brunstad, 2006). Praktikeren skal utøve sitt fagområde i det operative området. Han befinner seg i ytterkanten av etablert kunnskap og tidligere erfaringer. Selv om lærdom, kunnskap og erfaring fra lignende situasjoner er gull verdt, er det

likevel ikke avklart hvordan dette skal anvendes i den aktuelle situasjonen. Svaret på det spørsmålet krever erfaringsbasert dømmekraft og situasjonsbevissthet.

Denne evnen til å kunne reorientere seg i situasjonen blir avgjørende for brannmannen idet han går inn i den brennende bygningen, soldaten idet bakholdsangrepet er i gang, spesialenheten i politiet rett før pågripelsen av den ukjente terroristen eller legen idet skalpellen trenger gjennom huden til pasienten som akkurat ankom akuttmottaket. Selv om brannmannen er spesialist på branner, soldaten på krigføring, politifolkene på bekjemping av kriminalitet og kirurgen på akutte traumer og skader, vil likevel hver ny situasjon romme muligheten for uventede og nye elementer, kombinert på til nå ukjente måter og sammenhenger (Eikeland, 2008, s. 90).

I alle disse situasjonene er det en liten, men ikke uvesentlig forskjell på å gjøre ting riktig, og å gjøre de riktige tingene (Brunstad, 2009, s.15). Det å gjøre ting riktig innebærer å følge regler, prosedyrer og forskrifter som er fastlagt på forhånd. Dette er viktig, men likevel ikke tilstrekkelig. Kompleksiteten i det operative grenseområdet vil ofte være for omfattende til at regler og prosedyrer enkelt skal kunne dekke alle eventualiteter. Selv om alt gjøres riktig etter læreboken, kan ting likevel gå galt. Forfatteren av læreboken har selv ikke vært i akkurat denne situasjonen, og kunne da heller ikke på forhånd beskrive en metode som enkelt kunne anvendes i dette tilfellet. Den samme begrensningen ligger i alt som finnes av planverk utviklet for uventede kriser og konflikter. Planleggerne var sikkert gode nok og planene vel gjennomtenkt, men likevel kunne ingen se det som akkurat nå utspiller seg. Planer er viktige, de kan dekke et stort område, men de vil aldri være omfattende nok til å dekke alt. Det som planene ikke dekker, må derfor den operative praktiker løse på egen hånd (Brunstad 2017, s.149).

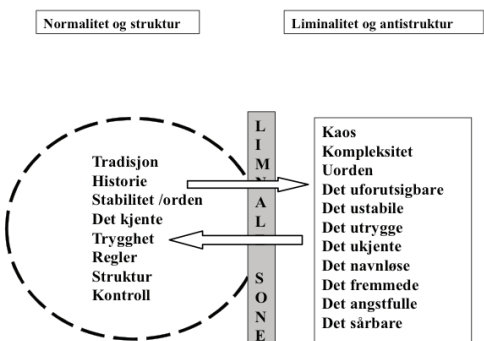
Brannmenn, soldater, politifolk og leger som i hver ny situasjon bare ser det de alltid har sett eller mekanisk følger planer som alt er lagt, vil naturlig nok velge metoder og løsninger som de alltid har brukt, eller som de i henhold til planverket er tvunget til å bruke. Selv om bruken av gamle løsninger gir trygghet i beslutningsprosessen og selv om det å holde seg til planverket gir god juridisk ryggdekning, feilbehandles likevel pasientene, medsoldater dør, konflikter eskaleres og hus brenner ned. Hvordan kan dette skje dersom en har fulgt læreboken og vært tro mot de oppsatte planene?

Et viktig aspekt som kjennetegner det operative området, er den handlingstvungen praktikere kan oppleve. Uten at en helt skjønner hva som har skjedd eller vet hva som videre vil skje, må beslutninger tas. Den moralske plikten er å ta ansvar i slike situasjoner, i det ligger handlingstvungen. Forpliktelsen nulles ikke ut, selv om en befinner seg helt på grensen til eget kompetanseområde. Det gjør heller ikke den moralske

handlingstvungen, selv om det moralske dilemmaet i øyeblikket oppleves som uløselig.

Den taktiske og moralske ukklarheten skyldes ikke nødvendigvis dårlige holdninger eller mangel på kunnskap. Begge deler kan være av beste kvalitet. Problemet skyldes nettopp grenseområdets egenart. En befinner seg i et krysningspunkt eller i en skvis mellom det etablerte og kjente og det ekstraordinære og ukjente. Her som ellers i livet er regler og prosedyrer klarest så lenge en ikke har bruk for dem. Så snart en virkelig har bruk for dem, vil de ofte vise seg å være alt for generelle. Gode forkunnskaper er ikke tilstrekkelig, siden en ikke vet hvilke konsekvenser de ulike handlingsalternativene vil få. I en operativ setting skjer ting veldig raskt og beslutningene kan ikke vente. Praktikerer tvinges til å bruke egen dømmekraft, egne vurderinger på utsiden av lærebøkene og planenes forenklede løsninger (Sision, 2003, s. 35).

En modell, utviklet i rammene av Sjøkrigsskolens karakterbyggingprogram, kan bidra til å synliggjøre noen av de iboende spenningene som preger det operative området, det som her kalles en *liminal sone* (Brunstad, 2007, s.63)



Brunstads liminalmodell 2007

Området til venstre i modellen markerer den teori, kunnskap og erfaring som har nedfelt seg i fagtradisjon, lærebøker, regler, rutiner og skriftlige prosedyrer. Her finnes mye av kjerneinnholdet i det pedagogiske arbeidet som en møter i fagutdannelsen.

Høyresiden av modellen markerer så fagtradisjonens ytterkant, den verden faget til enhver tid møter av komplekse og utfordrende problemer. Dette er et dynamisk område i stadig forandring. En ting er å vite hva som er rett og riktig i rammene av hverdagens normale utfordringer, noe helt annet når de normale rammene bryter sammen. En kan gjerne kjenne både pliktetikk og konsekvensetikk, men hvordan plikten nå skal uøves og hvilke konsekvenser en handling utløser, vil være vanskelig å si idet handlingstvungen krever at noe gjøres.

Dette gjør det vanskelig å vite hva som er en god moralsk handling akkurat nå. En kan reglene og har et sterkt ønske om å være en god og moralsk person, men hvilken regel som akkurat nå er den beste, kan reglene i seg selv ikke si noe sikkert om. Igjen ser vi noe av poenget som Adam Smith påpeker, kriser og konflikter er preget av en moralsk tvetydighet. I en og samme situasjon kan noen utføre moralsk høyverdige handlinger, mens andre i den samme situasjonen utfører de mest kritikkverdige. Noen ganger svikter de en moralsk sett hadde størst tiltro til, mens de en ikke trodde var særlig moralske, virkelig løfter seg og gjør de mest heltemodige og selvoppofrende handlinger.

Før vi går videre skal vi kort oppsummere det vi til nå har løftet frem som sentrale aspekter. Det operative området forstått som et grenseområde eller en liminal-sone er tvetydig og kompleks, både når det gjelder strategiske og moralske handlinger. Området synes videre å representere en blanding av kjente og ukjente faktorer, noe som gjør at selv klare etiske prinsipper, prosedyrer og tidligere løsninger fort kommer til kort.

Hva som er en god handling i en operativ setting gir prinsippene i seg selv ikke et klart svar på. Det samme gjelder for de tekniske og strategiske grepene. Hvordan skal en som fagperson møte denne ukklarheten uten å lammes av beslutningsvegring, eller uten å over reagere på umoralske og ødeleggende måter?

Praktisk visdom i det operative miljøet

Det er på dette punktet Aristoteles' *Nikomakiske etikk* (NE) og da særlig i kapittel 6, får en spesiell relevans. Ikke minst hans forankring av klokskap eller praktisk visdom innenfor rammene av de klassiske dydene (NE 1140a25). Dydsgrepet er nøkkelen til å forstå hans tenkning. Selv om ordet dyd i norsk språk lett kan virke litt snevert, klinger det litt bedre når vi knytter det til avledede ord som *dugende* og *dugnad*. Et dugende menneske har kvaliteter som trengs for å løse oppgavene det har tatt på seg. Slik også med dugnadsbegrepet. Når flere går sammen i en dugnadsgjeng, øker sjansene til at det hele løses på en god måte. Det nynorske ordet *dygd* er i så måte et bedre ord å bruke. Dyd eller dygd er en oversettelse av det greske *arête*, noe som på latinsk kalles *virtute*. Disse uttrykkene beskriver et menneske som er kyndig og kompetent, innsiktsfullt og selvstendig (Eikeland, 2008, s. 343). Det latinske ordet peker også i retning av det *virile*, det sterke og utholdende, men også det *virtuose*, forstått som en meget god utøver innen et fagfelt. På engelsk oversettes det samme ordet med *excellence*, og betegner en reflekterende og vurderende person med evne til å handle på en god måte i krevende situasjoner. Når klokskap utøves i samspill med tre andre klassiske dyder, nemlig mot, besindighet og rettferdighet, fremstår en person som dugende, som et eksellent menneske med moralsk

integritet, gode tekniske ferdigheter og med utøvelse av en god dømmekraft (Dunne, 1993, s. 278; Eikeland, 2008, s. 193).

I den aristoteliske tradisjonen forankres den kloke handlingen i spennet mellom to forankringspunkter. Det ene festepunktet er en mer overordnet og abstrakt kunnskap, det andre er i den konkrete situasjonen som er for hånden. Mellom disse ytterpunktene bygger klokskapen en bro eller en forbindelse. Klokskapen er på den måte svært kontekstsensitiv, den relaterer seg alltid til det unike og det foranderlige, det som ikke er som det er med nødvendighet, som Aristoteles uttrykker det i sin etikk (NE 1140b27). Selv om teori og metode, prosedyrer og regler alltid er viktige, vil situasjonene de skal anvendes inn i, alltid være komplekse og sammensatte. Derfor kan klokskap aldri utøves med matematisk nøyaktighet. Treffsikkerheten i beslutningsøyeblikket krever evnen til fleksibilitet og improvisasjon, ikke bare en enkel kalkulerende logikk eller klar matematikk der alt kan predikeres på forhånd (Brunstad, 2017, s. 34).

Den kloke praktiker må som den gode bueskytteren, treffe midt i blinken, *to méson*. Dette treffpunktet eller midtpunktet, *to méson*, er i den aristoteliske tradisjonen ikke forstått som et abstrakt eller prinsipielt hvilende punkt ved saken selv. Man kan nemlig aldri beregne eller kalkulere seg frem til dette riktige tidspunktet for å handle, uavhengig av den konkrete situasjonen (Eikeland, 1997, s.354; 2008, s. 165). Treffsikkerheten i beslutningsøyeblikket har derfor noe dynamisk ved seg, noe som gjør det umulig å lage en regel som skal kunne dekke alle situasjoner (NE 1106a30). En slik dynamisk forståelse av det riktige handlingsøyeblikket, er ikke et enkelt og nøytralt balansepunkt mellom «på den ene siden og på den andre siden». Det er på ingen måte den slagne middelvei fri for enhver form for indre spenninger. Tvert om, begge ytterpunktene konvergerer, møter hverandre og forsterker hverandre i praktikerens bestemmelse for å handle, det er det som gjør den gode beslutning så vibrerende, kraftfull og dynamisk (Eikeland, 2008, s. 342).

Utøvelse av klokskap eller praktisk visdom er særlig aktuelt i saker som kan tolkes ulikt, og derfor også løses på ulike måter. Klokskap må derfor kombinere dialogisk bevissthet med situasjonsbevissthet (Brunstad, 2017, s. 34). Det er snakk om en holdning som både er lyttende og lærende i kombinasjon med en god porsjon ydmykhet. Når så klokskapen kulminerer i handling, vil allmenne og abstrakte prinsipper sammen med gode råd og refleksjoner, være integrert i den konkrete løsningen som velges.

Samtidig vil de beslutninger som blir tatt alltid kunne diskuteres i etterkant. Derfor vil det kreve en stor porsjon mot å ta beslutninger i situasjoner som er uoversiktlig og preget av mangelfull kunnskap. Det er derfor ikke overraskende at mot hører med som en av

de fire klassiske dydene. Å vite hva som er riktig å gjøre uten mot til å gjøre det, hjelper lite. Dette innebærer også at den konkrete handlingen, det som også kan kalles det *phronetiske øyeblikk* eller klokskapens øyeblikk, vil avdekke noe av beslutningstakerens moralske karakter og personlighet (Brunstad, 2017, s. 62). Hvordan vi handler, speiler noe av personens karakter og egenskaper på en bedre måte enn våre ord. Hadde vi mot og karakterstyrke nok til å handle dristig, maktet vi å overvinne frykt eller usikkerhet, eller ble det med store ord og gode intensjoner? Å handle i ytterkanten av etablerte prosedyrer og regler, men også i ytterkanten av egen kompetanse, kan representere et sannhetens øyeblikk som avdekker om en makter å gjennomføre det en hadde tenkt. Kanskje har en stor innsikt og kunnskap, men når det virkelig gjelder, makter en da å gjøre det gode?

I den aristoteliske tradisjonen er klokskapen først og fremst handlende. Tenkning og refleksjon, etikkseminarier og verdidokumenter er viktig nok, men i seg selv aldri tilstrekkelig. I klokskapen er det abstrakte og konkrete vevd sammen på en måte som skaper en forbindelse SOM Olav Eikeland med et nyord kaller for *teor-ethics* (Eikeland, 2008, s. 345). På norsk kunne vi spille på ordet *teor-etisk*, for nettopp å få frem hvordan teoretiske prinsipper organisk er knyttet til det etiske handlingslivet. Handlingens teoretiske og tekniske sider må kombineres med omsorg og respekt for de mennesker en relaterer til i den aktuelle situasjonen. Skal en utdanne gode praktiskere er dette noe av det utdanningen må ta sikte på. Det etiske er praktisk å forstå, det handler om å stimulere og kultivere danningen av hele mennesket, med fornuft og følelser. Det godt å være både reflektert og flink, men på ett punkt må det hele ende i en beslutning og en handling.

Den kloke handling har i den aristotelisk tenkning enda et viktig kjennetegn. Aristoteles ser for seg en dynamisk struktur der den gode beslutningen er spent opp mellom to nye ytterpunkter. Det ene ytterpunktet er overdrivelsen, der det blir *for mye* av noe, den andre muligheten er at det blir *for lite* av noe (NE 1107a20). Det å kunne treffe et sted midt imellom, med den styrke og relevans som situasjonen krever, er nøkkelen til å handle klokt og dugende. I det operative området gir dette god mening.

Aristoteles drøfter for eksempel dyden mot som et sted mellom lastene overmot og feighet (NE 1115a5). Overmotet fremviser for mye mot, og mangler en nødvendig realisme. Overmotet tar ikke innover seg farene ved den aktuelle situasjonen. Det gjør at praktikerer har noen alvorlige blindflekker i handlingsøyeblikket, noe som kan få katastrofale følger. Fra den som ikke frykter noen ting kan vi frykte det verste, ifølge filosofen Comte-Sponville (Comte-Sponville, 1997, s. 68; NE 1104a20). I den andre ytterkanten finnes et området der det utøves for lite mot. Der ser en farene så alt for godt og en lar seg

lamme av dem. Derfor trekker en seg unna og gjemmer seg som en feig person. Dette viser igjen hvor viktig det er å kultivere og temme sine egne følelser. Følelser må tempereres til et riktig nivå i forhold til hva situasjonen krever av en. Det kognitive er viktig nok, men som fagperson må en hele tiden være i kontakt med sine indre følelser og triggerpunkter, de punkter i følelseslivet en mest sliter med å håndtere eller temme. Disse aspektene må utdannelsen alltid ha i mente, noe vi skal komme tilbake til i et pedagogisk utblikk.

I et forsøk på å sammenfatte hva vi til nå ha hentet frem fra den aristoteliske tradisjonen, kan en modell hjelpe oss å tydeliggjøre relevansen av praktisk visdom eller klokskap i det operative området (Brunstad, 2009, s. 85):



Til venstre for det operative grenseområdet ser vi viktige elementer som gjelder i et hvert krevende oppdrag. Det er viktig å kunne håndverket, ha innsikt i teoretiske modeller, ha erfaringer, etablert gode rutiner samt ha gode verdier og normer i bunnen. Til sammen utgjør dette noe av praktikerens kjernekompetanse, som er utviklet over tid i et samspill mellom studier og erfaring. Det ligger en moralsk plikt i å tilegne seg og utvikle denne kompetansen vedvarende, ikke minst i lys av de mer omfattende endringer som skjer i samfunnet i vårt tid.

Til tross for at alt dette er viktig og nødvendig, viser modellen at det likevel ikke er tilstrekkelig. Det er viktig å være flink, men på langt nær nok til å tåle utfordringene i det operative området. Det partikulære i situasjonen, det uforutsette, det en ikke hadde planlagt for, er i modellen angitt med et spørsmålstegn for å markere usikkerheten. Her er ikke klare svar, bare mange uavklarte spørsmål og ikke noe en kunne kalkulere seg frem til på forhånd. Det partikulære er partikulært nettopp fordi det ikke er det samme som alt annet, selv om det kan se likedan ut. Mye vil være likt, en kan fort gjenkjenne trekk og tendenser i andre konflikter, forbrytelser, branner og pasienter, men tidligere tilfeller vil sjelden være identiske med akkurat det tilfellet en nå står overfor. Dette forsterkes av den menneskelige faktorer, der evnen til å se det nye i det

gamle blir helt avgjørende. Som en brannmann sa det; jeg har til nå ikke sett en eneste brann som er lik de brannene vi lærte om i studietiden.

I modellen er krysset (x) en markering av handlingsøyeblikket. Dette er punktet der en faktisk gjør noe, og der handlingen ligger over grensen eller utenfor det trygge og sikre handlingsrommet. Den umiddelbare fristelsen i slike situasjoner er da å flykte tilbake til klare prinsipper og forenklete handlingsregler, for å slippe unna ansvaret og de mulige feil en da kan komme til å gjøre (Brunstad, 2017, s. 115). Å unngå og handle i slike situasjoner for å beskytte seg selv, kan da gjøre at situasjonen kommer ut av kontroll. En trodde en var på den sikre siden ved ikke å handle, men dette viste seg å være en bommert. Hele situasjonen kan på den måten bli langt verre.

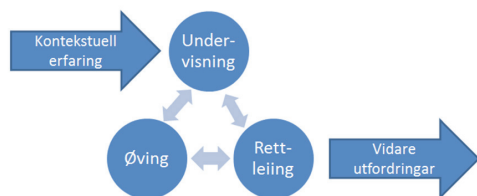
I modellen er det en stjerne øverst til høyre. Den er i denne sammenhengen å forstå som en *ledestjerne*, det *ethos*, den overordnede målsettingen som styrer hele operasjonen. Denne ledestjernen spiller samtidig den tekniske og yrkesetiske forståelsen av fagfeltets sentrale oppgave. Selv om situasjonen både er uklar og uoversiktlig, er det likevel viktig hele tiden å være seg bevisst operasjonens overordnede målsetting. Hva er en forpliktet på og hva andre enheter i operasjonsområde forventer at en tar ansvar for? I en opphetet situasjon, der detaljene er uklare og mulighetene mange, gjelder det å ha et felles siktemål, et *common out-look*, et punkt høyere enn det opprørte havet (Eikeland, 2008, s. 87). Skal en navigere på opprørt hav, må en ha et fast punkt utenfor skipet for å nå det opprinnelige målet. Det gjelder derfor å ta seg ut et mé, et styrepunkt, som en holder fast på og selv blir fastholdt i, under hele seilasen. På den måten overskrider praktisk visdom individets egne ferdigheter. Enhver praktiker vil måtte relatere til fellesskapets standarder og forståelser for hva som er gode mål å strebe mot. Selv om kvaliteten på skuten er aldri så god, vil det likevel trenge et mål som en kan orientere etter for å nå hjem. Slik er det også med den gode praktiker, han eller hun trenger også noe større enn seg selv å forholde seg til.

Pedagogisk utblikk – moral må kunne innøves før den kan utøves – en didaktisk modell

Til slutt i dette bidraget skal vi se nærmere på noen pedagogiske implikasjoner som ligger i forlengelsen av tenkningen som her er presentert. Evnen til å handle moralsk krever øvelse sammen med relevante andre. Her er vi ved noe av kjernen i den aristoteliske tradisjonen. Klokskap er knyttet til erfaring, det kan ikke læres ensidig gjennom lesning og studier. Det å være klok er å være disponert for forskjellige handlingsmønstre, et register av mulige måter å handle på som en kan velge mellom, alt etter hva situasjonen krever av en. Aristoteles kaller

dyden for en disposisjon, det som på gresk kalles for *hexis* og som på latin er oversatt med *habitus* (NE 1103a15-25; Eikeland, 2008, s. 66). En habitt er noe en ikler seg, noe en tar på seg. Nettopp dette gir også mening i denne sammenhengen. Gjennom trening og øvelse, gjennom det å etablere gode vaner (engelsk *habits*), ruster eller utrunder en seg til bestemte oppgaver. Når en trener tar en på seg og utrunder seg med bestemte ferdigheter, handlingsmønstre og bestemte karaktertrekk. Alt dette er nært forbundet med habitusbegrepet.

I en militær sammenheng inngår det å utrunder seg, kle seg for de utfordringene en skal møte, som en viktig del av treningen. I utviklingen av karakterbygging-programmet på Sjøkrigsskolen var det viktig å fundere utdannelsen i en relevant didaktisk modell (Olsen, 2005). Modellen vi brukte, står seg godt og kan med fordel hentes frem igjen også i denne sammenhengen:



Modellen fremhever betydningen av å ta utgangspunkt i egne erfaringer. Dette markeres med pilen til venstre i modellen. Erfaringene gjort i eget liv, danner på godt og vondt utgangspunktet for den læring og endring som utdanningen tar sikte på. Noen erfaringer og vaner fra tidligere kan en bygge videre på, andre må endres. Endring innebærer å legge av seg eller «kle av seg» noe gammelt for å ikles noe nytt. Utdannelsen tar sikte på å skape nye vaner, kompetanse og ferdigheter, tilpasset oppdraget og det operative stedets egenart. En slik grunnutrustning gjør det mulig å stå i det krevende operasjonsområdet over tid.

Pilen til høyre i modellen peker mot en ukjent fremtid. Mellom inngangs- og utgangsverdiene ligger formidling av de sentrale elementene i utdannelsen. Dette stoffet formidles da gjennom *undervisning*, *øving* og *rettleiing* eller *veiledning*. Stoffet som blir presentert i undervisningen hentes kontinuerlig opp igjen som elementer i øvelser og veiledning. Denne tenkningen er gjort rede for i en mer detaljert form i boken *Alle mann til brasene!* (Olsen m.fl., 2009, kapittel 10). I dette interaktive samspillet som skjer i og rundt øvelsene, utfordres kadetten hele tiden til å reflektere over praksis og la praksis utfordre de abstrakte teoriene i undervisningen. Dette skjer i dialoge med kompetente veiledere eller mentorer med erfaringer fra det operative området, og som selv har gjennomgått den samme utdannelsen.

En slik didaktisk modell gir hjelp til å operasjonalisere de sentrale momentene i dydsetikken. Dydene er ikke medfødt, de må derfor innøves gjennom trening (Eikeland, 2008, s.182-184). Dydsetikken vektlegger den organiske sammenhengen mellom fornuft og følelser, mellom handlinger og refleksjoner, mellom individets dømmekraft og fellesskapets overordnede målsetting. For å oppnå denne effekten kreves det at en i læretiden eksponeres for noen av de samme utfordringene som en må forvente å møte i det reelle operasjonsområdet. I *oppøving* av faget må en få føle på kroppen noen av de dilemmaene en vil stå overfor i *utøvingen* av faget. Det er ikke bare fornuften og de kognitive ferdighetene som skal utvikles, det samme skal også de følelsesmessige sidene. Med en slik følelsesmessig aktivering vil en få hjelp til å håndtere egne følelsesmessige reaksjoner og triggerpunkter. Når motet eller besindigheten settes på prøve, vil en også få innsikt i hvordan en vil reagere i liknende situasjoner. Mot kan trenes. Gjennom realistiske øvelser kan man bli mer dristig og handlekraftig. Øvelse gjør mester. For at det skal skje, må følelsene aktiveres på konkrete og reelle måter. Uten dette affektive elementet, uten emosjonell aktivering, er det neppe mulig å skape endring av atferd over tid.

