



**Eksamen i Emne OPG3401**  
**Bacheloroppgave**

**«Selvmordsforebygging i Forsvaret – et integritetsgap?»**

**av**

**Henning J. Kristiansen**

**Antall ord: 9332**

**Godkjent for offentlig publisering**

## Publiseringsavtale

### En avtale om elektronisk publisering av bachelor/prosjektoppgave

Kadetten(ene) har opphavsrett til oppgaven, inkludert rettighetene til å publisere den.

Alle oppgaver som oppfyller kravene til publisering vil bli registrert og publisert i Bibsys Brage når kadetten(ene) har godkjent publisering.

Oppgaver som er graderte eller begrenset av en inngått avtale vil ikke bli publisert.

Jeg (Vi) gir herved Luftkrigsskolen rett til å gjøre denne oppgaven tilgjengelig elektronisk, gratis og uten kostnader	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nei
Finnes det en avtale om forsinket eller kun intern publisering? (Utfyllende opplysninger må fylles ut)	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nei
Hvis ja: kan oppgaven publiseres elektronisk når embargoperioden utløper?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nei

## Plagiaterklæring

Jeg (Vi) erklærer herved at oppgaven er mitt eget arbeid og med bruk av riktig kildehenvisning.

Jeg (Vi) har ikke nyttet annen hjelp enn det som er beskrevet i oppgaven.

Jeg (Vi) er klar over at brudd på dette vil føre til avvisning av oppgaven.

**Dato: 02 – 05 – 2022**

## Forord

Takk til Major Kåre Inge Skarsvåg. Du har vært en viktig brikke i veivalget til oppgaven min.

Denne studien har virkelig vært interessant å gjennomføre. Dette er en alvorspreget tematikk som en stor del av befolkningen i Norge har på et eller annet vis en tilknytning til. Dagens tall tilsier at det bare i Norge skjer rundt 600-650 selvmord i året og at av disse er majoriteten menn. Til sammenligning dør det faktisk flere mennesker til selvmord enn det gjør i trafikkulykker. Dette mener jeg er bemerkelsesverdig og bør oppfordre til videre refleksjon og fatting av tiltak.

Det sies at Forsvaret er en gjenspeiling av samfunnet. Det betyr at trender, tendenser og fenomener man merker i samfunnet generelt, vil også kunne oppdages i Forsvaret. Selvmord er intet unntak. Ønsket om å skrive bacheloren om selvmord og selvmordsforebygging som min avsluttende eksamen ved FHS/Luftkrigsskolen er ikke tilfeldig. I 2020 kom Forsvaret ut med en nullvisjon mot selvmord, og denne nullvisjonen ønsker jeg å bidra til. Gjennom å forske på tematikken i egen organisasjon, håper jeg at mine funn kan bidra til nettopp dette. Ønsket er å bidra til å gi en bredere forståelse for hvordan nåværende situasjon er, og hva man potensielt kan ta tak i for å gjøre det selvmordsforebyggende arbeidet som allerede pågår i Forsvaret enda bedre.

Trenger du noen å prate med?

Kirkens SOS	224 00 040
<b>Grønn Linje</b>	
Militært:	0510 3088
Sivilt:	800 30 445
Kameratstøtte SOS	800 48 500
AMK SOS	113

## Innhold

1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn og tema.....	1
1.2 Problemstilling .....	2
1.3 Avgrensning .....	2
1.4 Disposisjon .....	2
2 Metode.....	3
2.1 Valg av metode.....	3
2.2 Intervjudesign.....	4
2.3 Forberedelse og gjennomføring.....	5
2.4 Utvalgsmetode.....	6
2.5 Behandling av data .....	6
2.6 Intervjuanalyse .....	7
2.7 Validitet og reliabilitet.....	7
2.8 Mulige begrensninger .....	7
3 Teori .....	8
3.1 Begrepsavklaring.....	8
3.1.1 Selvmord .....	8
3.2 Integritetsgapet .....	8
3.3 Kompetansebygging.....	9
3.4 Et godt arbeidsmiljø .....	10
3.5 Tidligere forskning .....	10
3.6 Statistikk over selvmord i Forsvaret 2012-2019 .....	11
3.7 Veiledning om ivaretagelse av arbeidsmiljø (dokument av Forsvaret).....	11
3.7.1 Informasjonstiltak.....	11
3.8 Hva Forsvaret gjør av selvmordsforebygging .....	12
3.9 VIVAT / Forsvaret .....	13
4 Drøfting .....	14
4.1 Fokus på selvmordsforebygging i Forsvaret .....	14
4.1.1 Økning i fokus på selvmordsforebyggende arbeid .....	15
4.1.2 Delkonklusjon .....	15
4.2 Kompetanse rundt selvmordsforebyggende tiltak .....	16
4.2.1 Ønsker kompetansebygging i Forsvaret .....	17
4.2.2 Sammenheng mellom fokus og kompetanse rundt selvmordsforebygging .....	18
4.2.3 Delkonklusjon .....	18
4.3 Arbeidsmiljø som faktor.....	19

4.3.1 Sosial støtte i arbeidsmiljøet.....	19
4.3.2 Delkonklusjon .....	21
4.4 Integritetsgapet i Forsvaret .....	21
5 Avslutning .....	23
5.1 Oppsummering .....	23
5.2 Konklusjon .....	24
6 Videre forskning.....	26
7 Kilde- og referanselister: .....	27

## 1 Innledning

### 1.1 Bakgrunn og tema

På videregående skole (VGS) opplevde jeg mitt første tilfelle av at noen velger å gjøre selvmord. Dette var en lærer jeg så enormt mye opp til og han var et av mine store forbilder. Vedkommende var tilsynelatende spøkefull om at når han nærmet seg 50 år kom han til å «stryke med». Da dette ble eksplisitt uttalt av personen, flirte ungdommene som var med i samtalen godt sammen med personen. Vi tenkte selvfølgelig at dette må være en spøk, da vedkommende selv var den som begynte å le først. Et par år går forbi og en vanlig skoledag på VGS resulterer i gråt og fortvilelse da vi får vite at vedkommende som spøkte om at han kom til å stryke med - har valgt å avslutte sitt eget liv. I ettertid har jeg ofte tenkt på at den samtalen vi hadde kunne vært hans måte å fortelle at han trenger hjelp. Men det var ingen der som oppfattet hans kamuflerte utstrakte hånd som ba om hjelp.

Jeg startet min forsvarskarriere i 2018 med førstegangstjeneste i Sjøforsvaret/Kystvakten. I løpet av kort tid etter at jeg mønstret ombord på fartøyet jeg skulle tjenestegjøre på, blir jeg gjort oppmerksom på at en vernepliktig fra et annet fartøy har valgt å avslutte livet sitt og har forsvunnet til havs. Ved en senere anledning etter at jeg begynte på Luftkrigsskolen får jeg en melding fra en bekjent som er inne til sin førstegangstjeneste i Luftforsvaret. Denne gangen er det en ansatt som velger å gjøre selvmord. Nå går jeg mitt avsluttende år på Luftkrigsskolen og kan egentlig se tilbake på «statistikken» at for hvert år jeg har jobbet i Forsvaret har det vært minst ett selvmord i året som har berørt meg personlig.

Dette er en problematikk som har pågått over lang tid i Forsvaret. Tanken bak dette studiet