Under trening og øvelse må studenten også kunne erfare egen inkompetanse i kritiske situasjoner. Slik vil en gjennom øvelsene får en pekepinn på evnen til selvløsløse, ikke minst når følelsene er i opprør og truer med å fare av med en. Dersom øvelsene designes slik at en hele tiden opplever mestring innenfor de rammene en alt behersker, mister øvelsesmomentene dette anliggende av syne. Øvelser vil da skjule den reelle utfordringen en senere vil møte i det operative området. En slik forenkling av virkeligheten i øvelsessettingen vil være kontraproduktiv. Den vil etterlate seg et inntrykk av at en enkelt kan mestre de fleste situasjoner. Noe må stå på spill, da først kan en få konkrete tilbakemeldinger i veiledningen, knyttet til håndteringen av de moralske aspektene. En slik didaktisk tenkning tar på alvor hvor integrert de tekniske, teoretiske og moralske aspektene er i hverandre. En undervisning der en bare trener teknikk mens moralen henvises til abstrakte seminarer eller klasseromsundervisning, vil verken bidra til karakterutvikling eller ny moralsk innsikt.

I lys av denne erkjennelsen ser vi hvor galt det kan gå dersom profesjonsutdanninger gjennomgår en alt for omfattende akademisering. Målet med utdannelsen er å forme praktikere som skal fungere godt i krevende operative settinger. Akademisk kunnskap er viktig, men må alltid stå i et interaktivt forhold til praksisfeltet, dersom utdanningen skal bidra til praktisk visdom og utøvelse av klokskap.

Det er vesentlig å utnytte kraften i de emosjonelle opplevelsene, enten det nå gjelder sinne eller frykt, for på den måten kunne kanalisere og temperere dem på en konstruktiv måte. Det hjelper lite med gode teoretiske

ferdigheter i krevende situasjoner, dersom følelsene farer av med en. Da går ting galt, selv med glimrende karakter fra de mer teoritunge delene av studiet. Deter fullt mulig å være både teoretisk og praktisk flink, og likevel handle uklokt og umoralsk. Det er gjennom praktiske erfaringer med å gjøre godt, at en vil kunne handle godt, ikke minst der tiden er knapp og utfordringene er store. Den kloke praktiker vet noe om hva som skal gjøres, hvordan dette kan gjøres og at det faktisk blir gjort (Eikeland, 2008, s. 346).

Utgangspunktet for dette bidraget var Adam Smiths påstand om at det operative området moralsk sett alltid vil være et ambivalent sted. Det er dette stedets moralske tvetydighet som gjør den aristoteliske dydsetikken så relevant. Dydsetikken integrerer tekniske, teoretiske og moralske aspekter i en helhetlig tenking. Rett handling til rett tid er klokskapens endelig mål. Dette er holdninger og egenskaper en ikke er født med. De kommer ikke av seg selv. Utøvelse av klokskap og praktisk visdom krever systematisk innøvelse over tid dersom ferdighetene skal kunne praktiseres i pressede og uoversiktlige situasjoner. Slik forenes etikk og pedagogikk på en måte som gjør at tekniske og teoretiske ferdigheter, kan samvirke i et komplekst og krevende operasjonsområde.

Litteratur

- Aristotle (2004). *The Nicomachean Ethics (NE)*. London: Penguin Books.
- Brunstad, P. O. (2004). Hvordan bekjempe det onde uten selv å bli ond? *Aftenposten* 9. april.
- Brunstad, P. O. (2006). Krigens ingenmannsland – om frontlinjen som pedagogisk og etisk lederutfordring. I: Nils Terje Lunde og Bård Mæland (Red.), *Militæretikk*. Trondheim: Tapir Forlag.
- Brunstad, P.O. (2007). Faglig klokskap – mer enn kunnskap og ferdigheter. I *Pacem*, nr.2. s. 59-70.
- Brunstad, P. O. (2009). *Klokt lederskap mellom dyder og dødsynder*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Brunstad, P.O. (2017). *Beslutningsvegring – et ledelsesproblem*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Comte-Sponville, A. (1997). *Liten avhandling om store dyder*. Oslo: Gyldendal.
- Dunne, J. (1993). *Back to the Rough Ground: 'Phronesis' and 'Techné' in Modern Philosophy and in Aristotle*. London & Notre Dame: University of Notre Dame Press.
- Eikeland, O. (1997). *Erfaring, dialogikk og politikk: den antikke dialogfilosofiens betydning for rekonstruksjonen av moderne empirisk samfunnsvitenskap: et begrephistorisk og filosofisk bidrag* (Vol. 11). Oslo: Det humanistiske fakultet, Universitetet i Oslo.
- Eikeland, O. (2008). *The ways of Aristotle. Aristotelian phronēsis, aristotelian philosophy of dialogue, and action research*. Bern, Berlin: Peter Lang.
- Scott, J.C. (1998) *Seeing like a State: How Certain Schemes to Improve the Human Condition Have Failed*. New Haven: Yale University Press.
- Green, B. (Ed.) (2009). *Understanding and researching professional practice* (Professional learning). Rotterdam: Sense.
- Heirman, R. (ed.) (2003). *Prudence. Classical virtue, postmodern practice*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.
- Hegel, G.W.F. I. (2014). *Enzyklopädie der philosophischen Wissenschaften im Grundrisse*. Berlin: Berliner Ausgabe.
- Kinsella, E.A. and Pitman, A. (2012). *Phronesis as Professional Knowledge: Practical Wisdom in the Professions*. Rotterdam: Sense Publisher.
- Kirkeby, O. F. (2001). *Organisationsfilosofi: en studie i liminalitet*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Olsen, O.K. (2005). Mellom svik og moral – den vanskelege danninga - om moral som militærpedagogisk utfordring. I: *Pacem – tidsskrift for militær etikk*, nr 2.
- Olsen, O.K. (2009). *Alle mann til brasene!: sjømilitært operativt lederskap og lederutvikling: Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi*. Bergen: Sjøkrigsskolen.
- Scott, J.C. (1998). *Seeing like a State: How Certain Schemes to Improve the Human Condition Have Failed*. New Haven: Yale University Press.
- Sison, A. J. G. (2003). *The Moral capital of Leaders. Why Virtue Matters*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Sørhaug, T. (1996). *Om ledelse: makt og tillit i moderne organisering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Smith, A. (2009). *The theory of moral sentiments*. London: Penguin Books.
- Yuengert, A.M. (2012). *Approximating Prudence. Aristotelian Practical Wisdom and Economic Models of Choice*. New York: Palgrave Macmillan.

Promoting the moral sensitivity of police and military personnel

Johannes Katsarov, University of Zurich
Markus Christen, University of Zurich

Abstract

To make good decisions, people must be able to identify the ethical features of a situation, i.e., to notice when and how the welfare of others and ethical values are at stake. In the work of military and law enforcement officers, moral sensitivity is of special importance, due to an especially stressful working environment and the severe consequences that a blindness to moral features may have for diverse parties. As we argue, morally sensitive people overcome three blinders that may lead others to ignore moral aspects in their decision making: Cognitive overload, psychological biases, and moral disengagement. Based on these challenges, we suggest four general learning outcomes for the training of moral sensitivity: (1) an empathic concern for relevant groups, (2) an awareness for one's vulnerability to biases and stress, (3) moral schemas for the evaluation of risky situations, and (4) a sensitivity to attitudes of moral disengagement. To achieve the relevant learning outcomes in the ethics training of military and police personnel, we offer indicative training examples and references.

Keywords: Moral sensitivity, ethical sensitivity, awareness, education, training

To make good decisions, we must be able to identify the ethical features of a situation: How could our actions impact the welfare of others, human relations, etc.? If we fail to detect moral aspects, we risk harm to others; not out of evil intentions, but out of ignorance. Hence, moral sensitivity is commonly viewed as the first step of moral decision-making and moral action (e.g., Rest 1982; Tanner & Christen 2014).

Moral sensitivity is obviously an important competence in general, but it seems to be particularly significant for members of the police and military (in the following, we will speak, more generally, of “security personnel”). Police officers’ societal mission is to act as guardians of public values: They have a special duty to reflect on their work, on the coherence of their professional values, and whether their methods and attitudes promote the public values they are supposed to protect (Norberg 2013). Looking to the military, national defense is “fraught with ethical issues and life and death decisions that must be handled quickly and correctly,” (Heyler et al. 2016, p. 790) making the morality of soldiers equally important. At the same time, the work of security personnel includes handling heated, stressful and dangerous situations, often in dealing with strangers. Taking notice of ethical features and the welfare of others is particularly challenging under such circumstances, e.g., when feeling threatened personally. However, unethical behaviors of security personnel, such as insulting, hitting or kicking people who pose no security threat, violating humanitarian law, or damaging private property can have serious moral and legal ramifications, damage military/police relations with local populations, and jeopardize the ability of operational forces to realize their public objectives (Warner et al. 2011). Due to the negative repercussions that a lack of moral sensitivity (moral blindness) can have

in these contexts, and the need of security personnel to account to these aspects appropriately, it becomes an imperative to assure their moral sensitivity.

How can we promote and assure the development of moral sensitivity through training activities? Due to its reliance on multiple reflective and automatic cognitive processes (e.g., Blum 1991), we understand moral sensitivity as a *competence* (Tanner & Christen, 2014). A competence, as a learnable ability to solve a certain type of problem autonomously and responsibly (EQF 2008), ought to address all relevant features of the problem type. Hence, in seeking to identify what defines the required competence, we need to first understand the relevant challenge or problem: in this case, *moral blindness*, i.e., when people overlook moral aspects partially or entirely in their decision making. In the following, we present the driving factors of moral blindness. Based on these factors, we then propose four priorities for the training of moral sensitivity and make proposals how these may be addressed in the training of security personnel.

Overcoming moral blindness: the challenge of moral sensitivity

Numerous factors may lead people to overlook moral aspects, and thus to ignore them. In Figure 1, we present a short synthesis of our findings from a systematic review that is work in progress (Katsarov et al. *forthcoming*). In brief, three sets of factors may blind people to moral aspects: They may be cognitively overwhelmed, psychologically biased, or morally disengaged. This presumes that they are generally motivated to be moral, a distinct goal of ethics training, which we cannot discuss here.

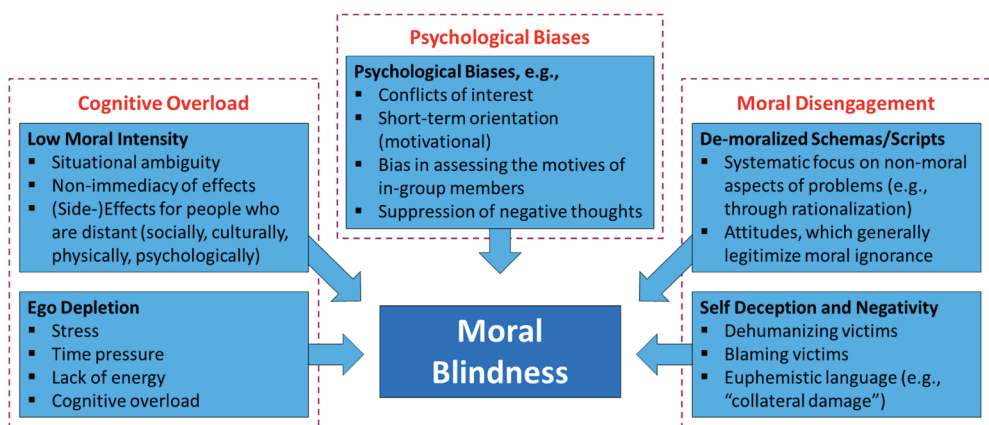


Figure 1: Causes of Moral Blindness

Blindness due to cognitive overload

Even three-year-old children notice moral issues when they are blatantly obvious, e.g., when a person is hit intentionally (Decety et al. 2012). Morally sensitive people have been shown to notice ethical issues, even when other aspects distract from them – unlike insensitive people, who only notice ethical issues, when there are no distractors (Fialkov et al. 2014). Two factors are likely to cognitively overwhelm people in detecting ethical issues: low *moral intensity* and *ego depletion*.

Moral intensity: Negative consequences in the future, for people who aren't present, and which are a side-effect of one's action (or inaction) are more difficult to notice than immediate consequences for colleagues or family members. Jones (1991) introduced the idea of moral intensity to help distinguish between obvious moral aspects (high intensity) and more subtle aspects (low intensity). A colleague's alcohol problem may qualify as an example for low moral intensity (Seiler et al. 2011): People may underestimate the risk that their colleague could make serious mistakes on duty, thereby potentially harming other people, who aren't clearly identified.

Ego depletion: In and after situations of high stress, e.g., time pressure or cognitive strain, people's capacity for self-control is diminished, limiting their ability to behave in line with their (moral) aspirations, and reducing their ability to recognize ethical features of situations (Gino et al. 2011). Warner and colleagues (2011) found that the best predictor of U.S. soldiers' unethical behavior against non-combatants in the battlefield was the intensity of their exposure to direct combat; stress, which was also a strong correlate of depression or post-traumatic stress disorder. Stress is also known to affect law enforcement personnel strongly (Morgan et al. 2000).

Blindness Due to Psychological Biases

A wide array of psychological biases can be an additional source of moral blindness, many of which are discussed by Bazerman and Tenbrunsel (2011). They can distract even those people who can see through situations of low moral intensity and whose cognitive capacity isn't overloaded. Several of these biases are already implicitly involved in lowering the moral intensity of issues: People tend to discount the future, paying more attention to immediate consequences (*discounting-the-future bias*), and consequences for people close to them (*in-group-favoritism*), or alike them (*similarity-familiarity-bias*). Two other psychological biases may be especially hazardous in security contexts: *conflicts of interest* and the *status-quo bias*.

Conflicts of interest: When people have a personal interest, they are unable to assess situations objectively – even when they actively try to be objective and are

rewarded for their objectivity (Moore et al. 2010). In the dangerous work of police and military, the risk of distorted perceptions is high, e.g., regarding the risks of different strategies (was it really impossible to help?), or a colleague's behavior (was he really being fair?).

Status-quo bias: People tend to favor established behaviors and conditions, even when there are good reasons to change them (Samuelson & Zeckhauser 1988). When existing practices are immoral, e.g., discriminatory behaviors towards female colleagues, or “teaching a lesson” to convicted felons by beating them up, people may feel more concerned about the risks of changing their behavior (e.g., losing their sense of identity) than about the risk of failing to change (Bazerman & Tenbrunsel 2011).

Blindness Due to Moral Disengagement

Another reason why people may be blind to moral aspects, is that they have developed attitudes, which cause them to discount any ethical considerations in the first place, e.g., when dealing with a certain group of people. Following Bandura (1999), we speak of attitudes of *moral disengagement* here. There is some evidence that security personnel may be particularly prone to developing such attitudes. For instance, Morgan and colleagues (2000, 213) found that some police officers conveyed “us and them” attitudes, cynicism and a lack of trust towards citizens, and that some law enforcement trainees thought that the justice system should move towards “an eye for an eye and a tooth for a tooth.” Two types of moral disengagement, which may be particularly relevant in operational contexts are *rigid framing* and *dehumanizing*.

Rigid framing: Frames are mental structures that people develop to make sense of complex reality. Rigid framing occurs, when people exclude ethical considerations from decision-making and only view it as a matter of strategy or tactics, for instance (Palazzo et al., 2012). In a military setting, rigid framing could lead soldiers to focus on eliminating an enemy so strongly, for instance, that they ignore potential harm to noncombatants.

Dehumanizing: Goffman (2014) describes how police officers harass the relatives of former convicts to pressure them into give away the whereabouts of the people they are looking for. It is likely that the relevant police officers are so convinced about being “at war” with the entire community of the former convicts that they dismiss or forget about the people's rights and ignore the harm they are doing to them, or even attribute the blame to them (cf. Bandura 1999).

Consequences for moral sensitivity training

Based on these three types of blinders, we propose four central goals for the training of moral sensitivity:

- An empathic concern for relevant groups
- An awareness for one's vulnerability to biases and stress
- Moral schemas for the evaluation of risky situations
- Sensitivity to attitudes of moral disengagement

In the following, we will shortly introduce these educational goals in relation to the three types of blinders and share some suggestions on relevant training approaches. It is important to note that these different strategies may reinforce each other and overlap to some extent.

Empathic concern for relevant groups

An active concern for relevant groups, and knowledge of their needs and interests makes it easier for people to imagine how others could be affected by different actions and situations. If people don't care about the welfare of groups to which they don't belong, and don't understand their way of life, noticing when situations and actions could harm them becomes difficult.

In-group favoritism and the *familiarity-similarity bias* may be particularly important topics both for the military and the police. Security personnel need to depend on each other in moments of high stress and uncertainty, when their lives are at risk; in the battlefield, or when facing an armed criminal. Hence, it's only natural that they develop a strong emotional concern for their colleagues and other members of their vocation (Cacioppo et al. 2015). This tendency for a strong social cohesion can lead members of high-risk occupations to isolate themselves socially as a community, a well-known phenomenon among law enforcement officers (Schmallegger 1997). Morgan et al. (2000, 214) suggest that this tendency to self-imposed isolation "could possibly limit the ability of many of these police officers to take a broader perspective and analyse different points of view." Police officers, with whom they worked, expressed "us and them" attitudes when speaking of civilians, a reluctance to trust "outsiders", and an unwillingness to "burden" friends and family members.

Police and soldiers risk being biased in their perception of moral issues in several ways due to this phenomenon. First, their social isolation may lead them to neglect the needs and social realities of diverse groups, with which they deal on a regular basis. They may develop attitudes towards other groups, which don't allow them to feel an adequate empathic concern for people of these groups, e.g., when they are harmed or at risk of being harmed. Moreover, they probably experience a tendency to discount the perspectives of people from other groups, when members of their own in-group are involved in a conflict. Building empathic concern for relevant groups seems particularly important for these reasons, e.g., for civilian non-combatants of nations where the military is intervening, or for people from different local social groups in the case of police officers.

There are two key strategies to develop an empathic concern for relevant groups – which, of course, need to be identified first. First, *exposure* to these groups can change our attitudes significantly. As Bazerman and Tenbrunsel (2011, 48) argue: "The less exposure we have to people who are different from us, whether in terms of race, culture, religion, and so on, the more likely we are to view them through a narrow, biased lens." Second, exercises of *perspective taking* can promote an empathic concern for members of the relevant groups (Batson et al. 1997). An important point here is to imagine how individual members of specific groups may have felt about and perceived specific events – not how oneself would feel and perceive a situation (Decety & Cowell 2014). Members of these groups should be portrayed positively, from the perspective of learners. This is crucial, because the goal must be to foster learners' identification with members of this group, the foundation of people's ability to empathize with others at an affective level, as if they were concerned themselves (Mitchell et al. 2006).

Awareness for one's vulnerability to biases and stress

All professionals should be aware of their vulnerability to psychological biases, which may distort their perceptions and decision-making – especially professionals who need to make rapid decisions under high pressure. Bazerman & Tenbrunsel (2011) suggest that a couple of intervention strategies are helpful for most biases.

A general awareness to one's vulnerability to biases and stress and the possible negative consequences of misguided actions can facilitate more *careful and critical attitudes* and the development of better *impulse control*. This awareness can then be used in exercises, where learners anticipate how they may feel and behave in situations that are prone to bias, e.g., pressure through a supervisor. The goal of such exercises is to develop personal *scripts* how one would act in such a situation, e.g., questions one could ask, or how one could gain time to think matters through (Bazerman & Tenbrunsel 2011).

Interventions for the development of individual or social *resilience* in dealing with stress are probably another powerful antidote to this source of moral blindness. In the training of medical professionals, mindfulness training has led to substantial improvements of resilience, including lower burnout, less dehumanization of patients, and higher levels of empathy (Krasner et al. 2009). *Emotional intelligence* training is probably also helpful in terms of learners' ability to notice their own emotional reactions (e.g., to group pressure) and be more aware of their physiological condition and needs (tiredness, nervousness, etc.) – which ought to be perceived as important warning signals for an increased vulnerability to biased perceptions and the effects of ego depletion.

Moral schemas for the evaluation of risky situations

When moral intensity is low, i.e., when it isn't immediately clear, how an action may cause harm to other people or society at large, people may overlook moral issues. For instance, it is important for police to understand how corruption can support the growth of organized crime and, over time, create a more dangerous environment for citizens and the police (negative consequences). What matters here, is the accessibility of the motivationally relevant moral representations (schemas) for an immediate interpretation of certain situations, e.g., accepting a favor in exchange for ignoring injustice, as morally problematic (cf. Eitam & Higgins 2010). If people lack mental representations, which help them to interpret morally relevant actions, options, or situations *intuitively*, they will easily fail to notice ethical issues of low moral intensity, especially when acting under pressure.

Security personnel should be trained in developing moral schemas for the evaluation of frequent ethical risks and problems in their line of work. Seiler et al. (2011) demonstrate a powerful approach. They organized one-week trainings for military officers and soldiers, who were trained and assessed in recognizing moral issues of realistic military cases and finding solutions to them. They varied cases of high moral intensity (lives at stake) with cases of low moral intensity (e.g., alcohol problem of an officer). Their training combined an intensive individual reflection of the cases with an interactional approach, where participants first listened to each other's reflections and solutions in small groups and were then challenged to come to a consensus. After the training, participants of the intervention group identified significantly more moral and instrumental components to consider in decision making than before – both for high- and low-intensity cases, also in the long term.

An alternative approach could be for learners to write up and share their own, real cases (Norberg 2013). We assume that such case-based activities can foster moral sensitivity mainly by developing moral schemas, e.g. to detect and interpret warning signals for immoral acts automatically and associate them with potential harm to others. Additionally, case-based learning may also help to sensitize people for the dangers of psychological biases and attitudes of moral disengagement.

Sensitivity to attitudes of moral disengagement

Often, people don't start out with morally disengaged attitudes. Rather, they gradually change their attitudes, by making one mildly unethical decision at first, which they then *rationalize* and treat as the new norm. For instance, people may make unethical decisions due to

psychological biases, and then convince themselves that their decision was correct by *blaming the victim* ("He should have been more *careful*. I just did my job."). Step by step, they develop attitudes of moral disengagement on this kind of a *slippery slope* (Bazerman & Tenbrunsel 2011). Attitudes of moral disengagement may therefore be understood as systems of evaluative beliefs, which people have internalized over time, and which lead them to make unethical decisions and defend them.

To help people overcome attitudes of moral disengagement, they need to understand how specific attitudes may affect their moral behavior negatively and lead to unethical outcomes. Where people don't care about members of certain groups, it is probably necessary to build empathic concern for these groups first (see above). When people engage in *rigid framing*, e.g., when they only "weigh the costs" of different strategies in monetary value – even when people's lives are at stake – strategies like the development of moral schemas (see above) may be helpful. A powerful strategy is to show people, how different attitudes, including attitudes of moral disengagement, lead to different consequences, e.g., using movie vignettes (Warner et al. 2011) or through trial-and-error exercises in simulations or video games (see Katsarov et al. 2016 and 2017 for further details).

Finally, a critical introspection on one's own norms, their origin and their relation to power may be necessary for people to overcome deeply rooted attitudes of moral exclusion (Opatow 2011), e.g., whereby women or foreigners are generally viewed as inferior, unworthy of moral consideration, and legitimate victims of oppression. Approaches of anti-oppressive education (Kumashiro 2000) may be required here.¹

Discussion

We are currently working on a systematic review of interventions for the development of moral sensitivity (Katsarov et al. forthcoming). Well-conceived interventions tend to be relatively successful, especially when learners are actively involved in the process. Differentiated comparisons and combinations of the different learning strategies, which we have suggested here, have yet to be tested. Also, game-based learning interventions, which promise to be fruitful, have hardly been tested so far (Katsarov et al. 2017). We hope that this framework will help stimulate new interventional efforts and rigorous research for their evaluation.

On a final note, moral sensitivity cannot and should not only be stimulated educationally. It also depends on the ethical culture of the relevant community: Butterfield

¹ We thank our anonymous reviewer for raising this point.

and colleagues (2000) have found that the use of moral language and the existence of a competitive framework both influence moral sensitivity. Supporting the importance of relevant leadership, Warner and colleagues (2011, p. 922) concluded that the success of their program was probably related to the fact that military leaders at each level of the hierarchy trained their own subordinates, which probably led to a cultural change of enhanced ethical awareness and leadership expectations. Seiler and colleagues (2011, 465) suggest that “the moral dimension of military decision making has to be systematically integrated in tactical and operational decision making in military training exercises.” As humans, we are always learning and optimizing our work – not only in training. Leaders must recognize this and ensure that moral sensitivity matters in practice.

Acknowledgements

Our work draws on an elaborated framework for the training of moral sensitivity that has been proposed by Endicott (2001) – though for a different target group (middle-school children). She suggests developing seven skills that were identified under the leadership of Darcia Narvaez, building on Rest’s (1982) four component-model (Narvaez & Lapsley 2005). Although our framework focuses on fewer skills, puts a stronger emphasis on intuitive and automatic capacities, and addresses some additional factors leading to moral blindness, we would like to acknowledge the inspiring work of Endicott: Educators have much to gain from the diverse exercises she proposes.

This research was supported by grant No. CR1111_159279/1 from the Swiss National Science Foundation.

References

- Bandura, A. (1999). Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193-209.
- Batson, C., Polycarpou, M., Harmon-Jones, E., Imhoff, H., Mitchener, E., Bednar, L., Klein, T., & Highberger, L. (1997). Empathy and Attitudes: Can Feeling for a Member of a Stigmatized Group Improve Feelings Toward the Group? *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 495-509. DOI:10.1037/0022-3514.72.1.105.
- Bazerman, M., & Tenbrunsel, A. (2011). *Blind spots: Why we fail to do what's right and what to do about it*. Princeton: Princeton University Press.
- Blum, L. (1991): Moral perception and particularity. *Ethics*, 101, 701-725.
- Butterfield, K., Treviño, L., & Weaver, G. (2000). Moral awareness in business organizations: influences of issue-related and social context factors. *Human Relations*, 53(7), 981-1018.
- Cacioppo, J., Adler, A., Lester, P., McGurk, D., Thomas, J., Chen, H.-Y., & Cacioppo, S. (2015). Building Social Resilience in Soldiers: A Double Dissociative Randomized Controlled Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(1), 90-105, DOI:10.1037/pspi0000022.
- Decety, J., & Cowell, J. (2014). Friends or Foes: Is Empathy Necessary for Moral Behavior? *Perspectives on Psychological Science*, 9(5), 525-537. DOI:10.1177/1745691614545130.
- Decety, J., Michalska, K. & Kinzler, K. (2012). The Contribution of Emotion and Cognition to Moral Sensitivity: A Neurodevelopmental Study. *Cerebral Cortex*, 22(1), 209-220, DOI:10.1093/cercor/bhr111.
- Eitam, B., & Higgins, T. (2010). Motivation in Mental Accessibility: Relevance of a Representation (ROAR) as a New Framework. *Social and Personality Psychology Compass* 4/10, 951-967, DOI:10.1111/j.1751-9004.2010.00309.x.
- Endicott, L. (2001). *Ethical Sensitivity. Nurturing Character in the Middle School Classroom: Activity Booklet 1*. Notre Dame: Darcia Narvaez. Download on 09/23/2017 from <https://cee.nd.edu/curriculum/documents/actbkl1.pdf>.
- EQF (2008). *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)*. Luxembourg: European Communities. Download on 09/23/2017 from: http://www.competences.eu/site/objects/download/4550_EQFbroch2008en.pdf.
- Fialkov, E., Jackson, M., & Rabinowitz, M. (2014). Effects of Experience and Surface-Level Distraction on Ability to Perceive Ethical Issues. *Training and Education in Professional Psychology*, 8(4), 277-284, DOI:10.1037/tep0000067.
- Gino, F., Schweitzer, M., Mead, N., & Ariely, D. (2011). Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 191-203, DOI:10.1016/j.obhdp.2011.03.001.
- Goffman, A. (2014). *On the run: fugitive life in an American city*. Chicago: University of Chicago Press.
- Heyler, S., Armenakis, A., Walker, A., & Collier, D. (2016). A qualitative study investigating the ethical decision-making process: A proposed model. *The Leadership Quarterly*, 27, 788–801, DOI:10.1016/j.leaqua.2016.05.003.
- Jones, T. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 168(3), 366-395.
- Katsarov, J., Christen, M., Mauerhofer, R., Schmocker, D., & Tanner, C. (2017). Training Moral Sensitivity Through Video Games. A Review of Suitable Game Mechanisms. *Games and Culture*, DOI:10.1177/1555412017719344.

- Katsarov, J., Seidenberg, M., & Christen, M. (2016). Game Mechanisms for Training Moral Sensitivity: A Research Design. *Proceedings of Morality Play 2016*. Dundee: DiGRA & FDG. <http://www.zora.uzh.ch/id/eprint/133993/>
- Katsarov, J., Schmocker, D., Tanner, C., Christen, M. (*forthcoming*). Training Moral Sensitivity – A Review. Unpublished manuscript, submission planned for 2018.
- Krasner, M., Epstein, R., Beckman, H., Suchman, A., Chapman, B., Mooney, C., & Quill, T. (2009). Association of an Educational Program in Mindful Communication with Burnout, Empathy, and Attitudes among Primary Care Physicians. *JAMA*, 302(1), 1284-1293, doi:10.1001/jama.2009.1384.
- Kumashiro, K. (2000) Toward a Theory of Anti-Oppressive Education. *Review of Educational Research*, 70(1), 25-53.
- Mitchell, J., Macrae, C., & Banaji, M. (2006). Dissociable medial prefrontal contributions to judgments of similar and dissimilar others. *Neuron*, 50(4), 655-663, DOI:10.1016/j.neuron.2006.03.040.
- Moore, D., Tanlu, L., & Bazerman, M. (2010). Conflict of interest and the intrusion of bias. *Judgment and Decision Making*, 5(1), 37-53.
- Morgan, B., Morgan, F., Foster, V., & Kolbert, J. (2000). Promoting the Moral and Conceptual Development of Law Enforcement Trainees: A deliberate psychological educational approach. *Journal of Moral Education*, 29(2), 203-18, DOI:10.1080/03057240050051765.
- Narvaez, D., & Lapsley, D. (2005). The psychological foundations of everyday morality and moral expertise. In D. Lapsley & Power, C. (Eds.), *Character Psychology and Character Education* (pp. 140-165). Notre Dame: University of Notre Dame Press.
- Norberg, K. (2013). Legislation vs. morality – a police officer's ethical dilemma. *Police Practice and Research*, 14(1), 35-44, DOI: 10.1080/15614263.2011.627741.
- Opatow, S. (2011) Moral Exclusion. In D. Christie (Ed.), *The Encyclopedia of Peace Psychology*. DOI:10.1002/9780470672532.wbep166.
- Palazzo, G., Krings, F., & Hoffrage, U. (2012). Ethical Blindness. *Journal of Business Ethics*, 109, 323-338, DOI:10.1007/s10551-011-1130-4.
- Rest, J. (1982). A Psychologist Looks at the Teaching of Ethics. *The Hastings Center Report*, 12(1), 29-36.
- Samuelson, W., & Zeckhauser, R. (1988). Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1, 7-59. DOI:10.1007/BF00055564.
- Schmallegger, F. (1997). *Criminal justice: a brief introduction* (2nd edition). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Seiler, S., Fischer, A., & Voegtli, S. (2011). Developing Moral Decision-Making Competence: A Quasi-Experimental Intervention Study in the Swiss Armed Forces. *Ethics & Behavior*, 21(6), 452-470, DOI:10.1080/10508422.2011.622177.
- Tanner, C., & Christen, M. (2014). Moral intelligence – A Framework for Understanding Moral Competences. In M. Christen, J. Fischer, M. Huppenbauer, C. Tanner, & C. van Schaik (Eds.), *Empirically Informed Ethics* (pp. 119-136), Berlin: Springer.
- Warner, C., Appenzeller, G., Mobbs, A., Parker, J., Warner, C., Grieger, T., & Hoge, C. (2011). Effectiveness of battlefield-ethics training during combat deployment: a programme assessment. *The Lancet*, 378, 915-24. DOI:10.1016/S0140-6736(11)61039-8.

Motivasjon til å handle moralsk

Terje Manger, Universitetet i Bergen

Sammendrag

Denne artikkelen handler om moralsk motivasjon. Folkerettslige prinsipper, regler og lover beskriver hvordan man skal opptre i operative tjenester, men å opptre moralsk, både innenfor militære-, akuttmedisinske- og andre operative situasjoner, innebærer større krav til atferd enn å følge lover. Moralsk motivasjon beskrives som graden av forpliktelse til å handle moralsk, verdsette moralske verdier over andre verdier og vise villighet til å sette andres interesser foran ens egne. Det argumenteres for at teori kan bidra til en mer reflektert og forbedret praksis i operative tjenester, men understrekes samtidig at teori uten praktisk nedslagsfelt lett reduseres til festlig tankespinn. I artikkelen legges det vekt på at profesjoners utvikling og legitimitet i befolkningen avhenger av kontinuerlig skoloring av personalet. Grunnutdanning og etter- og videreutdanning innenfor operative tjenester bør ha røtter i forståelse av sammenhengen mellom teori og praksis. Et mål for moralsk utdanning er at mannskaper skal kunne reflektere moralsk og handle deretter.

Personell i operative tjenester møter daglig situasjoner som reiser moralsk-etiske spørsmål. Derfor er det viktig at utdanning og yrke inkluderer stimulering av den moralske motivasjon, slik at personell ikke gjør feil som skader mennesker i målgruppen og hele tjenesten. Det er imidlertid ikke stor enighet om hva moralsk motivasjon er, og derfor ingen «disiplin» som definerer hvordan slik motivasjon kan utvikles. Den er et resultat av oppdragelse i hjem og skole, men også av hvordan ulike typer oppgaver ivaretas i senere utdanning og yrke. En slik type oppgaver kan kalles moralsk sosialisering, og innebærer at alle studenter og alt tjenestegjørende personell blir del av et fellesskap hvor bevisstheten om moralsk handling er høy. Sosialiseringen innebærer blant annet at en lærer personell til å reflektere over situasjoner som er moralsk krevende og handle deretter. Dette nødvendiggjør også teoretisk skolering. Til sammen styrker ivaretagelsen av slike oppgaver den kunnskapsbaserte praksisen i en operativ tjeneste.

Dilemmaer og problemstillinger i operative tjenester

Ansatte i operative tjenester, som forsvaret, politiet, brannvern og akuttmedisin, står daglig i situasjoner som krever viktige valg. Disse valg innebærer ofte etiske og moralske dilemmaer, slik som når man må velge mellom handlinger som hver for seg kan være riktige, men som kan få mer eller mindre alvorlige konsekvenser (Politidirektoratet, 2009). I andre tilfeller av operativ etikk, slik som i krig, må man velge mellom alternativer som alle i utgangspunktet kan være uetiske, men man er likevel nødt til å velge (Lunde, 2008). I krig skal likevel valgene påvirkes av hvordan man forholder seg til sin motstander, definert av folkerettslige prinsipper og regler for krigføring og fangebehandling. I medisinsk behandling har en pasient i følge Pasient- og brukerrettighetsloven (Syse, 2015) rett til medvirkning og informasjon ved gjennomføring av helse- og omsorgstjenester. Akuttmedisinen er imidlertid ofte preget av at pasienten er i en dramatisk, livstruende situasjon som krever rask behandling. For bevisstløse pasienter er medvirkningen i slike tilfeller illusorisk, særlig hvis pårørende heller ikke kan nås. Det store kompetansegapet i lege-pasientrelasjonen utløser andre dilemmaer med tanke på pasientmedvirkning. Å opptre moralsk, både innenfor det militære, akuttmedisin og andre operative tjenester, innebærer dermed større krav til atferd enn at man følger lover. Innenfor operative yrker utøves det nok også moralsk betenkelige handlinger som ikke rammes av lovparagrafer. Derfor er det nødvendig at de ansatte i disse tjenestene motiveres for å gjøre det som er rett og godt.

Utvikling av det moralske selvet kan forstås som en livslang prosess, som ikke kan begrenses til stadier i barndommen og ungdomstiden (Bebeau & Thoma,

2013). Et menneskes moralske motivasjon endres konstant under påvirkning av både personlige og situasjonelle faktorer. I denne artikkelen definerer vi begrepet motivasjon, og begrepet moralsk motivasjon problematiseres. Vi drøfter deretter hvorfor det er behov for å se sammenheng mellom teori og praksis innenfor operative tjenester. I følge Krapp (2013) er ikke moralsk motivasjon et enestående område av menneskelig motivasjon som krever spesifikke teoretiske rekonstruksjoner. Han mener at området best kan beskrives og forstås med grunnlag i eksisterende generelle teorier om motivasjon. Vi bruker selvbestemmelsesteori (Deci & Ryan, 1985) til å svare på spørsmålet om hvilke betingelser som bør være til stede for utvikling av moralsk motivasjon i operative tjenester. Til slutt spør vi om den moralske motivasjonen kan stimuleres gjennom intervensjoner i utdanning og yrkesliv og hvilke kvaliteter ved en operativ tjeneste som da må være til stede.

Motivasjon

Motivasjon er noe vi alle opplever når vi virkelig har lyst på noe eller ønsker å utføre en aktivitet. Det kan betraktes som en tilstand som tilfører menneskelig atferd energi og retning (Reeve, 2015). Begrepet energi viser til hvor mye en person anstrenger seg i en særskilt situasjon eller med en særskilt aktivitet. En ansatt kan ta et kurs innenfor et bestemt operativt område, men uten at han eller hun anstrenger seg mye under og etter kurset. En annen ønsker å bli best mulig skolert, diskuterer kursets innhold med interesserte kollegaer og skolerer seg videre på fritiden. Motivasjonens retning impliserer at handlingen har et formål. Det viser til om personen oppsøker eller kjenner seg tiltrukket av visse situasjoner eller aktiviteter. For eksempel kan en polititjenestemann motiveres til å håndtere ekstraordinære hendelser eller kriser, en branntjenestemann kan motiveres til å bli røykdykker for å redde mennesker og en lege ved akuttmedisinsk avdeling kan motiveres til å mestre de oppgaver som skal til for å redde pasienter med alvorlige infeksjoner.

Vi skiller mellom indre og ytre motivasjon. Motivasjon som skriver seg fra forhold som interesse og undersøkelsestrang, kalles indre motivasjon. Det er en motivasjon som påvirker personen til å gå inn for en aktivitet eller en oppgave uten tanke på at dette på kort sikt skal gi personlig utbytte. En ytre motivert person, derimot, er ikke primært interessert i oppgaven eller aktiviteten i seg selv, men er opptatt av hva han/hun vil oppnå ved å holde på med den. Denne sorten motivasjon er knyttet til synlig belønning av sosial eller materiell art. Ofte blir indre og ytre motivasjon oppfattet som hver sin ende på en skala. Selvbestemmelsesteori (Deci & Ryan, 1985) beskriver derimot en taksonomi hvor ulike typer motivasjon skiller seg fra hverandre

med tanke på graden av autonomi. Den autonome motivasjon er basert på selvbestemmelse, valgfrihet og lyst til å utføre en oppgave. Kontrollert motivasjon, derimot, springer ut fra forpliktelser, press og følelse av å bli kontrollert av ytre forhold. Senere i artikkelen beskrives dette taksonomiet, fordi det kan hjelpe oss til å forstå de prosesser som er med på å utvikle moralsk motivasjon.

Moralsk motivasjon

Begrepet moral omtales ofte sammen med begrepet etikk, og i andre artikler i denne boken er begge begrepene definerte og beskrevet. De handler om hva som er riktig og galt, godt og ondt. I denne artikkelen forstås etikk med utgangspunkt i teorier som forklarer hva som er rett eller galt, godt eller ondt, mens moral handler om å bruke etikken i praksis. Etikken antas da å være grunnlag for de moralske vurderinger vi gjør, mens moral dreier seg om selve handlingen, om den stemmer overens med det vi tror er rett eller galt. I andre av bokens artikler refereres det til sentrale etiske teorier som kan anvendes i operative situasjoner. De mest kjente er *konsekvensetikk* og *pliktetikk*. Tilhengere av den første teorien (f.eks. Jeremy Bentham og John Stuart Mill) motiveres av å fremme de gode konsekvenser av en handling, mens for den andres tilhengere (Immanuel Kant) er plikten til å gjøre det rette motiverende. I følge konsekvensetikken er en handling moralsk rett hvis den maksimerer de gode konsekvenser. Pliktetikken erkjenner at konsekvensene ofte er viktige, men at visse handlinger kan være forkastelige, uavhengig av deres konsekvenser. Det er handlingene i seg selv, f.eks. en løgn eller det å ta liv, som er feile.

Begrepet *moralsk motivasjon* handler om det filosofiske og teologiske spørsmålet «Hvorfor være moralsk?» Thorne (1998) beskriver moralsk motivasjon som graden av forpliktelse til å handle moralsk, verdsette moralske verdier over andre verdier og å ta personlig ansvar for et moralsk resultat. I det ligger det også en villighet til å sette andres interesser foran ens egne. Også for Nunner-Winkler (1993) er moralsk motivasjon en beredskap til å gjøre de rette ting, selv når dette innebærer at en må se bort fra egne motiver og tilfredsstillelsen av disse. Wren (2013) skiller mellom *moralske motiver* og *moralsk motivasjon*. Det første blir sett på som en tendens, eller et sett av tendenser, til å handle i tråd med ens moralske vurderinger, som nødvendigvis ikke har rot i dypere moralske strukturer. Det andre ser Wren på som en underliggende følelse av samvittighetsfullhet eller moralsk omsorg. Han kaller det en disposisjon eller metamotivasjon som går på tvers av moralske situasjoner og enkelthandlinger på en slik måte at det gir grunnlag for hvordan man generelt skal handle. Distinksjonen er ikke uproblematisk, noe Wren innrømmer, og han stiller også spørsmål ved hvor skarpt skillet mellom motiver og motivasjon skal eller

bør trekkes. Han argumenterer likevel for at moralsk motivasjon er en dypere struktur som fungerer nokså lik det f. eks. Kant ser på som en plikt til å gjøre det rette. I dette ligger det at moralsk motivasjon ikke alene kan springe ut fra en moralsk vurdering, men er også avhengig av forutgående moralsk omsorg og en indre motivasjon for å handle rett.

Begrepet moralsk motivasjon er problematisk, også på andre måter, fordi det dels kan forstås som motivasjon til å handle moralsk i forhold til hva den enkelte selv oppfatter som moralsk. Elster (2012) eksemplifiserer dette ved å vise til at en selvmordsbomber kan mene at han handler moralsk ut ifra egne moraloppfatninger. I slike tilfeller kan en metode for å øke moralsk motivasjon lett bli en metode til å øke fanatisme, sier Elster. Dels, fortsetter han, kan imidlertid begrepet forstås som motivasjon til å handle moralsk riktig i objektiv forstand, som brannmannen som ofrer eget liv ved å løpe inn i en brennende bygning for å redde andre. I operative tjenester vil vi se på utdanning for å øke moralsk motivasjon i denne siste betydningen som ønskelig.

Åpen dør mellom teori og praksis

Vi foretar kontinuerlig moralske vurderinger, enten disse er styrt av vage ideer av hva som er rett og galt eller det Wren (2013) kaller en underliggende følelse av moralsk omsorg. Selv om det i teorien argumenteres ut fra konsekvens- eller pliktetiske ståsteder, er moralske bedømmelser ofte først og fremst affektive fenomener, hvor kognisjonen er sekundær og først kommer inn i bildet som rettferdiggjøring av den affektive reaksjon (Haidt, 1993). Forskning viser også at menneskers moralske bedømmelser like gjerne kan styres av andre motiver, slik som å beskytte sin ideologiske posisjon (Uhlmann, Pizarro, Tannenbaum & Ditto, 2009). I undersøkelser fra USA har forsøkspersoner blitt stilt overfor klassiske dilemmaer, hvor de skal forestille seg at et lite antall mennesker må ofres for å redde mange flere. Liberale mennesker er i slike tilfeller mindre villige til å bifalle at en uskyldig drepes hvis navnet indikerer at personen er svart heller enn hvit. Tilsvarende er konservative mennesker mer villige til å ofre uskyldige irakere drept av amerikanere i militære angrep enn uskyldige amerikanere drept av irakere (Uhlman mfl., 2009). I stedet for å være rasjonelle mennesker som resonnerer fra generelle prinsipper til spesifikke vurderinger, ser det ut som om vi har en «verktøykasse» som hjelper oss til å trekke opp argumenter som støtter våre moralske intuisjoner. Derfor må man innenfor operative tjenester, hvor følgene av tilfeldig bruk av «verktøy» kan være dramatiske, i fellesskap utvikler høy bevissthet om hva som kan påvirke personalets handlinger i kritiske situasjoner. Det betyr at man i utdanning og etter- og videreutdanning både må legge vekt på karakterutvikling og samfunnsansvar,

slik at man i yrkesutøvelse har en dyp etisk og moralsk forståelse og blir innstilt på å handle ut fra det.

Det norske samfunnet bygger på grunnleggende verdier, slik som rettsikkerhet, demokrati, ytringsfrihet, likhet og de verdier som følger av internasjonale konvensjoner og anbefalinger. I operative tjenester har man delansvar for å forvalte disse verdiene, som vi selv definerer som moralsk riktige i en objektiv forstand. Det er da en forutsetning at tjenestegjørende personell har en bevissthet om etatens eller institusjonens verdi-grunnlag, slik at de motiveres til å handle moralsk overfor borgerne de har ansvar for, men også overfor sine kollegaer. Moralsk motivasjon eller moralsk nivå i en operativ tjeneste kan imidlertid ikke sikres gjennom lovverket. Det kan, i tillegg til det man har med seg fra hjem, barnehage, skole og venner, utvikles gjennom utdanning, erfaring og mellommenneskelig refleksjon. I enhver utdanning vil også teori være nødvendig og til hjelp, fordi den teoretiske innsikten kan bidra til en mer reflektert og forbedret praksis. En slik forståelse av sammenhengen mellom teori og praksis bør legges til grunn for grunnutdanning og etter- og videreutdanning innenfor operative tjenester. Dette er noe blant annet Politidirektoratet (2009) legger vekt på i sin innføring i etikk for ansatte i politiet og lensmannsetaten. Direktoratet understreker samtidig at interessant teori uten praktisk nedslagsfelt kun blir festlig tankespinn. Innenfor medisin kan heller ikke den moralske dømmekraft ledes av generelle regler, men avveiningene må skje ut fra det spesifikke ved gitte situasjoner. Lian og Solbekken (2003) skriver at etiske teorier kan være til hjelp, ikke som beslutningsprosedyre, men som en ressurs for beslutningstaking. «Blant annet kan de hjelpe oss til å skille og klargjøre forskjellige hensyn som drar oss i ulike retninger. Det er bare gjennom å holde ulike hensyn og argumenter fra hverandre at vi kan veie dem opp mot hverandre» (s. 481).

Til tross for at det kan oppstå konflikter mellom etablert teori og praksis i operative tjenester, kan det ofte være vanskelig å anvende etikk om enkeltstående praktiske spørsmål uten et teoretisk grunnlag. En vanlig oppfatning blant folk flest er at teori er noe livsfernt. Også i operative tjenester kan man nok høre utsagn som «Hvorfor skal vi lære noe om teori?» og «Vi har jo lang praktisk erfaring og vet best hvordan vi skal opptre i pressede situasjoner» I slike tilfeller blir nok kanskje «teori» tenkt på som noe som er løsevet fra praksis. Teori derimot bygger vanligvis på omfattende forskning i praksisfeltet og hjelper oss til å skjønne sammenhenger og forklare sosiale forhold. En teori kan derfor være en «rettesnor» for handling. Det finnes likevel ikke ett forhold mellom teori og praksis, men mange forhold som inngår i et komplisert samspill (Grimen, 2008). Dermed er det feil å tro at man kan «bruke» teori i praksis. Teori kan derimot hjelpe oss til å forstå praktiske utfordringer bedre. Politidirektoratet (2009) skriver følgende: «En

god modell for den etiske arbeidsprosessen er å åpne døra mellom teori og praksis, det vil si å så en spire for å gjøre den enkelte ansatte interessert og nysgjerrig på det å kople og anvende teori, slik at han eller hun blir bedre i stand til å takle praksis» (s. 15).

Som tidligere omtalt er ikke moralsk motivasjon et enestående område av menneskelig motivasjon som krever egen teori, men et område som kan forstås med grunnlag i eksisterende generelle teorier om motivasjon. Krapp (2013) bruker *selvbestemmelsesteori* (Deci & Ryan, 1985) som et grunnlag for diskusjoner om moralsk motivasjon. Flere moralfilosofer, som Kant (Allison, 1983), og psykologer, som Kohlberg (Power, Higgins & Kohlberg, 1991), mener at man bare kan tale om moralsk motivasjon hvis den er basert på autonome beslutninger om å gjøre det moralsk riktige. Det trekkes da et klart skille mellom autonom og ikke-autonom moralsk motivasjon. Selvbestemmelsesteorien har her et mer nyansert syn, og viser at beslutninger kan ha grader av autonomi og dermed i større eller mindre grad innfri viktige forutsetninger for moralsk motivasjon.

Det autonome mennesket

Edward L. Deci og Richard Ryan (1985) ser på mennesket som en grunnleggende aktiv, selvbestemmende organisme som har behov for å tilfredsstille tre basale behov, nemlig behovet for *autonomi*, behovet for *kompetanse* og behovet for *tilhørighet* til andre mennesker. Vi trives og vokser, oppnår mål og kjenner større velvære når betingelsene vi lever under, støtter tilfredstilelsen av disse grunnleggende behov (Ryan & Deci, 2000). Teorien skiller mellom i hvor stor grad motivasjonen er kontrollert av ytre forhold eller er *autonom*. Vi opplever autonom motivasjon når vi selv kan foreta valg og vise initiativ, noe som også gir økt læring. Handlingene oppleves som personlig viktige og i tråd med våre verdier. Motsatt, når vi opplever at ytre krefter styrer våre handlinger, er motivasjonen kontrollert, og læringen begrenses. Den autonome motivasjon utvikles i miljøer som støtter våre grunnleggende behov.

Enhver aktivitet eller oppgave som positivt påvirker vår oppfatning av kompetanse eller autonomi vil også påvirke vår indre motivasjon. På samme måte øker graden av indre motivasjonen når behovet for tilhørighet imøtekommes gjennom at lærere og ledere responderer presis og positivt på elevers eller ansattes mestring av oppgaver. Innenfor selvbestemmelsesteoriens taksonomi er den *indre motivasjon* den mest autonome, og reflekterer at vi er engasjert i en handling eller oppgave fordi den i seg selv er interessant og appellerer til oss. En person som styres av slik motivasjon har en innebygd trang til å søke utfordringer, til å øke sin kompetanse, til å undersøke og til å lære (Ryan og Deci, 2000). Den ytre motivasjon avspeiler derimot at vi handler for å oppnå noe som primært er løsevet fra selve aktiviteten,

slik som prestisje eller høyere lønn. Likevel, selv om det typiske for den indre motivasjon er valg, initiativ og autonomi, kan også ytre motivasjon i varierende grad ha slike kvaliteter.

I følge teorien finnes det fire former for ytre motivasjon, som skiller seg fra hverandre etter i hvor stor grad de kan beskrives som autonome eller kontrollerte (Deci & Ryan, 2000). Den mest kontrollerte ytre motivasjonen kalles *ytre regulering*, hvor våre handlinger reguleres av ytre forhold, slik som å oppnå gevinst eller unngå straff. Den neste type ytre motivasjon kalles *indre tvang*, fordi vi handler under et visst press om å kjenne oss stolte eller unngå skyld eller skam. Under slike forhold føler vi at vi handler fordi vi må, ikke fordi vi vil. De to andre formene for ytre motivasjon beskrives som mer autonome. *Identifisert regulering* betyr at vi handler fordi vi identifiserer oss med de verdiene som ligger til grunn for handlingene, eller opplever dem som fornuftige. *Integrert regulering* er enda mer autonom. Ikke bare verdsetter vi atferden eller aktiviteten, men finner at den passer med egne verdier og egen livsstil. Den pr. definisjon ytre motivasjonen nærmer seg dermed den indre motivasjonen.

Krapp (2013) hevder at fordi hverken ytre regulering eller indre tvang tilfredsstiller kriteriene for selvbestemte handlinger, oppfyller de heller ikke kriteriene for moralske handlinger. Derimot utgjør identifisert og integrert regulering viktige forutsetninger for moralske handlinger. En person som handler ut ifra identifisert regulering har akseptert handlingenes verdier som sine egne. Personen retter sine handlinger etter moralske standarder fordi han/hun ser på dem som personlig viktige (Krapp, 2013). Teoretisk kan en da tenke seg at personen uansett situasjon vil hjelpe et menneske i nød fordi slik atferd er en del av hans eller hennes verdisystem. Man kan f. eks. anta at en soldat som opplever seg selv som ansvarsfull og støttende vil hjelpe en medsoldat i en farlig situasjon, selv om hjelperen risikerer livet. Soldaten sin vilje til å hjelpe kan være en autonom beslutning i tråd med egne moralske prinsipper. Hvis den samme soldaten er styrt av integrert regulering vil han eller hun ikke bare identifisere seg med betydningene av sine handlinger for å redde medsoldaten, men handlingene er en integrert del av vedkommendes arbeid og liv. Den overlapper med behov, verdier og mål som allerede inngår i selvet. Soldaten vil enda mer sannsynlig handle på en måte som er i tråd med å bry seg om mennesker generelt, og innser viktigheten av å utføre handlinger som umiddelbart ikke er belønnende.

Handlingene som kjennetegner identifisert og integrert regulering ligner på indre motiverte handlinger, fordi begge er autonome og selvregulerende. Derfor kan kvaliteten som kjennetegner indre motivert atferd, slik som velvillighet, kreativitet, begrepsmessig og intuitiv forståelse, brukes som markører for hvorvidt en ytre motivasjon er i ferd med å bli fullt integrert

(Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan, 1991). Ulikheten mellom indre motivasjon og de ulike former for ytre motivasjon er likevel klar: Den identifiserte eller integrerte regulering betyr ikke at personen er interessert i *aktivitetene i seg selv* men at aktivitetene er instrumentelt viktige med tanke på personlige mål om å handle moralsk.

For en observatør er tolkningene i eksemplet over ikke uproblematisk. Man kan alternativt tenke seg en at soldaten handler utfra indre tvang. I dette tilfellet har eksterne krav blitt internalisert, men uten å være reelt akseptert av selvet. Den hjelpende atferden er i så fall styrt av ønske om å unngå skyldfølelse, skam eller uverdighet. I følge Knapp (2013) tilfredsstiller handlingen da ikke kriteriene for moralsk motiverte handlinger, selv om den maksimerer de gode konsekvenser. Motivasjonen har en indre drivkraft, men er styrt av ytre forhold og blir ikke opplevd som egen motivasjon. Eksemplet illustrerer likevel hvilke prosesser som kan utvikle seg i løpet av livet, hvor blant annet utdanning og yrke er viktige arenaer for innflytelse. Hvis kompetanse, valgfrihet og tilhørighet stimuleres gjennom utdanning og yrke, kan en mer og mer autonom moralsk motivasjon utvikles.

Autonomiens begrensninger i operative tjenester

Ut fra teorien kan man danne seg hypoteser om hvordan mennesker vil handle i bestemte situasjoner, f.eks. om hvordan den autonome og den kontrollerte personen vil opptre. Man kan likevel ikke alltid forvente at mennesker motiveres til å handle i tråd med de moralske overbevisninger som de identifiserer seg med. Dette skyldes hovedsakelig at vi besitter mange ulike og heterogene mål som ikke alle samsvarer med våre moralske prinsipper. Derfor oppstår moralske dilemmaer. Kapp (2013) viser likevel til at det er empirisk støtte for at det er høyt samsvar mellom moralsk overbevisning, moralsk motivasjon og reell handling. Dette ser en særlig tydelig hos mennesker som styres av indre motivasjon, eventuelt av identifisert eller integrert regulering.

Selvbestemmelsesteorien utelukker ikke at lyst er et menneskelig motiv, men det er likevel tilfredsstillelsen av de høyere behov som dypest og mest permanent har innflytelse på utviklingen av moralsk handling. Gagné og Deci (2005) argumenterer, basert på empiri, for at arbeidsmiljø som fremmer tilfredsstilling av de tre grunnleggende behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet samtidig vil øke de ansattes indre motivasjon og fremme full internalisering av ytre motivasjon. Dette vil igjen, i følge forfatterne, fremme 1) utholdenhet og atferdsendring, 2) effektivitet, 3) jobbtilfredshet, 4) positive holdninger til arbeidet, 5) organisasjonsatferd og 6) psykologisk tilpasning og tilfredshet. Mennesker trives og vokser, oppnår mål og kjenner større velvære når betingelsene de lever under støtter tilfredsstillelsen av deres basale behov (Ryan & Deci, 2000).

I operative tjenester må individets autonomi, som beskrives som en forutsetning for moralske handlinger, ofte begrenses. Klarest ses dette i militære operasjoner, hvor en må adlyde ordre, men det ses også i andre operative tjenester, hvor det er helt nødvendig å underordne seg prosedyrer og lederes valg. Eksempler er terrorhandlinger i byer, store branner og alvorlige ulykker som krever akuttmedisinske inngrep. Autonomi er dermed ikke det samme som rigid uavhengighet, der en er mistenksom til andres makt, ytre kilders påvirkning og andre personer. Ved autonomi er ytre krav og innflytelse integrert i egen atferd fordi kunnskapen gir muligheter for en reell tilhørighet til andre. Det motsatte av en slik kultur er den kontrollerende kultur, hvor den enkeltes ansvar totalt reduseres til å underkaste seg andres regler. Micewski (2013) bruker tragediene i Srebrenica og Rwanda som eksempler på at individuelt ansvar ikke bare kan forankres i regler og lover. Han konkluderer med at moralsk motivasjon i militære operasjoner ikke må være kopi av historiske hendelser eller blind imitasjon av forutbestemte retningslinjer, men heller ikke være et resultat av konstant refleksjon over filosofiske begreper. Hvis soldater og militære ledere skal finne moralsk motivasjon for sine handlinger, trengs det en dyp kultivering av etisk-moralske disposisjoner som bare kan ha grunnlag i en moralsk samvittighet.

Utdanning til moralsk motivasjon

Fra et teoretisk perspektiv er det interessant å forstå hvordan eksterne verdier blir del av vårt selvsystem, dvs. hvordan etiske og moralske standarder internaliseres eller integreres i personen, slik selvbestemmelsesteori forutsetter. Deci og Ryan (1985) finner at dette skjer når våre omgivelser støtter utviklingen av kompetanse, autonomi og tilhørighet. Ved første øyekast kan det virke som om selvbestemmelsesteoriens understreking av behovet for autonomi står i motsetning til behovet for tilhørighet. Deci og Ryan (2002) løser denne tilsynelatende motsetningen ved å slå fast at autonomi betyr at individet tar initiativ til og regulerer sin egen læringsaktivitet. I f.eks. et operativt yrke kan dette bare oppnås der initiativ og selvregulering oppmuntres og støttes av ledere og medarbeidere. Vi er som mennesker grunnleggende motiverte til å være knyttet til andre i et sosialt miljø og å utvikle autonomi og kompetanse i dette miljøet.

Samspeillet mellom individuelle behov og et miljø som styrker eller undergraver motivasjonen vil hjelpe oss til å forstå hvilke forhold som former motivasjonen til å handle moralsk riktig i objektiv forstand. Det viser også hva som former moraloppfatninger vi betrakter som avvikende, slik som selvmordsbomberens. Derfor er det viktig å forstå miljøet individet sosialiseres inn i og hvilke kvaliteter ved miljøet som kan fremme ulike typer moralsk motivasjon. I følge Althof og Berkowitz

(2013) er tilfredstillelse av et menneskets fundamentale behov, slik som autonomi, tilhørighet og kompetanse, et nødvendig utgangspunkt for å utvikle moralsk motivasjon. De legger stor vekt på individets tilhørighet, og mener at motivasjon for å gjøre det gode kan knyttes til en rekke psykologiske røtter i den utdanning vi får, slik som disse: 1) Muligheter for å oppleve selvet som en moralsk agent med en sterk moralsk identitet; 2) en sunn relasjon med prososiale og stimulerende andre mennesker; 3) tilhørighet til en sosial omgivelse som kollektivt verdsetter moralske handlinger; 4) mennesker som forsvarer og er modeller for moralsk atferd og verdier; 5) veiledet refleksjon over moralske temaer i både formelle og uformelle sammenhenger. Althof og Berkowitz (2013) beskriver disse fem punkter som en blåkopi for utdanning til moralsk motivasjon. De understreker derfor at utdanning av moralsk motiverte mennesker ikke bare må ha individer som målgruppe, men må inkludere de interpersonlige relasjoner og sosiale sammenhenger som former menneskers liv. Slik utdanning krever et innhold som åpner for moralske diskusjoner, som utvikler kompetanse i moralsk resonnering og som bygger bro mellom moralske vurderinger og handlinger.

I følge Elster (2012) må et mål for moralsk utdanning være at folk skal kunne reflektere moralsk og handle deretter. Enhver utdanning av studenter innenfor operative tjenester, deres sosialisering inn i et yrke og etter- og videreutdanning bør derfor bruke tid på å drøfte moralske dilemmaer innenfor tjenesten. Teori og drøfting av slike dilemmaer, hypotetiske eller selvopplevde, er blant forutsetningene for utvikling av moralsk motivasjon i operative tjenester. Fra et teoretisk ståsted er det viktig at drøftinger av dilemmaer støtter opp under elevenes eller personalets autonome selvregulering og deres kompetanse i tjenesten. Nedenfor eksemplifiseres situasjoner fra forsvaret, politiet og akuttmedisin som kan danne grunnlag for formulering av spørsmål knyttet til dilemmaer og drøfting av disse. Det første eksemplet er et generelt dilemma, mens de neste er knyttet til praktiske situasjoner som krever raske beslutninger. (Leseren kan også reflektere over andre spørsmål eller problemstillinger enn de forfatteren avslutter eksemplene med.)

- Michelsen (2005) sammenfatter kriteriene for *rettferdig krig-tradisjonen* i tre prinsipper: 1) Krigen må ha en rettferdig årsak og kan bare erklæres av legitime myndigheter; 2) krigens midler må være kontrollerte; 3) krigsutfallet må være forutsigbart. Det første kriteriet innebærer at krigen må være defensiv, og at aggresjon er siste utvei. Det andre innebærer at stridsmidlene må skille mellom sivile og militære personer. Forutsigbarheten under det tredje kriteriet innebærer at krigen skal gjenopprette freden. Michelsen skriver at rettferdig krig-tradisjonen frem-

står som moralsk veiledning for den enkelte soldat. Aktuelt problemstilling: *Under hvilke forutsetninger kan betingelsene under 1), 2) og 3) oppfylles?*

- Politiiinstruksen har bestemmelser om bruk av makt under gjennomføring av en tjenestehandling, hvor det blant annet skal tas hensyn til situasjonens alvor. Ved en biljakt kan politiet sette seg selv, den som jaktes på og ikke minst publikum i fare. I ett tilfelle unnlot en bil å stoppe for en mobil politipatrolje med to tjenestemenn. Klokken var ni en oktoberkveld. Politiet kjørte bak bilen og ønsket å utføre kontroll, men bilen økte farten. Da den kjørte inn i et boligområde valgte politiet å avbryte jakten, og bilen ble senere ikke funnet. I et annet tilfelle kjørte en motorsykkkel, som var mistenkt stjålet av en ruspåvirket person, inn på en gang- og sykkelvei. Føreren hadde ikke hjelm. Klokken var to om dagen. Politiet forfulgte sykkelen, som ikke stoppet, og klarte å velte den ved å kjøre inn i bakhjulet. Aktuelle problemstillinger: *Hva kan konsekvensene være av å gi opp den omtalte biljakten? Hvilke overveielser må politiets gjøre under jakten på motorsykkelen?*
- Under akuttinnleggelse i sykehus etter ulykke eller alvorlige infeksjoner står kirurgen ofte overfor dilemmaer knyttet til om det er nødvendig å amputere ekstremiteter for å redde liv eller om man kan legge til rette for rekonstruktiv kirurgi. I det aktuelle tilfellet hadde pasienten en alvorlig infeksjon, som måtte behandles umiddelbart, og hun ble lagt i kunstig koma. Pasienten, en kvinne på 60 år, hadde god allmenn helsestilstand og var aktiv mosjonist. Den nære familien fryktet at en beslutning om amputasjon ville ha sterk innflytelse på hennes livskvalitet. Aktuell problemstilling: *Pasientmedvirkning innebærer at pasienten har krav om å delta/medvirke i den helsehjelpen som tilbys og ytes. Hvilke forhold kan her tenkes å påvirke beslutningene som må tas, og hvordan kan hensynet til pasientmedvirkning ivaretas?*

Refleksjon i en åpen atmosfære over dilemmaer, slik som disse eksemplene, bør inngå i det Althof og Berkowitz (2013) omtaler som en blåkopi for utdanning til moralsk motivasjon (se tidligere). Den åpne refleksjonen ivaretar utvikling av de grunnleggende behov for valgfrihet, kompetanse og sosial tilknytning, noe som igjen fremmes en autonom moralsk motivasjon. Generelt i operative tjenester er realistisk trening den viktigste faktoren for å gjøre mannskaper motiverte og bedre forberedt, fordi trening øker operatørens ferdigheter og mestringsforventninger (Johnsen, Eid, Laberg, Bartone & Andersen, 2005). Dette er selvsagt når det f.eks. gjelder fysisk trening i å mestre anstrengende oppdrag, men mindre selvsagt når det gjelder moralske dilemmaer. De oppstår ofte uventet, og i situasjoner

som ikke kan trenes på, fordi man ikke kan risikere liv under trening. Derfor er en kontinuerlig drøfting av moralske dilemmaer viktig. For at drøftingene skal være så realistiske som mulig kan de suppleres med rollespill.

En sosial kontrakt

Grunnlaget for en profesjonell moralsk identitet ligger i den sosiale kontrakten den operative tjenesten har med samfunnet (Bebeau & Thoma, 2013). Denne kontrakten spesifiserer visse plikter og ansvar personell har, og utvikling av moralsk motivasjon innebærer at medlemmene forstår og aksepterer de betingelser som ligger i kontrakten. Samtidig innebærer det at profesjonen hele tiden må søke legitimitet for sine mål og sin atferd. Hvis en profesjon skal utvikle seg og ha legitimitet i befolkningen er den avhengig av kontinuerlig skoloring av personalet. Dette innebærer også at deres verdier og moralske motivasjon hele tiden må styrkes. Empirisk er det støtte for at slik motivasjon stimuleres gjennom pedagogiske intervensjoner og veiledning, i utdanning og yrke (se f.eks. Bebeau & Thoma, 2013; Oja & Craig, 2013).

For barn og unge spiller selvsagt hjem, barnehage og skole viktige roller for utvikling av moralsk motivasjon, men på godt og vondt øver de sosiale omgivelser utenfor disse institusjoner en sterk påvirkning. Det er tilfredstilteisen eller undergravingen av menneskenes grunnleggende behov, slik som autonomi, kompetanse og tilhørighet som dypt og permanent former deres moralske motivasjon. I sine studier av «Generation Me» finner Twenge (2009) at dagens unge skårer høyere enn før på selvhedelse, narsissistiske trekk, høye forventninger, stress, angst og dårlig mental helse, men lavere på selvstendighet. Han finner også at påvirkningen fra deres sosiale omgivelser ofte hindrer, heller enn fremmer, utviklingen av deres moralske selv. I følge Bebeau og Thoma (2013) betyr denne kunnskapen at institusjoner ikke kan vente at unge mennesker er fullt forberedte til å beherske profesjonelle roller og plikter, eller å demonstrere den integrasjonen av personlige og profesjonelle verdier som er ønskelige i et profesjonelt fellesskap. De mener derfor at utdannere må erkjenne den betydelige kraften som tid til selvrefleksjon utgjør for utviklingen av profesjonelle mål og verdier. Målet må være at operativt personell blir i stand til å vurdere og uttrykke plikter overfor samfunnet, integrere disse i sitt personlige verdsett og konsekvent handle på en sosialt ansvarlig måte.

Referanser

- Allison, H.A. (1983). *Kant's transcendental idealism. An interpretation and defense*. New Haven & London: Yale University Press.
- Althof, W. & Berkowitz, M.W. (2013). Character and civic education as a source of moral motivation. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.),

- Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 567-583). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
- Bebeau, M. J. & Thoma, S. J. (2013). Moral motivation in different professions. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 475-498). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
 - Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
 - Deci, E.L. & Ryan, R.M. (red.) (2002): *Handbook of self-determination research*. Rochester: University of Rochester Press.
 - Deci, E.L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., & Ryan, R.M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26, 325-346.
 - Elster, J. (2012, 1. februar). Mangler moralsk motivasjon (L. Hoff, intervjuer). Forskningsmagasinet Apollon. Laste ned 12.04. 2017 fra: <https://www.apollon.uio.no/artikler/2005/moral.html>
 - Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
 - Grimen, H. (2008). Profesjon og kunnskap. I A. Molander og L.I. Terum (red.), *Profesjonsstudier* (s. 71-86). Oslo: Universitetsforlaget.
 - Haidt, J. (1993). Affect, culture, and morality, or is it wrong to eat your dog? *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 613-628.
 - Johnsen, B.H., Eid, J., Laberg, J.C., Bartone, P. & Andersen, R. (2005). Internasjonale operasjoner. I J. Eid & B.H. Johnsen, *Operativ psykologi* (368-388). Bergen: Fagbokforlaget.
 - Krapp, A. (2013). Moral motivation from the perspective of the self-determination theory and the person-object theory of interest. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 113-140). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
 - Lian, O.S. & Skolbekken, J.-A. (2003). En utfordring ved innføring av ny medisinsk teknologi. *Tidsskriftet Den Norske Legeforening*, 123, 478-81.
 - Lunde, N.T. (2008). Moral, etikk og yrkesetikk i det norske innsatsforsvaret. Foredrag i Oslo Militære Samfund. Lastet ned 12.04.2017 fra: <https://www.oslomilsamfund.no/foredrag-moral-etikk-og-yrkesetikk-i-det-norske-innsatsforsvaret/> 7
 - Micewski, E.R. (2013). Moral motivation of military professionals: A military-philosophical approach. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 499-515). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
 - Michelsen, L.T. (2005). Etikk og operasjoner. I J. Eid & B.H. Johnsen, *Operativ psykologi* (347-367). Bergen: Fagbokforlaget.
 - Nunner-Winkler, G. (1993). The growth of moral motivation. In G. G. Noam & T. E. Wren in cooperation with G. Nunner-Winkler & W. Edelstein (Eds.), *The moral self* (pp. 269-291). Cambridge, MA: MIT Press.
 - Oja, S.N. & Craig, P.J. (2013). Moral motivation and the role of the internship in professional preparation. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 475-498). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
 - Politidirektoratet (2009). *Grunnleggende verdier, moral og etikk. En innføring i etikk for ansatte i politio- og lensmannsetaten*. 2. utg. Oslo: Politidirektoratet.
 - Power, F.C., Higgins, A., & Kohlberg, L. (1991). *Lawrence Kohlberg's approach to moral education*. New York: Columbia University Press.
 - Reeve, J. (2015): *Understanding Motivation and Emotion*. (5. utg.) Hoboken; NJ: John Wiley & Sons, Inc.
 - Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
 - Syse, A. (2015). *Pasient- og brukerrettighetsloven med kommentarer*. 4. utg. Oslo: Gyldendal juridisk.
 - Thorne, L. (1998). The role of virtue in auditors' ethical decision making: an integration of cognitive developmental and virtue-ethics perspectives. *Research on Accounting Ethics*, 4, 291-308.
 - Twenge, J.M. (2009). Generational changes and their impact in the classroom: teaching Generation Me. *Medical Education*, 43, 398-405.
 - Uhlmann, E.L., Pizzarro, D.A., Tannenbaum, D., & Ditto, P.H. (2009). The motivated use of moral principles. *Judgement and Decision Making*, 4, 476-491.
 - Wren, T.E. (2013). "Why be moral?" A philosophical taxonomy of moral motivation. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 27-47). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.

Maktlaben: et situasjonsbasert perspektiv på lederutvikling

Kristian Firing, Luftkrigsskolen
Kåre Inge Skarsvåg, Luftkrigsskolen

Sammendrag

Forfatterne presenterer en intim opplevelse fra lederutvikling ved Luftkrigsskolen. Bakteppet for undersøkelsen er at militært personell utfordres av sosialpsykologiske mekanismer og kan stå i fare for å miste seg selv i møte med andre grupper i krevende situasjoner. Dette utfordrer pedagogikken til å iscenesette aktiviteter der mennesket kan møte det uforutsette. Personellet må få erfaringer med vippepunktet der de mister seg selv, slik at de kan regulere de sosialpsykologiske mekanismene. Overraskende nok utforskes ikke denne kompetansen ved å bruke vanlige militære øvelser, men ved å bruke en case forbundet med kunstbaserte tradisjoner som teater, drama og spill. Forfatterne gjennomfører case «maktlaben», der deltakerne involveres i et spill om makt og tillit. Gjennom dette dannes det verdifulle erfaringer med psykologiske prosesser som depersonalisering, personalisering og mentalisering. Til slutt slår forfatterne et slag for erfaringens negativitet og den åpenhet for nye erfaringer som er muligjort av selve erfaringen.

De væpnede styrker er hierarkisk organisert, og gitt både tillit og makt til å bekjempe eksterne trusler mot nasjonale verdier. Soldater er effektivt trent og organisert i grupper slik at de lett kan ledes under operasjoner. Likevel er det mulig at denne bruken av makt kan komme ut av kontroll. Et eksempel på dette viste seg i Stanford Prison Experiment, hvor studenter som ble gitt roller som «vakter» i et simulert fengsel, snart viste manglende respekt for "fangene" og brukte overdrevet makt (Zimbardo, 1972). Funnene fra denne studien kom plutselig opp i dagen igjen i 2004 da amerikanske soldater misbrukte irakiske fanger i Abu Ghraib (Zimbardo, 2007). Også i Norge, har militært personell vist overdreven maktbruk når de har blitt utsatt for krevende situasjoner under øvelser (Larsen, 2001). Politiet har måttet svare på påstand om mislighold, for eksempel i Obiora-saken der en farget mann døde mens han ble arrestert av politiet, og helsepersonell er blitt anklaget for diskriminering ved å nekte folk medisinsk hjelp, for eksempel i Ali-saken. Det ser ut til at uniformert personell kan stå i fare for å utvikle negative holdninger og stereotyper mot andre grupper i møte med situasjoner: bruk av makt kan bli til maktmisbruk.

Militær pedagogikk fokuserer på utvikling av den menneskelige personlighet i relasjon til den kulturelle verden (Florian, 2002). Dette er krevende fordi soldatene skal dannes inn i det militære system, bli eksponert for sosialisering (Arkin & Dobrofsky, 1978), samtidig som de skal reflektere og beholde deres personlige identitet (Toiskallio, 2008). Militær pedagogikk har et særlig ansvar for å utdanne sine ledere til å mestre situasjoner der drivkreftene mellom menneskets personlige og sosiale identitet er et dilemma. Personellet skal lære å utnytte de sosiale mekanismene samtidig som de skal unngå de samme mekanismenes destruktive krefter. Målet med dette kapittelet er å utforske en pedagogisk metode der kadettene kan oppdage mer av sin personlige- og sosiale identitet.

Luftkrigsskolen tilbyr en lederutdanning tuftet på teori, praktisk trening og refleksjon (Firing & Laberg, 2010). Med sosialpsykologi på pensum vurderte man å bruke en vanlig feltøvelse for å gi relevant læring. Slike situasjoner kan imidlertid utløse atferd som er vanskelig å kontrollere, noe som kan rokke ved skolens etiske ansvar. Man valgte derfor en situasjon som var lettere å kontrollere, en case kalt "maktlaben". Problemstillingen som vil bli utforsket videre er: "hvordan kan case "maktlaben" gi opplevelser av sosialpsykologiske mekanismer og pedagogiske erfaringer man kan lære av?". Vi vil redegjøre mer for "maktlaben" senere, men først vil vi tegne et teoretisk bakteppe bestående av psykologi og pedagogikk.

Personlighetspsykologien er fantastisk til å forstå menneskets atferd, tanker og emosjoner, når vi ikke tar situasjonen i betraktning. Vi anerkjenner personlighetspsykologien, slik den er utviklet som vitenskap. Denne tenkningen ligger til grunn for seleksjon til lederutdanning i forsvaret og som grunnlag for lederutvikling, der Carl Gustav Jung sin typeindeks (JTI) anvendes blant annet ved Luftkrigsskolen. Vi finner det meningsfullt at en betrakter atferd, tanker og emosjoner ut fra selvet som analyseenhet. Likevel ser det ut som om personlighetspsykologien noen ganger kommer til kort, som om mennesket blir til i møte med andre mennesker eller den situasjonen det står overfor.

Sosialpsykologien vektlegger, i motsetning til personlighetspsykologien, i større grad forhold utenfor personen selv. En definisjon av sosialpsykologi er: "tanker, følelser og atferd hos individer slik det blir formet av reell, imaginær eller implisitt tilstedeværelse av andre" (Allport, 1935, s. 3). Innenfor sosialpsykologien ser en for seg at mennesket har ulike identiteter, der en vanlig inndeling er "personlig identitet", "relasjonell identitet" og "kollektiv identitet" (Brewer & Gardner, 1996; Brewer & Hewstone, 2004; Brewer & Sedikides, 2001). Innenfor en slik tenkning er betydningen av situasjonen sentral. Zimbardo beskriver en situasjon slik: "Den atferdsmessige konteksten som har makten, gjennom sin belønning og normative funksjoner, til å gi mening og identitet til skuespillernes rolle og status" (Zimbardo, 2007, ss. 445-446).

Sosialpsykologien utspiller seg ofte gjennom positive prosesser. Det å være fotballsupporter blir både mer meningsfullt og artigere dersom en heier på et lag, og spesielt artig blir det dersom en drar på stadion: deltar som publikum, tar del i gruppen, heier på favorittlaget, synger sangene, følger ritualene og retorikken, og tillater seg å miste seg selv. En tar del i spillet, og ikke er det særlig etisk betenkelig eller farlig heller, som oftest. På den andre siden har vi ekkoene fra Stanford Prison Experiment, hvor spillet gikk over styr, hvor «vakter» gikk ut over etiske grenser og ble en fare for "fangene" og seg selv (Zimbardo, 1972). Gruppene stod mot hverandre, personene ble vakter og fanger, de mistet seg selv. De sosialpsykologiske kreftene tok over.

Sosial Identitets Teori

En sentral teoretisk tradisjon innenfor sosialpsykologi er Sosial Identitets Teori (SIT) (Hogg, Terry, & White, 1995). SIT favner forbi personlighetsteori til hvordan mennesker danner sin identitet som medlem av grupper. Dette skjer gjennom tre samtidige prosesser:

- (1) *Intergruppe*. SIT starter med fenomenet "intergruppeprosesser" som etnosentrisme, fordommer og dis-

kriminering. Tajfels "minimum group studies" viste at mennesker, selv med tilfeldig fordeling uten sosial interaksjon, utførte intergruppe diskriminering i retning av egen gruppe (Tajfel, 1970).

Diskrimineringen er forklart gjennom overdrivelse av forskjell mellom gruppene og overdrivelse av likheter inne i egen gruppe.

- (2) *Intragruppe*. Overdrivelsen av likhetene inne i gruppen foregår ved at man ser seg selv som en representant av inngruppe-kategorien, prosesserer de karakteristika som skiller inngruppen fra de relevante utgrupper (Brewer & Hewstone, 2004). Forandringen i intragruppe er mulig ved at menneskene justerer seg selv i retning av den overdrevne oppfattelsen av prototypen på et inngruppe-medlem.
- (3) *Depersonalisering*. Skiftet av identitet fra en personlig identitet mot en sosial identitet innebærer en depersonalisering av individets selvoppfatning. "Mennesker er i essens "depersonalisert": de er oppfattet som, relatert til og handler som avspeiling av den relevante inngruppe prototypen heller enn unike individer" (Hogg et al., 1995, s. 261).

Selv om SIT er naturlig, og i mange tilfeller er positiv, så representerer den også et problem. I det vi går inn i rollen som fotballsupporter eller vakt tar vi del i situasjoner der sosialpsykologiske mekanismer virker, noe som gjør at vi kan miste oss selv. Det finnes to perspektiver på hvordan en slik prosess foregår. Det første, kontinuitet, viser en gradvis overgang fra at man handler som individ i form av mellommenneskelige relasjoner til at man handler som gruppe medlem i form av mellomgruppe relasjoner. Det andre, psykologisk diskontinuitet, hevder at det eksisterer et skift eller et brudd mellom at man handler som individ og handler som gruppe medlem, man skifter fra personlig til sosial identitet (Turner & Reynolds, 2004). I begge tilfeller gjør gruppeprosessene at vi mister oss selv. Problemet er ikke bare at man mister seg selv, men også at man mister «den andre».

Mentalisering

Begrepet "mentalisering" forbindes med å være ekspert på mentale prosesser, tryllekunst og magi. Men mentalisering er først og fremst et psykologisk begrep som har sammenheng med affektregulering og tilknytning (Fonagy, Gergely, Jurist, & Target, 2002). Finn Skårderud definerer mentalisering som "å se seg selv fra utsiden og andre fra innsiden" eller som han også skriver "holding mind in mind" (Skårderud, 2016, s. 215).

I militær sammenheng kan mentalisering knyttes til psykologisk modning. En studie av kadetter ved West Point avdekte ulike nivåer av modning, der det var et signifikant skille mellom personer på nivå 2 (personlig nivå) og personer på nivå 3 (intermentalt nivå) (Bartone, Snook, Forsythe, Lewis, & Bullis, 2007). Skillet har

betydning for evnene til mentalisering: på nivå 2 har man fokus på seg selv, og mangler derfor kapasitet til mentalisering, på nivå 3 evner man å forstå seg selv i tillegg til at man evner å forstå andres tanker og følelser, en har kapasitet til mentalisering.

Mentalisering knyttes også til ledelse, nærmere bestemt relasjonsledelse. Her vil god mentalisering være å føle klarere og forstå bedre egne og andres følelser og motiv, og vi finner en lignende definisjon av begrepet: «å forstå andre innenfra og seg selv utenfra» (Spurkeland, 2014, s. 168). Spurkeland hevder at nettopp trening i mentalisering vil bli et større utviklingsområde for fremtidens ledere.

Et psykologisk problem

Det ser ut til at personell kan stå i fare for å miste seg selv i møte med andre grupper i krevende situasjoner, intensjonen om å hjelpe «den andre» utfordres av sosialpsykologiske mekanismer. Dersom personellet mister sin personlige identitet, hvordan kan de da vurdere atferd, sikkerhet, etikk, og juridiske forhold? Problemet har mange potensielle konsekvenser. Vi retter søkelyset mot det som skjer før man møter situasjoner der de psykologiske mekanismene aktiveres, vi ser nærmere på pedagogikken.

Pedagogikk

Krigsoperasjoner, krigsteateret, står som et bakteppe for all militær utdanning. Oberst John Warden definerer krigsteateret som følger: "Avhengig av krigens mål kan teatret strekke seg fra fronten til hjertet av fiendens hjemland, eller teatret kan være et relativt isolert område" (Warden, 1989, s. 4). Man kan argumentere for at for de fleste vestlige demokratier i dag, så har krigsteateret blitt et fjernt og abstrakt fenomen. Men for de militære troppene som tjener i operasjonene, er avstand ikke et alternativ.

Dette utgjør en utfordring for militær opplæring, som må bygge en bro inn i dette krigsteateret. Således argumenterer vi for at militær utdanning er basert på to perspektiver: på erfaring, ofte kjent som erfaringslæring (Dewey, 1980), og på det du ennå ikke har opplevd, noe som åpner opp for kunstbaserte perspektiver i tråd med "Krigskunst" (Tzu, 2003).

Erfaringslæring

I et erfaringsbasert læringsperspektiv er en aktivitet en erfaring ulike størrelser. En aktivitet er det en person gjør, han eller hun utfører en handling (Dewey, 1980, s. 35). En erfaring inneholder et aktivt (handling) og et passivt (konsekvens) element som kombineres på en gitt måte (Dewey, 1980). For å bevege seg fra aktiviteter til erfaringer, kan det være nødvendig med refleksjon. Her retter man tenkningen mot aktiviteten og konsekvensene for å konstruere forholdet mellom de to og konstruere erfaringen (Dewey, 1980, s. 39).

Erfaringen kan betraktes med hensyn til dens resultat, men også som en prosess. Erfaringsprosessen er i vesentlig forstand negativ. Erfaringens negativitet er ikke først og fremst en feiltakelse som blir gjennomskuet og korrigert, men det gir opphav til bedre viten (Gadamer, 2010). Strengt tatt kan vi ikke gjøre den samme erfaringen to ganger. Bare noe annet og uventet kan gi ny erfaring. Erfaring i denne forstand forutsetter at forventninger blir skuffet, og bare på denne måten tilegner man seg erfaring. Gadamer skriver: «Enhver erfaring som fortjener dette navnet, skuffer en forventning» (Gadamer, 2010, s. 397).

Kunstbaserte metoder

Kunstbaserte metoder (KBM) omfatter en rekke praktiske aktiviteter og vitenskapelige tilnærminger (Adler, 2011; Chemi & Du, 2018). Læringsteorier som åpner seg for kunsten som et mulig epistemologisk verktøy er Dewey sin teori om kunst som erfaring (Dewey, 1980), sosiokulturell psykologi der en ser på kunsten som verktøy for kulturell forståelse (Vygotsky, 1997), Gardner sin teori om flere intelligenser (Gardner, 2011), Damasio sin kritikk av Descartes sin sinn/kroppssadskillelse (Damasio, 1994), og Goleman sine perspektiver om emosjonell og sosial intelligens (Goleman, 2006a, 2006b). Disse teoriene verdsetter kunsten som epistemologiske verktøy, og anser dem som grunnleggende prosesser når avbrudd er nødvendig. Disse metodene har potensial til å overraske positivt, ved å legge til tidligere forståelse eller utvide kunnskap kreativt, men også negativt ved å sjokkere og forstyrre. Vi skal se nærmere på mulighetene som åpnes gjennom teater, drama og spill.

Teater i utdanning er basert på teaterforestillinger med alle sine elementer, der studentene tar roller som skuespillere (Cooper, 2013). Bond skriver at om teater i utdanning at det er «... å realisere intensjonen fra grekerne som grunnla vårt demokrati og vårt teater. De sa kjenn deg selv - ellers er du bare forbruker av tid, plass, luft og føde» (Bond, 1994, s. 37). Det spesielle med teater i utdanning er at det gir opplevelser av vanlig liv samtidig som det ikke er livet, men er fiksjon." Disse dialektiske karakteristikkene gjør det mulig for barn å 'lære riktig' - ikke lære riktige svar, men 'lære' rett i form av - lære å bli mer menneskelige, ikke mindre" (Gillham, 1994, s. 5).

Hva er drama i utdanning? Potensialet ved bruk av drama i utdanningen er å hjelpe elevene å lære om følelser, holdninger og forutsetninger som for opplevelsen av drama var for implisitt for dem, men som nå er identifisert og gjort mulig å leve etter (Cooper, 2013). Drama i utdanning gir læreren frihet til å oppdage det sentrale i hvert drama med studentene og fleksibiliteten til å forfølge i etterfølgende dramasesjoner den interessen som oppstår. Drama forblir nær virkeligheten, som om man i dramaverdenen, gjennom selvet, ser seg selv. Drama bruker teatralitet for å skape en

hendelse og blir drevet fremover ved aktiv handling, noe som gjør at deltakerne skaper mening (Cooper, 2013). Goffman bygger bro mellom teater og drama når han argumenterer for at menneskelig eksistens er en spillprosess, der en presenterer og representerer i hverdagen (Goffman, 1990).

Inspirert av arbeidet til Gadamer, vil vi nå utforske begrepet spill (Gadamer, 2010). På den ene siden er et spill noe som består av lek og fantasi. På den andre siden, for spillerener spillet seriøst, noe som innebærer å akseptere regler og normer som styrer spillet. Den primære følelsen av å spille er medierende, en prosess som påvirker folks handlinger, tanker og følelser. På denne måten blir representere selve spillet virkeligheten, hvor spillerne ikke lenger eksisterer som selvstendige, men gjennom hvordan de spiller. I aktiviteten blir ny mening og nye dimensjoner av virkeligheten beskrevet. Å spille seriøst handler om å bli spilt av spillet. Spillet dukker da opp som et medium hvor spillerne kan få erfaringer om seg selv.

Et pedagogisk potensial

Det psykologiske problemet, at personell mister seg selv i møte med krevende situasjoner, utfordrer pedagogikken til å iscenesette aktiviteter der mennesket kan møte det uforutsette. Brunstad hevder at vi må øve på å akseptere det uforutsette: «Forstyrrelser og ubehageligheter, brudd og hindringer, bærer i seg en mulighet til å oppøve denne sentrale egenskapen» (Brunstad, 2015, s. 355). Forstyrrelser kan brukes instrumentelt for å undersøke det ikke-kjente, og gi en "forstyrrelseserfaring" (Hernández-Hernández, 2016, s. 88), eller for å innføre en ubalanse med intensjon for å kunne nærme seg problemer fantasifullt og følelsesmessig (Eisner, 2008). Dette resonnerer med det vi skrev om negative erfaringer.

Personellet må få erfaringer med vippepunktet der de mister seg selv, slik at de kan kjenne igjen kreftene, vurdere kreftenes retning og regulere de sosialpsykologiske mekanismene slik at de blir en ressurs mer enn en hindring. Slike erfaringer kommer gjerne til uttrykk når man møter det uforutsette og møter seg selv. Brunstad skriver videre: «det er gjennom menneskets respons og initiativ på andres handlinger at den uregjerlige verden formes og fornyes» (Brunstad, 2015, s. 356). Dette danner bakteppet for utforskningen ved Luftkrigsskolen.

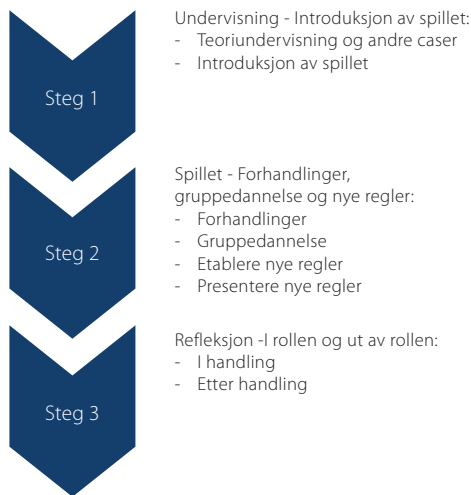
Luftkrigsskolen som læringsarena

Luftkrigsskolen gir sine offiserer et treårig studium som fører til en bachelorgrad i militære studier, og bygger sin pedagogiske filosofi på tre søyler: teori, praktisk trening og refleksjon (Firing & Laberg, 2010). Når det gjelder teori, er viktige emner for eksempel psykologi, organisasjonsteori, pedagogikk, bruk av luftmakt, historie, etikk og lederskapsteorier. Gjennom praktisk

trening er kadettene engasjert i en rekke situasjoner i tråd med erfaringsbasert læring og kunst baserte metoder (KBM). På den ene siden er det ukelange øvelser som søker å la kadettene oppleve situasjoner nært opp til det de kan møte i krigsteateret (Firing, Fauskevåg, & Skarsvåg, 2018). På den annen side er det mindre øvelser, kalt caser, med enkle regler som tar sikte på å gjøre kadettene bevisst og avsløre kunnskap i samspill med de andre studentene, veilederne og situasjonen de er en del av (Firing, Skarsvåg, & Chemi, Under Trykking). Refleksjon drives av metoder som gruppeveiledning og prosessorientert skriving (Firing, 2004). Alle de tre søylene er sentrale når vi skal se nærmere på «maktlaben».

Maktlaben som pedagogisk metode

Som veiledere har vi anvendt maktlaben som pedagogisk metode i ulike sammenhenger og målgrupper. Prosessen utfolder seg gjennom følgende faser.



Figur 1: De tre stegene i maktlaben.

Steg 1: Undervisning - Introduksjon av spillet

Når det gjelder teoriundervisning, så foreleser vi innenfor sosial psykologi, de klassiske studiene til Milgram og Zimbardo og de teoretiske begrepene som blant annet sosial identitetsteori. Vi gjennomfører også andre praktiske caser, som for eksempel «cocktailparty», der studentene får erfaring med sosial interaksjonisme (Firing, Skarsvåg, et al., 2018).

Introduksjon av case «maktlaben» skjer ved at veilederne forteller om spillet og dets regler. Det er altså

et spill om forhandlinger der målet er å bytte til seg best mulige kort med tilhørende poeng. Det spillerne ikke vet er at antall poeng senere blir grunnlag for inndeling i tre ulike grupper: Kongegruppen, Middelhavsfarerne og Underdogs. De vet heller ikke at det etter noen runder skjer en tvist i spillet: Kongegruppen får makt og myndighet til å lage spillets regler for videre spill, dog med forslag fra de andre gruppene.

Steg 2: Spillet - Forhandlinger, gruppedannelse og nye regler

Aktiviteten organiseres ved å samle deltakerne i et stort rom og invitere dem til å delta i en case om forhandlinger: En skal trekke kort i ulike farger, få poeng i henhold til en godt synlig poengtavle og forhandle i henhold til noen enkle regler. Spillet starter med at deltakerne trekker sine kort, går ut på gulvet og så er forhandlingene i gang. Etter 5 minutter stoppes aktiviteten. Deltakerne teller sammen sine poeng og veileder lager en resultatavle.

Veilederne bruker resultatavlen til å danne tre ulike grupper: Kongegruppen, Middelhavsfarerne og Underdogs. Hver deltaker får utlevert et gruppensymbol, som en navnelapp, og får ta plass ved det bordet som tilhører den enkelte gruppe. Hver gruppe får bonuspoeng de kan fordele internt i egen gruppe, noe som kan føre til at enkelte deltakere bytter gruppe; noen «rykker opp» på bekostning av andre som «rykker ned». Gruppene er etablert. Videre trekker deltakerne nye kort, går ut på gulvet igjen og spillet fortsetter. Aktiviteten stopper, nye poeng, nye grupper, nye bonuspoeng og gruppene etableres igjen med mulige endringer. Spillet går gjerne ytterligere to-tre runder.

Veileder markerer et skifte i spillet ved at kongegruppen skal etablere reglene for videre spill. De trekker ut til et eget rom. Kommunikasjon forgår nå gjennom at de to andre gruppene kan sende skriftlige innspill til nye regler med ordonnans inn til kongegruppen. Kongegruppen kan velge å ta innspillene til følge, eller å forkaste dem.

Etter cirka 30 minutter skal Kongegruppen presentere de nye reglene for videre spill. Deltakerne samles i plenumsrommet, der kongegruppen går på scenen og presenterer reglene for videre spill overfor de to andre gruppene. Kongegruppen svarer på oppklarende spørsmål, men har som oppgave å presentere og argumentere for de nye reglene.

Steg 3: Refleksjon - I rollen og utenfor rollen

Gruppene går hver til sitt igjen og starter refleksjon. Refleksjonen starter med at deltakerne skriver om sine opplevelser i loggboken, der de vektlegger hva som gjorde mest inntrykk og hvordan dette ble opplevd med tanke på atferd, tanker og følelser. Her forbereder også hver av gruppene en tilbakemelding som de skal fremføre i plenum.

Tilbake i plenum er det duket for to typer muntlige refleksjon, først mens deltakerne fremdeles er i spill og senere etter at spillet er ferdig. Fremdeles i spillet, deler Underdogs og Middelhavsfarerne sine opplevelser av Kongegruppen, både i fase der reglene skulle utformes og der reglene skulle presenteres. Kongegruppen avslutter med å dele sine opplevelser. Veiledere lytter og følger opp med spørsmål fra både personlighetspsykologi og sosialpsykologi. Vi tar en pause før siste del av refleksjonen. Veilederen leder prosessen, både loggskrivningen og gruppeveiledningen, vi har fokus på læringspoeng. Vi skal se nærmere på deltakernes opplevelser.

Opplevelser av makt og tillit

Case maktlåben har vært gjennomført mange ganger, og har gitt ulike opplevelser for både deltakere og veiledere. Vi vil dele to ulike historier.

Maktkampen

Det virkelige spillet starter når kongegruppen skal utvikle regler og presentere reglene for videre spill. Medlemmene i kongegruppen opplevde det slik:

Vi skulle sette opp regler. Forslagene ble tatt imot og vi vurderte dem i gruppen, men mange av forslagene var lite nyanserte og helt uaktuelle. Vi ville beholde makten, men følte også at vi måtte endre på noe. Hele spekteret av følelser var representert.

Jeg presenterte regler jeg mente var rimelig rettferdige, men ble møtt med harselering. I starten lyttet jeg og var ganske rolig. Etter hvert ble jeg ganske irritert, motløs og umotivert. Det ble mer fokus på hvor dårlige vi var som ledere enn saken. Jeg ble møtt av noen som var kritisk, jeg ble revet med, og det ble dårlig stemning.

Etterpå satt vi i en kortvarig forakt, men det slapp taket ganske fort. Forakten var rettet mot de andre, og etter hvert også mot en selv.

Det var stemmene fra «Kongegruppen», men som vi har lest så eksisterer den i relasjon til de andre gruppene. Her følger noen ytringer fra «Underdogs»:

Når vi satt i gruppene, lagde vi forslag til nye regler. Vi kom med våre innspill, og det første som trigget meg var at vi ikke ble møtt i døren. De bare tok imot forslaget og de sa ikke takk en gang. Det trigget meg litt. Jeg følte meg veldig liten når jeg satt i bunnen der, og jeg visste at jeg hadde lite jeg skulle sagt.

Det første jeg reagerte på var at de satt seg alene når de skulle presentere de nye reglene. Det var en ting som trigget meg, og det var at de sa at de skulle beholde «sjarmen», og så presenterer de nye reglene som gagnet

kongene. Jeg vet ikke helt om det var ordet eller måten de sa det på, men det var ikke å beholde sjarmen».

Jeg er overrasket over hvordan en tittel og et skilt endrer adferd totalt, det var som om de var blitt noen andre. Vi skulle gi en tilbakemelding. Det gikk greit, helt til jeg sa motivasjonen vår var å se kongene krype i rennesteinen sammen med oss. Det var kanskje ikke så bra, det høres jo ganske sykt og sadistisk ut. Noe handlet om dem og spillet, men jeg fikk jo også tilgang til kunnskap om meg selv i en gitt situasjon.

Vi avslutter og går over i refleksjon der det gis tilbakemeldinger. «Vi» og «dem» preger språket. Etter hvert gis tilbakemeldingene på person-nivå, uten at det hjelper særlig. Sinne, skuffelse, skam og skyld preger stemningen. Kadettene blir hengende fast i casen, selv om den er avsluttet. Vi debriker dagen etter. Vi går inn i stemningen, inn i opplevelsene, normaliserer det og takker for læringen. Først da slipper casen taket. Maktkampen er over.

Michel Foucault mente at makt er til stede overalt og at den kommer fra alle steder. Det er altså ikke slik at det bare er ledergruppen som har makt, en form for makt ligger også hos de to øvrige gruppene. Dette blir klarere gjennom Foucault sin andre ytring; ”der hvor det er makt er det motstand” (Foucault, 1999, s. 106). Det er typisk at når ledergruppen bruker makt, så vokser det frem motstand. Det er som om alle parter, også ledergruppen, fanges i maktlåben.

Jeffrey Pfeffer hevder at det ikke holder å gjøre en god jobb for å lykkes (Pfeffer, 2010). Man må i tillegg kunne «spillet», det vil si maktspillet, kampen om sosial makt og påvirkningskraft. Sosial makt er selve muligheten til å påvirke hva andre tenker, føler og gjør. Påvirkning er makt som er tatt i bruk for å oppnå det man selv ønsker gjennom andre (Lai, 2014). Vi ser her at maktspillet, i stor grad er rettet mot hva ”den andre” tenker og føler, en kunnskap ledergruppen er lite bevisst og lite ydmyk i forhold til. Ved å sette seg selv først, og i mindre grad rette prosessen og resultatene (de nye reglene) mot ”den andre”, virker det som om ledergruppen ikke mestrer maktspillet. Et av de mer negative utslagene av makt er tendensen til økt selvoptatthet og svekket vilje og evne til å innta andres perspektiv (Lai, 2014).

Makt handler også om hva slags avhengighetsforhold det er mellom de involverte personene og situasjonen (Lai, 2014). French og Ravens operer med makt i relasjon til tillit og respekt (French & Raven, 1959). Vi anser nettopp tillit og respekt, som en mulig «game changer». Gjennom manglende oppmerksomhet og ydmykhet i relasjon til ”den andre”, viste ledergruppen manglende tillit og respekt, for så å bli møtt med manglende tillit og respekt fra de andre gruppene. Kongegruppens bruk av makt resulterte i motstand, manglende motivasjon for videre spill og dårlig stemning.

Tillitsskaping

Denne historien starter også når kongegruppen skulle utvikle og presentere reglene for videre spill. De overrasket alle. Vi snakket med dem fire uker etter, og spurte dem hva som skjedde og hvordan de opplevde det. De responderte slik:

Jeg husker stemningen som var i rommet da vi skulle lage nye regler. Vi snakket om at vi er ikke bedre enn andre og vi var tydelig på at vi måtte tenke på alle. Vi sa også at vi er ikke tre grupper, vi er en gruppe og at de andre er like gode som oss.

Det var et konkurranseinstinkt, litt sånn «jeg ønsker å vinne», ta vare på sitt eget, den tanken ble lagt ut. Men den ble ikke kjernen i denne gruppen. Vi hadde selvtillit nok til å takle denne. Vi var ikke redd for dårlig stemning, det var noe med rettferdighet som var i fokus. Vi snakket om at motiverte undergitte er bra og at tillitsskaping er viktig.

Det hadde muligens en effekt på oss at vi hadde vært med på cocktailpartiet tidligere i uken. Leksjonene om sosialpsykologi var jo også i banken. Vi kunne jo ikke bare tenke på oss selv, selv om vi har siste ord. Vi hadde en vi-følelse for hele Base Camp gruppen. Vi har erfaringer fra ledere og som tillitsvalgte fra tidligere.

Det var stemmene fra Kongegruppen, men den eksisterer i relasjon til de andre gruppene. Her følger noen ytringer fra Underdogs:

Vi fra de andre gruppene var forberedt på kamp. Et av medlemmene hadde sørget for allianser. Hva gjør vi dersom det blir «rævva» regler? Skal vi gå sammen, legge en strategi? Skal vi nekte å spille? Alt lå til rette for kamp mellom gruppene.

Lederen for kongegruppen sier at han er veldig ydmyk ovenfor den makten som han har fått og ønsker å ivareta alle. De er ydmyke og takker for innspillene. De presenterte nye regler: Ingen spesialregler for kongegruppen og bonuspoengene ble fordelt til de andre gruppene. Dette var regler som ivaretok storgruppen som helhet.

Jøss, dette hadde jeg ikke trodd, dette er jo virkelig å løse oppdraget og ta vare på personellet, er det en som sier. Stemningen i plenum er lattermild og en lettelse brer seg i forsamlingen. Magisk stemning. Ledergruppen fremstår ydmykt, innbyr til tillit og får nettopp det. Tillit. Lysten til maktkamp forsvinner og tillit oppstår. Vi kan gjerne jobbe for denne ledergruppen, vi kan gå i krigen med dem.

I refleksjonen i etterkant får lederen for Kongegruppen mye skryt. Han får tilbakemeldinger på sin lederstil og på den tillitsskapende adferden han viste i denne prosessen. Ledergruppen gir tillit og får tillit. De får både tillit og makt, til å fortsette operasjonene.

Når det gjelder makt, så gir Foucault sin ytring" der hvor det er makt er det også motstand" nå mer mening. I det ledergruppen gir fra seg makten forsvinner også motstanden. Deltakerne snakker ikke om makt, de snakker om tillit. Hva er så forskjellen?

Fugelli skriver følgende om tillit: "Tillit er menneskets følelse av at andres godhet, ærlighet og dyktighet er å stole på. Tillit medfører ofte en overføring av makt til en person eller til et system, makt til å handle på mine vegne, til mitt beste" (Fugelli, 2001, s. 3622). Vi ser tydelig at tillit er et relasjonelt begrep, det handler om å være i relasjon til den andre. En studie viser sågar at når to mennesker med tillit til hverandre samarbeider, begynner hjertene deres å banke synkront (Mitkidis, McGraw, Roepstorff, & Wallot, 2015). Relasjoner og tillit går hånd i hånd. Vi ser også at følelser synes sentralt for tillit. Folks evne til å håndtere ulike følelser er positivt relatert til ens grunnleggende tillit til andre, men det er også positivt relatert til hvordan andre oppfatter ens tillitsverdighet (Lee, 2011). Til slutt ser vi at tillit er nært knyttet til makt. Ut ifra dette betrakter vi tillit som makt til å handle på andres vegne.

Tillitsbegrepet kaster nytt lys over makttaben. I det ledergruppen gir tillit, så forsvinner tanken om makt og impulsene til motstand. Den andre fylles med tillit. Plutselig stoler de på ledergruppen, gir seg hen, vil følge de nye reglene og ytrer at de kan bli med dem i krigen. Ledergruppen får umiddelbart tillit, og samtidig makt til å handle på de andres vegne, et eksempel på at tillit gir makt.

Vi står igjen med to veldig forskjellige opplevelser, en om makt og en om tillit, spørsmålet er hvilke erfaringer vi kan danne ut fra dette.

Erfaringer med sosial identitetsteori og mentalisering

Makttaben foregikk på en scene for lederutvikling ved Luftkrigsskolen. Casen har en progresjon som kan defineres som dramaturgisk; observasjon, deltakelse, involvering og beslutningen om atferd. Dramaturgien forandret seg fra et spill om forhandlinger på individnivå til et spill om nye spilleregler på gruppenivå. Deltakerne kunne ikke "skjule" seg bak ord og begreper, deres kropp, handlinger, språk, tanker og følelser ble involvert i den situasjonen de var en del av.

Makttaben var også en forestilling. Spillet og gruppedannelsen var i stor grad regissert av veilederne, selve forestillingen begynte der deltakerne skulle utforme de nye reglene og presenteres dem. I disse fasene spilte deltakerne seg selv. "Skuespilleren er ikke karakteren, men

bare en tolkning av den" (Chemi, 2018, s. 34). Evnen til å utforme og presentere regler som er bærekraftige for videre spill er selve forestillingen for deltakerne.

Til slutt vil iscenesatte aktiviteter være avhengig av transformasjon. Aktiviteten gjør det mulig å danne sensoriske erfaringer, i stedet for rasjonalitet og logikk. Epistemologiske dimensjoner, som alternativ til linearitet, aktiveres fordi man utforsker det som ennå ikke er bevisst, eksplisitt eller eksternalisert. For å lette transformasjon til eksplisitt kunnskap involverer man deltakere i refleksjon. Veiledernes rolle er å veilede deltakere fra det som er iscenesatt til virkeligheten igjen, fra opplevelser til erfaringer de kan lære av.

Depersonalisering gir motstand

Navnet "maktlaben" speiler hensikten med casen: Deltakerne skal få en erfaring med makt på personlig- og gruppenivå, under kontrollerte forhold (i et laboratorium). Det typiske i "maktlaben" er at kongegruppen bruker sin makt til å lage nye regler som sikrer deres ledende posisjon og presenterer de reglene ut fra denne posisjonen. Spenningen er preget av makt og motstand mot makt, "vi" versus "dem". Vi vurderer dette forløpet i lys av sosial identitetsteori.

Prosessen starter på intergruppe-nivå. Kongegruppen forholder seg som gruppe i relasjon til de andre gruppene, litt forsiktig eller stivt i starten men stadig mer naturlig etter hvert som de skulle lage og presentere de nye reglene. Dette er bare mulig gjennom at de andre gruppene også tar på seg rollene sine. Ytringer fra Kongegruppen om at forslagene til nye regler var "lite nyanserte og helt uaktuelle", samt ytringene fra Underdogs, "det første som trigget meg var at vi ikke ble møtt i døren. De bare tok imot forslaget og de sa ikke takk en gang", speiler trolig starten av intergruppe prosessene.

Videre forteller ytringer som "jeg presenterte regler som jeg mente var rimelig rettferdige, men ble tatt imot med harselering" (fra Kongegruppen) og "det var en ting som trigget meg, og det var at de sa at de skulle beholde «sjarmen» (fra Underdogs) noe om at prosessen mellom gruppene hadde skutt fart. Personellet hadde nå identifisert seg som medlemmer av egen gruppe, vektlagt det som skiller inn-gruppen fra ut-gruppen. Forandringen skjer ved at menneskene justerer seg selv i retning av den overdrevne oppfattelsen av prototypen på et inngruppe-medlem.

Til slutt sier teorien at skiftet av identitet fra en personlig identitet mot en sosial identitet innebærer en depersonalisering. «mennesket ser seg selv, opptretter i relasjon og handler som representant av sin gruppe heller enn unike individer" (Hogg et al., 1995, s. 261). Ytringen "motivasjonen vår var å se kongene krype i rennesteinen sammen med oss" (fra Underdogs) kan tyde på en slik forflytning. Depersonalisering peker på at man blir mindre person og mer gruppe-medlem.

Deltakerne identifiserte seg som medlem i Kongegruppen, Middelhavsfarerne eller Underdogs, eller Konger, Middelhavsfarer og Underdogs i stedet for "Per" og "Pål". Prosessen preges av makt og motstand mot makt.

Personalisering gir tillit

Det at maktlaben ikke lengre handlet om makt, men nå omhandlet tillit overrasket oss som veiledere, det er ikke slik denne casen pleier å forløpe. Vi vurderte hendelsen i lys av Sosial Identitetsteori. Her finnes det mange eksempler på hvordan diskriminering mellom grupper starter så snart man deler inn i grupper, alt fra analytiske kategorier (Tajfel, 1970) til grupper under Stanford Prison Experiment (Zimbardo, 1972).

I vårt tilfelle var det derimot som om SIT aldri startet. Hvordan kan vi forså dette? Vi mener retorikken hadde betydning. Personen i kongegruppen uttalte at «vi måtte tenke på alle» og «de andre er like gode som oss». Dette er mer enn ord, det gjenspeiler trolig også en holdning til den andre som likeverdig. Ytringer som "vi er ikke bedre enn andre", "vi er ikke tre grupper, vi er en gruppe" og "vi hadde en vi-følelse for hele Base Camp gruppen" illustrerer dette.

Hvordan resonnerer dette med SIT? Noe av svaret kan finnes i «kontakt-hypotesen» (Brewer & Gaertner, 2004, ss. 298-299). Ideen bak hypotesen er at fiendtlighet mellom gruppene gis næring gjennom at man ikke kjenner hverandre og adskillelse, og at kontakt mellom medlemmene fra ulike grupper vil redusere fiendtlighet og fremme mer positive holdninger mellom grupper. Tolkningen vår blir derfor at SIT ikke virket fordi gruppene hadde et nært forhold til hverandre. Dette nære forholdet resonnerer med relasjoner.

Mentalisering utgjør forskjell

Det er viktig å huske på at mentalisering vektlegger relasjonen mellom mennesker. Begrepet skiller seg fra andre psykologiske begreper som emosjonell intelligens og mindfulness, gjennom at det i større grad fremstår som et relasjonelt begrep. Vi husker Skårderud sine definisjoner: "Å forstå andre innenfra og seg selv utenfra" og "holding mind in mind" (Skårderud, 2016, s. 215). Kanskje var det evnen til mentalisering som skilte de to gruppene i maktlaben. Det typiske er at en som leder eller som gruppe fokuserer på seg og sine, små handlinger eller ord som viser favorisering av egen gruppe blir plukket opp av "den andre", og så starter de sosialpsykologiske mekanismene. Men, så får vi plutselig en gruppe som lykkes med mentalisering, som møter "den andre" på en ydmyk måte, legger frem regler som ivaretar alle, og demper de sosialpsykologiske mekanismene.

Plutselig gir studien fra West Point ny mening (Bartone et al., 2007). Her var det et viktig skille mellom personer på nivå 2 (personlig nivå) og personer på nivå 3 (intermentalt nivå). Først på nivå 3 har man kapasitet til

å forstå andres tanker og følelser i tillegg til og samtidig som sine egne, først på dette nivået har man kapasitet til mentalisering. Vi tenker at akkurat denne evnen kan være forskjellen på hvorfor sosiale prosesser aktiveres eller ikke under maktlaben. Hvorfor er det slik?

Utgangspunktet er at maktlabens dramaturgi utvikler seg fra et spill om forhandlinger på individnivå til et spill om nye spilleregler på gruppenivå. Det er nettopp på gruppenivå de sosialpsykologiske mekanismene aktiveres og starter å virke i tråd med Sosial Identitets Teori. Mange ganger har vi erfart spenningene mellom gruppene, intra-gruppe stemningene og personer som har blitt depersonalisert. Bare en gang har vi opplevd at denne prosessen ikke har virket. Det at personer i kongegruppen brukte ytringer som «vi måtte tenke på alle» og «de andre er like gode som oss», er interessant i så måte. Ytringene viser evne til mentalisering. Det er tydelig hvordan ytringene favner om både den «den andre» og dem selv. Vi kan også ane hvordan slike ytringer ivaretar relasjonen mellom partene. Til slutt kan vi ane betydningen av mentalisering som å «å humanisere den andre» (Skårderud, 2016, s. 216). Kongegruppen forsøk på å forstå «den andre» kunne merkes. «Den andre» følte seg ikke bare forstått, men følte seg også følt. Mentalisering resulterte i «meeting of minds».

Avsluttende kommentarer

I dette kapittelet har vi utforsket opplevelsen av en læringsorientert case, maktlaben, orkestrert av veiledere ved Luftkrigsskolen. Vi er ydmyk og takknemlig over evnene kadettene har vist gjennom deltakelsen i casen med refleksjon, og for deres villighet til å dele sine personlige erfaringer rundt dette.

Maktlaben foregikk på en scene for lederutvikling ved Luftkrigsskolen. Spenningen var at studenten skulle få møte det uforutsette, få oppleve forstyrrelser, ubehageligheter, brudd og hindringer for å øve evnen til å akseptere og mestre nettopp det uforutsette (Brunstad, 2015). Erfaringene fra scenene kan betraktes med hensyn til resultat, men også som en prosess.

Maktlaben gav ulike erfaringer. Depersonalisering, at man blir mindre person og mer gruppelem, førte til prosesser preget av makt og motstand mot makt. Personalisering, kontakt mellom medlemmene fra ulike grupper, fremhevet positive holdninger mellom grupper og førte til at sosialpsykologiske mekanismer ikke fikk virke. Mentalisering, «meeting of minds», utgjorde en forskjell.

Noen av disse erfaringene var positive, samtidig vet vi at erfaringsprosesser i det alt vesentlige er negative. Men her er det viktig å huske at erfarings negativitet ikke først og fremst er en feil som skal korrigeres, men noe som gir opphav til bedre viten (Gadamer, 2010). Det er vår oppfatning at case maktlaben har utviklet erfaringer, men også en åpenhet for nye erfaringer som er mulig gjort av selve erfaringene (Dewey, 1997).

Litteratur

- Adler, N. J. (2011). Leading beautifully: The creative economy and beyond. *Journal of Management Inquiry*, 20(3), 208-221.
- Allport, G. W. (1935). The Historical Background of Social Psychology. In G. Lindzey & E. Aronson (Red.), *The Handbook of Social Psychology* (Vol. 1:1-46). Reading, MA: Madding-Wesley.
- Arkin, W., & Dobrofsky, L. R. (1978). Military Socialization and Masculinity. *Journal of Social Issues*, 34(1), 151-168.
- Bartone, P. T., Snook, S. A., Forsythe, G. B., Lewis, P., & Bullis, R. C. (2007). Psychosocial development and leader performance of military officer cadets. *Leadership Quarterly*, 18, 490-504.
- Bond, E. (1994). The Importance of Belgrade TIE. *SCYPT Journal*, 27, 36-38.
- Brewer, M. B., & Gaertner, S. L. (2004). Toward Reduction of Prejudice: Intergroup Contact and Social Categorization. I M. B. Brewer & M. Hewstone (Red.), *Self and Social Identity* (ss. 298-318). Malden, Mass: Blackwell.
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who Is This "We"? Levels of Collective Identity and Self Representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 17(1), 83-93.
- Brewer, M. B., & Hewstone, M. (Red.). (2004). *Self and Social Identity*. Malden, Mass.: Blackwell.
- Brewer, M. B., & Sedikides, C. (2001). *Individual self, relational self, collective self*. Philadelphia: Psychology Press.
- Brunstad, P. O. (2015). En veil videre. Ansatser til en pedagogikk for det uforutsette - evnen til å oppdage, absorbere og respondere. I G.-E. Torgersen (Red.), *Pedagogikk for det uforutsette* (ss. 351-360). Bergen: Fagbokforlaget.
- Chemi, T. (2018). *A Theatre Laboratory Approach to Pedagogy and Creativity*: Odin Teatret and Group Learning. Switzerland: Palgrave.
- Chemi, T., & Du, X. (2018). *Arts-based Methods and Organisational Learning: Higher Education around the World*. London: Palgrave Macmillan.
- Cooper, C. (2013). The Imagination in action. TIE and its relationship to Drama in Education today. I A. Jackson & C. Vine (Red.), *Learning Through Theatre* (ss. 41-59). London: Routledge.
- Damasio, A. R. (1994). *Descartes' error: Emotion, rationality and the human brain*. New York: Putnam Publishing.
- Dewey, J. (1980). *Art as Experience*. New York: Berkley Publ. Group.
- Dewey, J. (1997). *Experience and Education*. New York: Simon & Schuster Inc.
- Eisner, E. (2008). Art and knowledge. I J. G. Knowles & A. L. Cole (Red.), *Handbook of the arts in*

- qualitative research: Perspectives, methodologies, examples, and issues* (ss. 3-12). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Firing, K. (2004). "Prøver å forstå litt mer i stedet for å være så sinna": en kasusstudie om skrivning som refleksjonsform ved Luftfartsskolen. Trondheim: Tapir akademiske forlag.
 - Firing, K., Fauskevåg, O., & Skarsvåg, K. I. (2018). Theatre in Military Education: Play and Reality. I T. Chemi & X. Du (Red.), *Arts-based Methods and Organisational Learning: Higher Education around the World* (ss. 41-63). London: Palgrave Macmillan.
 - Firing, K., & Laberg, J. C. (2010). Training for the unexpected: How reflection transforms hard action into learning experiences. I P. T. Bartone, B. H. Johnsen, J. Eid, J. M. Violanti, & J. C. Laberg (Red.), *Enhancing Human Performance in Security Operations: International and Law Enforcement Perspectives* (ss. 229-244). Washington, DC: Charles C. Thomas, LTD.
 - Firing, K., Skarsvåg, K., & Chemi, T. (Under trykking). The Staged Cocktail Party as an Art Based Method of Leader Development. I S. Taylor & E. Antonacopoulou (Red.), *Sensuous Learning for Practical Judgment in Professional Practice: Volume 1: Arts-based Methods*. London: Palgrave Macmillan.
 - Florian, H. (2002). Military pedagogy - A pragmatic approach. In H. Florian (Red.), *Military pedagogy - an international survey* (ss. 47-68). Frankfurt am Main: Peter Lang.
 - Fonagy, P., Gergely, G., Jurist, E., & Target, M. (2002). *Affect Regulation, Mentalization and the Development of the Self*. New York: Other Press.
 - Foucault, M. (1999). Seksualitetens historie 1. Viljen til viten. Oslo: Pax.
 - French, J. R. P., & Raven, B. (1959). The Bases of Social Power. I D. Cartwright & A. Zander (Red.), *Group Dynamics* (pp. 251-260). New York: Harmpfer & Row.
 - Fugelli, P. (2001). Tillit. *Tidsskr Nor Legeforen* 2001, 121(30), 3621-3624.
 - Gadamer, H.-G. (2010). *Sannhet og metode. Grunntrekk i en filosofisk hermeneutikk*. Oslo: Pax Forlag.
 - Gardner, H. (2011). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
 - Gillham, G. (1994). What is TIE? *SCYPT Journal*, 27(4-12).
 - Goffman, E. (1990). *The Presentation of Self in Everyday Life*. London: Penguin Books.
 - Goleman, D. (2006a). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
 - Goleman, D. (2006b). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. New York: Bantam Books.
 - Hernández-Hernández, F. (2016). Teaching the Unknown to Facilitate the Emergence of a Pedagogical Event. *Visual Inquiry*, 5(1), 87-95.
 - Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255-269.
 - Lai, L. (2014). *Makt og påvirkningskraft*. Bergen: Fagbokforlaget.
 - Larsen, R. P. (2001). Decision Making by Military Students Under Severe Stress. *Military Psychology*, 13(2), 89-98.
 - Lee, W. S. (2011). *The impact of emotional attributes on trust*. (Doctoral Dissertation), Norges Handelshøyskole, Bergen.
 - Mitkidis, P., McGraw, J. J., Roepstorff, A., & Wallot, S. (2015). Building trust: Heart rate synchrony and arousal during joint action increased by public goods game. *Physiology & Behavior*, 149, 101-106.
 - Pfeffer, J. (2010). *Power: Why Some People Have It and Others Don't*. New York: Harper Collins Publishers.
 - Skårderud, F. (2016). Personlighetens Psykodynamikk. I H. Høgh-Olesen, T. Dalsgaard, & F. Skårderud (Red.), *Moderne personlighetspsykologi* (ss. 187-226). Oslo: Gyldendal Akademisk.
 - Spurkeland, J. (2014). *Relasjonsledelse [Relational Leadership]*. Oslo: Universitetsforlaget.
 - Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223 (96-102).
 - Toiskallio, J. (2008). Military pedagogy as a human science. I T. Kvernbekk, H. Simpson, & M. Peters (Red.), *Military pedagogies and why they matter* (ss. 127-144). Rotterdam: Sense Publishers.
 - Turner, J. C., & Reynolds, K. J. (2004). The Social Identity Perspective in Intergroup Relations: Theories, Themes, and Controversies. I M. B. Brewer & M. Hewstone (Red.), *Self and Social Identity* (ss. 259-277). Malden, Massachusetts: Blackwell.
 - Tzu, S. (2003). *The Art of War*. New York: Barnes & Nobles Classics.
 - Vygotsky, L. S. (1997). *Educational Psychology*. Boca Raton, Florida: St Lucie Press.
 - Warden, J. A. (1989). *The Air Campaign. Planning for Combat*. Washington: Pergamon-Brassey's International Defens Publisher, Inc.
 - Zimbardo, P. (1972). Pathology of imprisonment. *Society*, 9, 4-8.
 - Zimbardo, P. (2007). *The Lucifer Effect. Understanding How Good People Turn Evil*. New York: Random House.

Moral og danning for det uforutsette: intuitiv kunnskap i risikonettverkssamfunnet

Herner Sæverot, Høgskulen på Vestlandet
Glenn-Egil Torgersen, Forsvarets Høyskole

Sammendrag

Bedrag er et virkemiddel i både krig og fred. Men, for bedre å lære og avsløre bedragets innhold og motiv, trengs spesifikke pedagogiske metoder. Vårt pedagogiske hovedargument i denne artikkelen er for å avsløre et bedrag, fordres et bedrag. På en slik indirekte læringsmåte og pedagogisk tilrettelegging kan en bevisstgjøringsprosess aktiveres eller "vekkes", slik at en sensitivitet og intuitiv evne eller dømmekraft utvikles for å avsløre betydningen av ulike former for virkemidler og narrativer som brukes til å formidle bedraget. Dette er en særlig viktig kunnskap i det vi omtaler som «risikonettverkssamfunnet», hvor internett og digitale medier kan frembringe bestemte typer av risikoer.

Introduksjon:

Det uforutsette som bedrag

Moralsk danning, som er avgjørende for å kunne leve godt sammen i et samfunn, innehar flere utfordringer når den kobles til pedagogikk og formidling. For eksempel kan den moralske danning meget lett ende med moralisme, hvor det gjøres tydelige skiller mellom hva som er riktig og galt. Riktignok er ikke moralisme alltid negativt, men når den blir brukt i sammenhenger hvor temaet det uforutsette er inne i bildet, er den lite egnert. Problemet med moralisme er at den er tuftet på et relativt lukket tankemønster, og med det innehar den en rigiditet og ubøyelighet som står svakt rustet i møte med det uforutsette. Så snart det uforutsette kobles inn i moralpedagogikken, må en tenke radikalt nytt og annerledes. Denne artikkelen gjør et forsøk på det ved at den bygger på teorien om indirekte pedagogikk¹ og teorien om pedagogikk for det uforutsette², og med eksempler fra Vladimir Nabokovs (1899-1977) roman *Lolita* (1955).

Det uforutsette kommer til oss i mange varianter og former, og det kan overvelde og overrumples oss i både positiv og negativ forstand.³ I positiv forstand kan det uforutsette frembringe noe nytt og overraskende som beriker våre liv, mens i negativ forstand – som vil være hovedfokus i denne artikkelen – kan det uforutsette føre med seg noe destruktivt og ødeleggende. En særlig utfordrende form som det uforutsette inntar er når det kommer til oss gjennom bedraget. For eksempel viser krig, terror og andre former for undertrykkelse og vold sjelden sitt sanne ansikt før selve handlingen er overstått. Før slike handlinger viser sitt sanne ansikt, altså før den totalt destruktive og undertrykkende handlingen, har vi å gjøre med noe uforutsett fordi det er innpakket i bedraget. Mottakeren evner ikke å se det fordi det som leder opp mot terror og undertrykkelse ofte gir seg ut for å være noe annet enn det det faktisk er. Et annet eksempel kan være retusjerte bilder som fremstiller personer som ”perfekte”. Det kan for eksempel være et bilde av en slank og pen jente, uten noen skavanker. Dokumentarbilder i media kan også stå som et eksempel, hvor viktige hendelser er klippet

bort. I begge eksemplene bedrar bildet, og de som ikke gjennomskuer at bildet er manipulert, kan lett bli lurt til å tro at virkeligheten er slik den fremstilles i bildet. Med andre ord blir denne mottakeren lurt og er med det på en måte undertrykt av bilde. Et tredje eksempel kan være ”grooming.” Det vil si at en voksen oppretter kontakt med barn, hvor målet er å møte barnet for å begå en eller annen form for seksuelt overgrep. Kontakten skjer ofte på nettet, helst i lukkede fora, som for eksempel nettstedet med chat-tjenester, facebook, skype og spill. Formålet er ofte å bli kjent med barnet for så å skape tillit. Men, så lenge hensikten er å utnytte barnet seksuelt, er dette et typetilfelle på et bedrag.

Vårt pedagogiske argument i denne artikkelen tar utgangspunkt i følgende hypotese: For å avsløre et bedrag, fordres et bedrag. Det betyr at bedraget kan ha en både negativ og positiv effekt.⁴ Bedraget er negativt når intensjonen er utnyttelse og undertrykkelse. På den annen side, er bedraget positivt når det har som intensjon å ”vekke” noen som er blind for omgivelsenes bedrag, og i det samme utvikle en sensitivitet og intuitiv evne til å kunne avsløre ulike former for bedrag. Som følge av denne vekningsprosessen, utvikles det en form for intuitiv kunnskap hvor en umiddelbart kan fornemme og føle at noe er galt og kanskje bedragerisk. Dette er en særlig viktig egenskap i det vi omtaler som ”risikonettverkssamfunnet”, hvor internett og digitale medier generelt kan frembringe bestemte typer av risikoer, særlig i form av bedrag (grooming, bilde-manipulasjon, fake news etc.). Kunnskap for risikonettverkssamfunnet består i å kunne avsløre ulike former bedrag.⁵ Vi får et kunnskapsbegrep som nærmer seg intuisjon hvor en er særlig sensitiv og vår på at noe kan være et bedrag. I den sammenheng vil vi åpne for en type pedagogikk som gir muligheter for å forhindre det vi omtaler som ”nettverksanalfabetisme.”

Hva menes så med nettverksanalfabetisme? En nettverksanalfabet er kort fortalt en som ikke kan lese nettverk, med alle dets koder, symboler, indirekte kommunikasjonsformer, inkludert bedrag. Riktignok kan nær sagt alle mennesker oppfatte, og til ulik grad forstå, det som kommuniseres innenfor ulike nettverkssamfunn, men analfabetismen kan fort bli et faktum så

¹ Sæverot, H. (2013). *Indirect Pedagogy. Some Lessons in Existential Education*. Boston: Sense.

² Torgersen, G.E. (red.) (2015). *Pedagogikk for det uforutsette*. Bergen: Fagbokforlaget.

³ Torgersen, G.E., & Sæverot, H. (2015). *Strategisk didaktisk modell for det uforutsette*. I G.E. Torgersen (red.), *Pedagogikk for det uforutsette* (s. 317-338). Bergen: Fagbokforlaget.

⁴ Se Sæverot (2013) for flere måter å anvende bedraget på i en pedagogisk kontekst, blant annet gjennom Søren Kierkegaards skrifter.

⁵ Dømmekraft inngår i vårt kunnskapsbegrep. Dømmekraften utfordres for eksempel i forbindelse med kritisk vurdering av narrativer som eksempelvis brukes ved påvirkningskampanjer i forbindelse med politiske valg og beslutninger, krig og konflikter, terror, og ikke minst ved moralske og etiske dilemmaer i hierarkiske systemer under konflikter, press og uforutsette betingelser (se også Bøe-Hansen, 2015). Det kan for eksempel være dilemmaer som militære ledere kan stå overfor i forbindelse med å iverksette ordre som kan få alvorlige konsekvenser. Et eksempel på dette er forholdet mellom lojalitet, ondskap og kritisk tenkning, noe Hannah Arendt utdypet i sin filosofiske analyse av den tyske SS-offiseren Eichmanns grusomme handlinger i konsentrasjonsleiren Auschwitz under den andre verdenskrig (se også Mahrdt, 2012; 2015).

snart kommunikasjonsformene fremstår som indirekte og utydelige, kanskje med helt andre siktemål enn det de gir seg ut for i sin direkte kommunikasjonsform. Særlig barn og unge er utsatt for dette, ikke bare med tanke på alder og modning, men også med tanke på at vestlige skoler generelt ikke har satt av plass til risikoer ved nettverkssamfunn i læreplanene. Med det utvikles faren for å utvikle nettverksanalfabeter, som i alle tilfeller blir undertrykt, enten i større eller mindre grad. Imidlertid er det ikke nok å fokusere på dette temaet i læreplanene, det må også utarbeides en ”god” pedagogikk. Her er den russisk-amerikanske forfatteren Vladimir Nabokov aktuell. Nabokov tilføyer at ”all kunst er bedrag og slik er også naturen.”⁶ Dermed er bedraget rundt oss på alle kanter i livet, fra den virkelige og virtuelle verden til kunsten og naturen. Vi spør: Hva kan vi lære fra Nabokov? Kan hans litterære univers gi oss noen ledetråder til å utvikle pedagogisk praksis som har med hindring av nettverksanalfabetisme å gjøre? Første del av artikkelen er teoretisk, da den forsøker å skrive frem Nabokovs bruk av bedrag koblet til pedagogikk med bakgrunn i romanen *Lolita*. Den andre delen av artikkelen er praktisk orientert, idet det gjøres forsøk på å overflytte Nabokovs teoretiske perspektiver på bedrag og pedagogikk til konkrete undervisningssituasjoner.

Bedragets lumskhet og falskhet

Nabokov er i denne sammenheng en nøkkelperson, da et av hans hovedtemaer var bedrag. ”Bedrag”, sier Nabokov i sin biografi, ”på grensen til det djevelske, og originalitet som heller mot det groteske, var mine strategiske innfall.”⁷ Sittatet sikter til Nabokovs måte å spille sjakk på, men det kan også knyttes til hans romaner, hvor bedraget fremtrer nær sagt hele tiden. I likhet med den bedragerske strategien i naturen og i kunsten, handler det nabokovske bedraget om å villede, ofte ved hjelp av kamuflasje og imitasjon, for å få det vi ser til å se ut som noe annet enn hva det synes å være. I den velkjente romanen *Lolita* spiller det tabubelagte incest-temaet en stor rolle. Ikke bare forbyr incest seg selv som Sigmund Freud sier,⁸ det fremkaller også sterke følelser som kan svekke hvert individs sanseapparat. På den måten fremstår temaet incest som et røykteppe som skjuler, eller som en slags medhjelper til bedraget. På grunn av de sterke følelsene incest vekker hos leseren av *Lolita*, er det lett å se uklart og bli offer for fordommer. Nabokov er fullt klar over dette og forsøker å bedra og narre sine lesere ved å provosere, forvirre og villede.

Bedrag blir vanligvis sett på som umoralsk eller ondskapsfullt, og det er det sannelig når mennesker går bak hverandres rygg og bedrar på bekostning av andre. En kan for eksempel gå til kunsten for å finne eksempel på dette, nærmere bestemt Caravaggios maleri *Spådamen* fra 1594.



Caravaggios (1571-1610) maleri *Spådamen* (1594). Musei Capitolini, Roma.

Dette maleriet viser en sigøynerdame som leser en ung manns hånd. Det ser i det minste ut som om hun spør denne mannens fremtid. Hun ser ham i øynene, smiler falskt og holder hans høyre hånd i sin venstre, mens hun berører håndflaten hans med fingrene fra sin høyre hånd. Åpenbart stoler den unge mannen på spåkvinnen. Han legger derfor ikke merke til at hun i realiteten forsøker å stjele ringen hans.



Utsnitt av Caravaggios (1571-1610) maleri *Spådamen* (1594). Musei Capitolini, Roma.

Ting er ikke hva de ser ut til å være, og vi har et klassisk eksempel på hvordan bedrageren ofte går til verks. Bedrageren villeder motparten til å tenke på én bestemt

⁶ Nabokov, V. (1973). *Strong Opinions*. New York: McGraw-Hill Book Company, s. 11.

⁷ Nabokov, op.cit., 1996, s. 609.

⁸ *Incest er et så sterkt tabubelagt ord at det ikke kan, ifølge Freud, være grunnlagt på Guds ordre, "men kan sies å egentlig forby seg selv"* (Freud, S. (1999). *Totem und Tabu*. I A. Freud, E. Bibring & E. Kris (red.): *Gesammelte Werke, Band 9* [Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag, s. 26]).

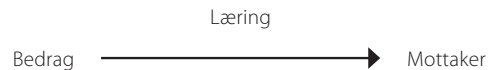
måte, noe som er selve bedraget eller den misledende handlingen, mens han eller hun gjør noe annet gjennom et sidesprang. Bedraget eller svindelen er en suksess hver gang motparten ikke legger merke til hva som faktisk foregår, og på denne måten faller for den lumske planen, selv om det skjer – som Caravaggios maleri viser – like foran øynene på personen.

Et lignende bedrag viser seg i *Lolitas* forord, undertegnet John Ray Jr. Ved nærmere øyesyn viser det seg at han er en ulv i fåreklær. Riktignok understreker han hvordan selve romanen bør leses, og hvor viktig det er for ham å gi leseren korrekt informasjon. Imidlertid sier han dette kun for å narre leseren til å tro på ham. Vi kan si at han foretar et sidesprang. Sidespranget består i at Ray prøver å lede oppmerksomheten bort fra *Lolitas* smerte. Han nevner ikke ordet incest en eneste gang. Det nærmeste han kommer er "den spesielle opplevelsen."⁹ I stedet vil han at leseren skal lese boken som en case studie med den pedofile hovedpersonen Humbert som hovedfokus. Han legger til at dette kan skape et sterkt etisk inntrykk. Ved å foreta dette sidespranget, som en del av bedraget, innretter han leserens fokus mot den pedofile nevrotikeren, mens fokuset fra den unge pikens smertehelvete overses. Forordet er dermed bedragersk i den forstand at leseren veiledes bort fra det som faktisk kan gjøre et sterkt etisk inntrykk. Vi må imidlertid ikke glemme at bedraget ofte er tvetydig. Det innebærer at det tross alt kan frembringe en paradoksal effekt som gjør at leseren lider *med* Lolita.

Bedragets antitese

Altså kan bedraget ha en lærings- og oppdragelseeffekt. Dette kan skje på to måter. Den første er den ideelle oppdragelse og læring, som skjer direkte gjennom bedraget. Samtidig er dette en helt og holdent indirekte pedagogikk, idet det ikke gis direkte direktiver overheadet. Den andre måten er Nabokovs nødløsning, hvor han fremstår som en pedagog som legger ut små hint og vink for leseren. Det innebærer at Nabokov ikke er helt og holdent direkte i sin pedagogiske fremgangsmåte. Kanskje man kan si at hans pedagogiske metode er direkte-indirekte, slik at det fremdeles vil være krevende for leseren å avsløre de ulike bedragene. Et konkret eksempel på dette er etterordet til *Lolita*, hvor Nabokov snakker John Ray midt imot. "Jeg er verken en leser eller forfatter av didaktisk fiksjon, og til tross for John Rays påstand, har *Lolita* ingen moral på slep."¹⁰ Nabokov gir oss her en antitetisk ledetråd som gjør det mulig å oppdage at John Rays tese om at det "lusker en

generell lærdom"¹¹ i boken ikke er annet enn et bedrag. På den ene siden består pedagogikken i å bedra leseren, i håp om at hun eller han vil oppdage dette på egen hånd, eller nærmere bestemt, gjennom bedraget selv, som slik sett fremstår som et indirekte oppdragelsesmiddel (figur 1). Gjennom bedraget blir leseren indirekte oppmuntret til å streve med falske bunner.



Figur 1. Læring direkte gjennom bedrag.

På den annen side gis vi en pedagogikk til den leseren som ikke evner å oppdras eller lære direkte gjennom bedraget (figur 2). Denne leseren gis en hjelpende hånd slik at det kan være mulig å oppdage det hun eller han ikke oppdaget ved første øyekast.



Figur 2. Direkte-indirekte læring via bedrag, eller pedagog som mellomledd mellom bedrag og sannhet.

Tre former for oppdragelse og læring

I bedraget finner vi altså krefter som gjør det mulig å avsløre bedraget som bedrag. Det vil si at bedraget både tilslører og avslører. Slik er det mulig å snakke om bedragets lærings- og oppdragelseeffekt (figur 1). I tillegg til dette finner vi motstående krefter til bedraget. Disse motkreftene fungerer som en pedagogisk drivkraft til å avsløre bedraget (figur 2). Altså står vi igjen med to hovedformer for oppdragelse og læring. På den ene siden har vi oppdragelse og læring gjennom bedragets motkrefter og på den andre siden har vi bedragets oppdragelse og læring (figur 1), som igjen fungerer på to måter. Det gir oss i realiteten tre former for oppdragelse og læring:

- (1) Den mest ideelle formen for oppdragelse og læring er at leseren kan oppdage bedraget ved hjelp av bedraget selv. La oss angi et eksempel. I begynnelsen av boken prøver Humbert å ufarliggjøre sitt seksuelle overgrep overfor Lolita, blant annet ved å referere til de italienske dikterne Dante Alighieri (1265-

⁹ Nabokov, V. (1971). *Lolita*. I: A. Appel, Jr. (red.): *The Annotated Lolita*. New York: McGraw-Hill, s. 6.

¹⁰ Nabokov, op.cit., 1971, s. 316.

¹¹ Nabokov, op.cit., 1971, s. 7.

1321) og Francesco Petrarca (1304-1374). ”Og Dante ble jo faktisk vanvittig forelsket i sin Beatrice da hun var ni [...]. Og da Petrarca ble vanvittig forelsket i sin Laura, var hun en lyshåret smånymfe på tolv.”¹² I sitatet utelater Humbert en vesentlig informasjon. Han unnlater nemlig å nevne at Dante og Petrarca ikke ble forelsket fordi deres kjærester var barn, som i Humberts tilfelle, men da de selv var barn. Fremfor å lyve, bedrar han ved å fortie. Han unngår å si vesentlige ting og legger samtidig opp til at leseren skal tolke uriktig. Målet er å få leseren til å gå fem på, slik at han kan vinne leseren over på sin side. Men, den motsatte effekten kan være at bedraget trigger leserens nysgjerrighet, slik at hun evner å gjennomskue bedraget.

- (2) Den andre måten å oppdras og lære av bedraget er at leseren synker dypere og dypere inn i en bedragersk verden, inntil bedrageriets beger er så fullt at leseren begynner å våkne. For den leseren som likevel ikke vekkes, fins det fremdeles en mulighet:
- (3) Det skjer ved at Nabokov inntar rollen som pedagog i selve teksten, ved å fremstå som et mellomledd mellom bedrag og sannhet. Spesifikt gir Nabokov leseren hint og vink som kan lede ut av villrede. Hvis dette går for langt – det vil si, hvis Nabokov som pedagog tvinges til å bli for direkte og tydelig i sine antydninger, ender vi opp med en pinlig situasjon for både forfatter/ pedagog og leser/ student. Derfor må det fremdeles være krevende for leseren å oppdage det som tidligere har gått ham eller henne hus forbi. Et eksempel på dette er der Humbert erindrer hendelser fra fortiden.

Jeg kan også ha støttet meg for mye til det unormalt kjølige forholdet mellom Charlotte og hennes datter. Men det grusomme poenget med hele argumentet er dette: Det ble gradvis tydeligere for min konvensjonelle Lolita gjennom vårt singulære og bestialske samboerskap at selv det mest miserable familielivet var bedre enn incest-parodien, som i det lange løp var det beste jeg kunne tilby det foreldreløse barnet.¹³

Tidligere i boken hadde Humbert tegnet et ensidig og negativt bilde av Lolita og moren hennes. Nå bryter han med dette fordømmende bildet som han tegnet. Gjennom denne nye retorikken, som står i opposisjon til den tidligere retorikken, kan det gå opp for leseren at Humbert har tatt i bruk skitne triks for å dekke over sin misgjerning. Dette kan videre lede leseren til å innse

alvoret av incest og den smerte og lidelse som dette forårsaker. Det er lett å forestille seg hvilken kraftfull pedagogisk effekt dette kan ha hatt på leseren som først lot seg bedra, for så å innse det. En slik hendelse kan sammenlignes med å bli tatt på fersken for en vranggjerning, for så å bli prylt hardt. Dette sviende øyeblikk er samtidig det pedagogiske øyeblikket, fordi personen er så sterkt berørt at det hele setter seg fast i hukommelsen. Når noe slikt sitter klistret i hukommelsen, er det stor sannsynlighet for at vi vil unngå at noe lignende skjer igjen. Dermed har Nabokov indirekte tvunget oss til å bli mer årvåkne og mer på vakt i fremtiden. Når det er sagt, tror vi ikke det er mulig å frigjøre seg selv helt og holdent fra bedrag. Det vil derfor være mer passende å si at leseren må tilstrebe å frigjøre seg så langt det er mulig fra bedrageri, slik at verden kan ses med nye og åpne øyne.

Om å opparbeide kunnskap og intuitiv evne til å avsløre bedrag gjennom undervisning

Det er åpenbart mye vi kan lære fra Nabokov når det gjelder bedrag knyttet til pedagogikk på det teoretiske planet. Men kan hans litterære univers gi oss noen ledetråder til å utvikle pedagogisk praksis som har med hindring av nettverksanalfabetisme å gjøre?

Bedragets uregjerlige natur åpner for oppdragelse og læring

Å ta i bruk bedrag i undervisning er et vågestykke. Læreren kan aldri være sikker på om eleven blir oppdratt eller villfarene. Med andre ord er det ingen garanti som følger med oppdragelse og læring gjennom bedrag, men selv om det høres merkelig ut er dette en av grunnene til at bedrag er verdifullt i lys av pedagogikk. Det vi mener å si er at bedraget er alt annet enn forutsigbart. Derimot overrasker bedraget, lik en fekter som finner deg ut og treffer deg på et sted du ikke forventet på forhånd. Siden bedraget er forbundet med usikkerhet, utrygghet og uforutsigbarhet, kan det forårsake oppdragelse og læring på overraskende og uforutsigbar måte. Bedrag tilsvarer et kraftfullt bidrag til pedagogikk, fordi dets uregjerlige natur og vitalitet har kraft til å skjerpe sansene og oppmerksomheten vår. Med andre ord kan bedraget få oss til å oppdage at ting ikke er som de synes å være, eller vi kan se og høre det vi ikke forventet.

To eksempler på undervisning med bedrag:

Over- og underdrivelser og Trompe l'oeil

Det finnes naturligvis mange måter å ta i bruk bedraget på i undervisningssammenheng. Oftest er det situasjonen

¹² Nabokov, *op.cit.*, 1971, s. 21.

¹³ Nabokov, *op.cit.*, 1971, s. 289.

som avgjør hvilken tilnæringsmåte som egner seg best. Ikke desto mindre ønsker vi å angi et par eksempler på hvordan undervisning med bedrag kan se ut. For eksempel kan læreren produsere overdrivelser eller å påstå noe for sterkt. Motsatt av dette kan læreren underdrive eller bruke svakere uttrykk enn det som kanskje er forventet. En kan forestille seg at slike bedragerske måter å kommunisere på kan få elevene til å stoppe opp for et øyeblikk, ta en kort pause, hvorpå de gis en sjanse til å re-vurdere sine tidligere synspunkter og overbevisninger. I motsetning til den læreren som møter elevene direkte, kan den læreren som tar et diagonalt skritt på ovennevnte måte, åpne for nye innsikter når det gjelder både tenkning og handling.

Samtidig bør vi alltid ha faren for å bli ledet i villfarelse av bedraget i bakhodet. Grunnen er at bedraget som fremmes av læreren gir elevene en redusert og forvridt synsvinkel å se ting med. Dermed ligger det alltid en felle på lur, ventende på elevene. Et konkret eksempel på dette er læreren som utfordrer elevenes synsevne gjennom *trompe l'oeil*-malerier, der maleren lurer beskuersens øye ved å male et realistisk bilde, kun for å skape et synsbedrag. Læreren kan til og med høyne utfordringen ved å påstå at ting er feilaktige når de i realiteten ikke er det. Ved å gjøre dette har læreren snudd det hele på hodet og skapt et slags motsatt *trompe l'oeil*-maleri. Som et positivt resultat av denne bedragerske strategien, kan vi forestille oss at elevene blir mer på vakt i fremtiden, ved å ha opparbeidet en kunnskap og intuitiv evne til å gjennomskue ulike former for bedrag. Dersom den enkelte elev går ut av klasserommet som mer villfarende enn oppdratt, har den bedragerske strategien åpenbart slått feil. Men igjen, denne risikoen må være til stede for å sikre at pedagogikken ikke blir forutsigbar. Enhver form for forutsigbar pedagogikk vil ikke være med på å opparbeide intuisjon og kunnskap som er i stand til å avsløre bedrag – som igjen kan være med på å forhindre at destruktive hendelser av ulike slag.

Bedrag som lek og spill

Grunnet bedragets uregjerlige natur og dets kraftfullhet, må læreren være ytterst forsiktig ved bruk av bedrag i undervisningen. For eksempel må ikke elevene føle at de blir holdt for narr. For å unngå slike ting, kan læreren bedra på en taktfull og leken måte. Derutover bør læreren invitere elevene til å delta i spillet, nettopp for å unngå å skape negative følelser hos elevene. Negative følelser, som sinne, bitterhet, frustrasjon, dårlig selvfølelse og så videre, kan lett skape et dårlig forhold mellom lærer og elev. Derfor må læreren først og fremst skape tillit, fordi tillit er et nøkkelord når det gjelder å skape gode pedagogiske relasjoner mellom lærere og elever. Men tilsier ikke bedrag et brudd på tillit?

Tillit

Ofte forsøker bedragere å skape tillit, men bare for å bedre kunne bedra sin motpart. En slik person kan man aldri stole på fordi hun eller han er villig til å bryte presumptive avtaler, inkludert tillit. Like fullt kan man bedra uten å bryte motpartens tillit. Det avhenger av hvordan bedraget blir brukt. Dersom læreren drar nytte av bedraget på en taktfull og leken måte, er sjansene små for at hun eller han utnytter elevens tillit. Riktignok går læreren som bedrager bort fra etablerte regler når det gjelder kommunikasjon, hvor tillit opparbeides ved at partene innfrir det som er avtalt på forhånd. I dette tilfellet, derimot, hvor bedraget tas i bruk, skapes nye regler som verken er avtalt eller som eleven er klar over. Men grunnen for å gjøre det, og dette er et viktig poeng, er ikke for å oppnå noe på bekostning av elevene. Bedraget er derimot produsert for at eleven kan bli oppmerksom på ting som hun tidligere var uoppmerksom på, kanskje fordi hun tok noe for gitt. Slik kan elevene stole på læreren fordi hun eller han er der for å 'hjelpe' dem. Samtidig fordres det noe av elevene. Det vil si at de må være villige til å ta risikoen med å trå inn i ukjent terreng fordi den læreren som tar i bruk bedraget i undervisning vil alltid være full av overraskelser.

Mistillit

Dermed kan vi snakke om et pedagogisk bedrag som skiller seg fra et ondsinnet bedrag, hvor bedrag produseres for å utnytte motparten. En slik bedrager er ikke annet enn en hykler og bløffmaker, som i tur fører til svik og mistillit. Et konkret eksempel på det er Humbert, som innledningsvis beskriver seg selv som en middelaldrende fransk immigrant som er besatt av "nymfer", det vil si pikebarn mellom 9 og 14 år som har en demonisk tiltrekning på "visse forheksede reisende."¹⁴ Med andre ord har Humbert en pedofil legning som får ham til å gifte seg med Lolitas mor, Charlotte Haze, slik at han kan være nær den unge piken. Altså er dette en form for grooming. Da fru Haze dør kort tid etter giftermålet, bruker han all sin list for å oppfylle sine perverse lyster og lengsler.

Konklusjon

I denne artikkelen har vi argumentert for at bedraget er viktig i oppdrags- og læringsammenheng. Gjennom øving med bedrag i undervisning kan en nemlig bygge opp en kunnskap som kan forebygge og avsløre opptrapping mot ekstreme handlinger, som er destruktive for enten enkeltpersoner, grupper av mennesker, institusjoner eller samfunnet som sådant.

¹⁴ Nabokov, *op.cit.*, 1971, s. 18.

I kjølvannet av 22. juli brukte daværende statsminister Jens Stoltenberg uttrykket ”digitale nabokjerringer” i sin nyttårstale 1. januar 2012. Han henviste til de gamle nabokjerringene som fulgte med på hva som skjedde i gata mens barna var ute og lekte. Når noe gikk galt av sted, var nabokjerringene der og ryddet opp. Vårt begrep ”digital vekking” kan minne om dette.¹⁵ Det vil si at det dreier seg om å si fra når noe synes å gå galt på internett eller risikonettverkssamfunnet. Med solid trening i avsløring av bedrag, er vedkommende rustet til å se det som ikke synes å være det det ser ut til å være. Det vil si at personen opparbeider en intuitiv form for kunnskap som kan gjøre vedkommende i stand til å oppdage at noe er et bedrag som har til hensikt å skade og destruere. Men dette må ikke bare gjelde på det digitale området. Som sagt er bedragene rundt oss på alle kanter, slik at årvåkenheten må være skjerpet uansett hvor vi skulle befinne oss.

Referanser

- Bøe-Hansen, O. (2015). Om kritisk tenkning og peripeteia. Kan kritisk tenkning forberede oss på det uforutsette? I: Torgersen, G. E. (red.), *Pedagogikk for det uforutsette*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 120-131.
- Freud, S. (1999). Totem und Tabu. I: A. Freud, E. Bibring & E. Kris (red.), *Gesammelte Werke*, Band 9. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Mahrtdt, H. (2012). Hannah Arendt - politisk dannelse og reflekterende dømmekraft. *Norsk Filosofisk Tidsskrift*, 47(3), s 193- 207.
- Mahrtdt, H. (2015). Å tenke om det uforutsigbare med Hannah Arendt. I: Torgersen, G. E. (red.), *Pedagogikk for det uforutsette*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 132-153.
- Nabokov, V. (1971). Lolita. I: A. Appel, Jr. (red.): *The Annotated Lolita*. New York: McGraw-Hill
- Nabokov, V. (1973). *Strong Opinions*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Sæverot, H. (2013). *Indirect Pedagogy. Some Lessons in Existential Education*. Boston: Sense.
- Torgersen, G.E., & Sæverot, H. (2012). Danningens nye ansikt i risikosamfunnet – digital vekking mot virtuell terrorisme. *Norsk filosofisk tidsskrift*, 47(3), 170-180.
- Torgersen, G.E. (red.) (2015). *Pedagogikk for det uforutsette*. Bergen: Fagbokforlaget.

¹⁵ Torgersen, G.E., & Sæverot, H. (2012). Danningens nye ansikt i risikosamfunnet – digital vekking mot virtuell terrorisme. *Norsk filosofisk tidsskrift*, 47(3), 170-180.

Bidragstere

Forfattere

Paul Otto Brunstad arbeider til daglig som professor ved pedagogikkseksjonen ved NLA Høgskolen i Bergen. Han har tidligere arbeidet med etikk og ledelse ved Sjøkrigsskolen i Bergen og Luftkrigsskolen i Trondheim. Han har blant annet skrevet bøkene *Seierens melankoli. Et kulturalanalytisk essay* (2003), *Klokt lederskap mellom dyder og dødssynder* (2009), *Enduring Military Boredom. From 1750 to the Present* (2009) (sammen med Bård Mæland), vært redaktør av antologien *Eksistens og pedagogikk. En samtale om pedagogikkens oppgave* (2016). Hans siste bok er *Beslutningsvegring. Et ledelsesproblem* (2017).

Tor Arne S. Berntsen er feltprest og hovedlærer i militær etikk ved Forsvarets høyskole. Han har en doktorgrad i teologi fra Misjonshøgskolen i Stavanger om forsoningsprosessen i Nord-Uganda. Berntsen har tidligere vært managing editor i det militæretiske tidsskriftet *Journal of Military Ethics*. Blant hans siste utgivelser er *Når dronene våkner. Autonome våpensystemer og robotisering av krig* (red., Cappelen Damm Akademisk, 2016).

Markus Christen is a Research Group Leader at the Institute of Biomedical Ethics and History of Medicine and Managing Director of the UZH Digital Society Initiative of the University of Zurich. He received his MSc in philosophy at the University of Berne, his PhD in neuroinformatics at the Federal Institute of Technology in Zurich and his habilitation in bioethics at the University of Zurich. His research interests are in empirical ethics, neuroethics, ICT ethics and data analysis methodologies. In addition to his academic career, he has many years of experience in project management, public relations, and science journalism.

Elisabeth Enoksen er Førsteamanuensis ved Institutt for sosialfag, Universitetet i Stavanger. Enoksen har doktorgrad i Endringsledelse fra 2016. Tema for doktoravhandlingen er organisasjonsrettferdighet, med særlig fokus på sammenhengen mellom personlige verdier og opplevd rettferdighet på arbeidsplassen. Hun underviser i og forsker på emnene sosial rettferdighet, kritisk sosial

arbeid, kultursensitivitet og mangfoldsledelse, og er leder for et internasjonalt Erasmus Mundus-masterstudie.

Roar Espevik er hovedlærer lederskap ved Sjøkrigsskolen og Instituttleder på institutt for Samfunnspsykologi ved Universitetet i Bergen. Han har militær utdanningsbakgrunn fra Sjøkrigsskolen og operativ tjeneste på ubåt, samt etterutdanning i økonomi, pedagogikk og psykologi (PhD fra Universitetet i Bergen). Han har publisert arbeid innenfor operativt samarbeid, lederskap og trening, søvn-deprivasjon, team og teamutvikling, psykologisk robusthet.

Kristian Firing (PhD), er Førsteamanuensis ved Luftkrigsskolen der han driver undervisning, coaching og forskning. Han publiserte i 2017 boken «Nøkkelen til akademisk skriving: Øvelse gjør mester» ved Orkana Forlag. Han er for tiden involvert i forskningsprosjekter som undersøker helhetlig debriefing, kunstbaserte metoder i lederutvikling og teater som arena for læring. Han skriver for tiden på boken "Helhetlig Veiledning", en fagbok basert på 52 historier om veiledning hentet fra Forsvaret, Brann, Politi og helsesektoren, der det foreligger avtale om publisering ved Orkana Akademiske Forlag.

Anette Harris er professor i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen. Hun forsker på stress og søvn hos mennesker i ulike aldre og ulike populasjoner. Hennes forskning på stress og tilpasning inkluderer blant annet arbeidere i polare strøk (arktisk og antarktisk), offshore, militært personell og toppidrettsutøvere. Hennes spisskompetanse er knyttet opp til regulering av stresshormonet kortisol. Hennes avhandling "Adaptation and health in extreme and isolated environments: From 78°N to 75°S" ble publisert i 2011 (BORA. Uib.no).

Sigurd W Hystad er førsteamanuensis i psykometri og forskningsmetode ved Universitetet i Bergen og tidligere leder for Forskningsgruppen for operativ psykologi ved Institutt for samfunnspsykologi, UiB. Hans forsknings-

arbeider faller hovedsakelig inn under 1) betydningen av resiliens og mental hardførhet i operative sammenhenger og 2) betydningen av psykologiske-, mellommenneskelige- og organisatoriske faktorer for transport-sikkerhet. Blant hans seneste vitenskapelige publikasjoner er: Thomassen, Å. G., Hystad, S. W., Johnsen, G., Bartone, P. T., Johnsen, B. H. (2018). The effect of hardiness on PTSD symptoms: A prospective mediational approach. *Military Psychology*, 30, 142-151, og Myrseth, H., Hystad, S.W., Säfvenbom, R., & Olsen, O.K. (2018, akseptert for publisering). Perceptions of specific military skills – The impact of perfectionism and self-efficacy. *Journal of Military Studies*. Hystad er også seksjonsredaktør for *Scandinavian Journal of Psychology*.

Johannes Katsarov is a Doctoral Researcher at the Center for Ethics of the University of Zurich, where he investigates the potential of video games for the training of professionals' moral sensitivity and is involved in the design of two Serious Moral Games. He holds an MA in career counselling and organization development from the Heidelberg University and has several years of experience in the development of national and international standards for quality assurance and the training of professionals. As the Coordinating Director of the NICE Foundation, he organizes annual academies for collaborative learning in the domain of career guidance and counselling.

Gerry Larsson, leg psykolog med spesialistbehørighet inom arbetslivets psykologi, är professor i ledarskapspsykologi vid Försvarshögskolan i Karlstad, Sverige, och professor II i stresspsykologi vid Högskolen i Innlandet, Elverum. Han har också egen tidligere erfaring av ledarskap som prorektor och tillförordnad rektor vid Försvarshögskolan. Gerry Larsson har publicerat över 800 vetenskapliga och populärvetenskapliga alster. Bland de senaste återfinns följande: Larsson, G., Berglund, A. K., & Ohlsson, A. (2016). Daily hassles, their antecedent and outcomes among professional first responders: A systematic literature review. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57, 359-367; Larsson, G., Lundin, J., & Zander,

A. (2017). *Ledarskapsmodellen: Konsten att matcha individuella och organisatoriska förutsättningar*. Lund: Studentlitteratur; Larsson, G. et al. (2017). Leadership behavior changes following a theory-based leadership development intervention: A longitudinal study of subordinates' and leaders' evaluations. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58, 62-68.

Nils Terje Lunde er fagsjef i Feltprestkorpsset. Dr. theol. i etikk fra Det teologiske menighetsfakultetet. Har tidligere vært stabsprest ved Forsvarets høyskole, feltprest for de norske styrkene i Afghanistan, Luftkrigsskoleprest og sjøforsvarsprest ved Tromsø Sjøforsvarsdistrikt. Har vært medredaktør og bidragsyter i flere publikasjoner om militærprofesjonen, bl. a. *Krigerkultur i en fredsnasjon* (Abstrakt, 2009) og *Uniformitet eller mangfold?* (Abstrakt, 2010).

Terje Manger er dr. philos. og professor emeritus i pedagogisk psykologi ved Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen. Han har skrevet en rekke vitenskapelige artikler, bøker og bokkapitler om temaer som kjønnsforskjeller i matematikk, selvpåfatning, motivasjon, fengselsundervisning, atferdsproblemer og generell pedagogisk psykologi. Sammen med sine kollegaer i *Bergen Cognition and Learning Group* har han gjennomført flere undersøkelser om opplæring, motivasjon for utdanning og lærevansker i norske og nordiske fengsler. Manger og Wormnes har han skrevet boken *Motivasjon og mestring*.

Stig Berge Matthiesen er psykolog, PhD og professor i organisasjonspsykologi ved Institutt for ledelse og organisasjon ved Handelshøyskolen, BI. Hans forskning knytter seg særlig til positive og negative former for ledelse, vasling og mobbing i arbeidslivet. Matthiessen var i perioden 2016-2018 medlem av regjeringens varslingsutvalg som utgav NOU rapporten «Varsling og verdier», og er fagredaktør for *Magma* 0318.

Rolf-Eivind Vinjevoll Monsen er prest ved Sjøkrigsskolen og underviser i "militær etikk og ledelse". Har tidligere gjort tjeneste i 16 år som prest i Den norske kirke,

under Bjørgvin bispedømme. Han er Cand. Theol. fra Menighetsfakultetet i Oslo og har militær utdanningsbakgrunn fra Sjøforsvarets gymnastikkskole og BSMA. Etterutdanning i latin, psykologi, pedagogikk og "Filosofi og ledelse" fra Universitetet i Bergen og Norsk Lærerakademi.

Sofia Nilsson är disputerad i pedagogik vid Karlstad universitet, Sverige, och har även en bakgrund inom statsvetenskap (MSc., Växjö universitet, Sverige). Hon arbetar sedan 2005 med forskning och utbildning vid Forsvarshögskolans ledarskapscentrum i Karlstad, Sverige. Hon har publicerat vetenskapliga och populärvetenskapliga artiklar som fokuserar ledarskap inom både civil och militär verksamhet med fokus på stress i allmänhet och moralisk stress i synnerhet samt indirekt och destruktivt ledarskap. Några av de senare publikationerna är: Larsson, G., Nilsson, S., Hyllengren, P., Ohlsson, A., Waaler, G., & Kallenberg, K. (2018). Stress reactions following acute situations involving moral challenges among health care professionals. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59, 177-185; Nilsson, S., Brandow, C., Ohlsson, A., & Larsson, G. (2017). Military leadership and emotion regulation in acute situations that contain moral dilemmas. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8, 4; Larsson, G., Ohlsson, A., Berglund, A.K., & Nilsson, S. (2017). Daily uplifts and coping as a buffer against everyday hassles: Relationship with stress reactions over time in military personnel. *Scandinavian Psychologist*, 4, 13.

Olav Kjellevold Olsen er Førsteamanuensis i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen. Han har militær utdanningsbakgrunn fra Sjøkrigsskolen, og etterutdanning i teologi og psykologi (PhD fra Universitetet i Bergen). Han forsker på ulike tema knyttet til operativ samhandling (e.g., lederskap og trening, moral, organisasjonsrettferd, spilleavhengighet i Forsvaret, søvn-deprivasjon, team og teamutvikling, psykologisk robusthet og spontan tillit). Siste arbeid er: Pallesen, S., Olsen, O.K. et. al., (2018). Sleep deprivation and hallucinations. *Military Psychology* (accepted for

publication); Myrseth, H., Olsen O.K., et al. (2018). Perceptions of specific military skills – the impact of perfectionism and self-efficacy. *Journal of Military Studies*, (accepted for publication); Olsen, O.K. (2018). Effective cooperation between strangers in unexpected and dangerous situations – a matter of swift trust. I Torgersen G.E (red): *Interaction: "samhandling" under risk. A step ahead of the unforeseen*. Oslo: Cappelen Damm.

Kåre Inge Skarsvåg (MA), er major og hovedlærer ved Luftkrigsskolen der han driver undervisning, veiledning og forskning. Hans områder for forskning er filosofi, veiledning og kunstbaserte metoder i lederutvikling. Han har bred erfaring fra forskjellige lederstillinger i Luftforsvaret. Han skrev sin masteroppgave om veiledning og han skriver for tiden på boken "Helhetlig veiledning", en fagbok basert på 52 historier om veiledning hentet fra Forsvaret, Brann, Politi og helsesektoren, der det fore-ligger avtale om publisering ved Orkana Akademiske Forlag.

Herner Sæverot er professor i pedagogikk og vitenskapelig leder av forskningsgruppen PedLab ved Høgskulen på Vestlandet (Campus Bergen). Han er professor II ved NLA høgskolen (Campus Oslo) og sjefredaktør for tidsskriftet *Nordic Studies in Education*. Blant hans nyeste publikasjoner er: Roberts, P. & Sæverot, H. (2018). *Education and the Limits of Reason: Reading Dostoevsky, Tolstoy, and Nabokov*. New York & London: Routledge; Sæverot, H. (2018). Indirect Teaching. I John Baldacchino (red.): *The Wiley Blackwells Encyclopedia of Art & Design Education. Volume 1: Philosophy and History of Art Education*. Oxford: Wiley Blackwells; Sæverot, H. (2018). Invisible Teaching. I Paul Smeyers (red.): *International Handbook of Philosophy of Education*. Berlin: Springer. For øyeblikket er professor Sæverot prosjektleder for et forskningsprosjekt om demokratisk beredskap mot rasisme og antisemittisme, finansiert av Utdanningsdirektoratet.

Glenn-Egil Torgersen er professor i pedagogikk ved Forsvarets Høgskole i Oslo, og professor II ved

Universitetet i Sørøst Norge. Han jobber med grunnforskning på læring og kompetanse for det uforutsette (DU) og samhandling under risiko (SUR), både i et sektorielt (Forsvaret) og kryss-sektorielt og internasjonalt perspektiv. Blant hans senere større vitenskapelige publikasjoner er *Pedagogikk for det uforutsette* (red., Fagbokforlaget, 2015) og *Interaction: Samhandling under Risk - A Step Ahead of the Unforeseen* (red., Cappelen Damm Akademiske, 2018). Torgersen er medlem av Det Kongelige Norske Videnskabers Selskabs Akademi (DKNVS).

Gudmund Waaler er Sjøfprest i Sjøforsvaret med PhD i dogmatikk. Han har tidligere arbeidet som Sjøkrigsskoleprest der han underviste i etikk og ledelse. Før det var han Ledende sogneprest i Bergen domkirke menighet. Han var i flere år redaktør i tidsskriftet *Pacem* der han også har bidratt med flere artikler innen sitt fagfelt. Noen av de senere publikasjonene er: Waaler, G. (2012). 'Det flerstemte' – en hjørnestein i klokt lederskap. *Pacem* 15 (2), 9-20. Waaler, G., Nilsson, S., Larsson, G., & Espevik, R. 2013. *Ars vitam tollendi – kunsten å slå i hjel*. *Pacem* 16:1, 5-26. Waaler, G., Nilsson, S., & Larsson, G. 2017. Å ta liv – erfaringer fra Afghanistan. *Michael* 14:1, 54-59. Larsson, G., Nilsson, S., Hyllengren, P., Ohlsson, A., Waaler, G., & Kallenberg, K. (2018). Stress reactions following acute situations involving moral challenges among health care professionals. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59, 177-185;

Takk til våre fagfeller

Magne V. Aarset (HiÅ, 1.AM)
Dagfinn Andreassen (SKSK, Dosent)
Bjørn M. Batalden (UiT, 1.AM)
Jo Inge Bekkevold (IFS, 1.AM)
Ellen K. Berle (SKSK, FLEK)
Morten Birkeland (UiB, Professor)
Kjell Inge Bjerga (FHS, Professor)
Noureddine Bouhmala (HBV, 1.AM)
Ole Boe (FHS, 1.AM)
Kristin Ven Bruusgaard (IFS, Phd C.)
Paul Otto Brustad (NLA, Professor)
Dag Diserud (SKSK, HLEK)
Jarle Eid (UiB, Professor)
Sylvia Encheva (HSH, Professor)
Øistein Espenes (LKSks, FLEK)
Roar Espevik (SKSK/UiB, 1.AM)
Terje Fykse (SKSK, FLEK)
Ed Galea (HSH, Professor)
Henrique M. Gaspar (HiÅ, 1.AM)
Øystein Glomsvoll (SKSK, KL/MA)
Hans Magne Gløppen (SKSK, HLEK)
Odd Sveinung Hareide (SKSK, KL/MA)
Alf Harlem (HBV, 1.AM)
Anette Harris (UiB, Professor)
Tormod Heier (FHS, 1.AM)
Bård Hess (SKSK, OK/MA)
Jørn Hetland (UiB, 1.AM)
Hans Petter Hildre (HiÅ, Professor)
Karina Hjelmervik (HBV, 1.AM)
Jon Vegard Hugaas (HPV, 1.AM)
Dagfinn Husjord (UiT, ULEK)
Harald Høiback (FHS, Professor)
Jan O. Jacobsen (SKSK, 1.AM)
Odvar Johan Jensen (NLA, Professor)
Øystein Jensen (FNI, Phd)
Finn Erhard Johannesen (UiO, Professor)
Rhino B. Johansen (FHS, 1.AM)
Bjørn Helge Johnsen (UiB, Professor)
Kjell Kallenberg (FHS, Professor)
Terje Knutsen (UiB, 1.AM)
Tommy Krabberød (SKSK, 1.AM)
Tom Kristiansen (UiT, Professor)
Tore Langholm (SKSK, Professor)
Gerry Larsson (FHS, Professor)
Nils Terje Lunde (FPK, 1.AM)
Amund Lundesgaard (IFS, 1.AM)
Per Lægreid (UiB, Professor)
Anne Linda Løhre (SKSK, FLEK)
Christophe Massacand (SKSK, 1.AM)
Knut Meen (SKSK, FLEK)
Tor Jørgen Melien (FHS, Phd)
Christian Moldjord (LKSsk, 1.AM)
Bård Mæland (VID, Professor)
Salman Nazir (HBV, 1.AM)
Vegard Nergård (UiT, 1.AM)
Odd Arne Nissestad (Equinor, Phd)
Olav K Olsen (UiB, 1.AM)
Øystein Rian (UiO, Professor)
Alexander Sauter (SKSK, 1.AM)
Yngve Thodesen (SKSK, 1.AM)
Lars Olav Tveita (SKSK, 1.AM)
Steinar Nyhamn (SKSK, KK/MA)
Helle A. Oltedal (HSH, 1.AM)
Runar Ostnes (HiÅ, 1.AM)
Ståle Pallesen (UiB, Professor)
Egil Pedersen (UiT, Professor)
Tore Pedersen (FEH, 1.AM)
Hanne Riese (UiB, 1.AM)
Dag Roness (UiB, 1.AM)
Bjarte K. Røed (HBV, 1.AM)
Evelyn-R. Saus (UiB, 1.AM)
Endre Sjøvold (NTNU, Professor)
Hege K. Skilleås (SKSK, HLEK)
Knut Einar Skodvin (UiB, 1.AM)
Gisle Strand (SKSK, HLEK)
Tor Ivar Strømmen (SKSK, OK/MA)
Henning Sulen (SKSK, HLEK)
Are K. Sydnes (UiT, Professor)
Arild Sæbø (SKSK, HLEK)
Bjørn Terjesen (SKSK, FLEK)
Harald Totland (SKSK, 1.AM)
Øystein Tunsjø (IFS/FHS, Professor)

Bernt Tysseland (Equinor, Phd)
Ståle Ulriksen (SKSK, HLEK)
Gudmund Waaler (FPK, I.AM)
Nina Karin Mo Wahlund (SKSK, OK/MA)
Hans Jørgen Wiborg (SKSK, HLEK)
Peter Wide (UiT, Professor)
Vilmar Æsøy (HiÅ, Professor)
Åse Gilje Østensen (SKSK, I.AM)
Kjell Ivar Øvergård (HBV, Professor)

“Navigare necesse est, vivere non necesse”

Roar Espevik

The quote is attributed to Pompey (56 BC), who used it to urge his sailors on when they refused to set sail on a stormy sea, in order to bring grain from Africa to Rome where people were starving. This is a task familiar to every naval officer: to do his or her duty to society when the situation demands it, is more crucial than own survival. The quote means, literally, “It is necessary to sail, it is not necessary to live”. This means that it is necessary to depart, even if you are not at all sure that you will ever arrive.

It is more “necesse” than ever that we set sail within the academic world. The picture on the front page, the possible monster, Nessie of Loch Ness, symbolizes our quest for knowledge within the naval domain. What is truth? With what kind of certainty can we claim to know the truth? These are central questions whether dealing with a monster or with naval warfare. It is an ongoing process that makes us wiser but not certain. The Royal Norwegian Naval Academy dates back 200 years and the purpose of our magazine is to put our competence, or sometimes even the lack of it, out into the open for debate. We have a threefold wish; to invite to debate and reflection, to present competent arguments, and to publish knowledge gained through peer reviewed research. In short, we have a deep desire to present through “Necesse” our latest academic thoughts, research and efforts concerning anything that is important to a naval officer. “Necesse” will include scientific articles, especially brilliant bachelor papers by our cadets, and works of scholars at our own Academy or others writing within the naval officer sphere.



ISBN 978-82-93550-14-3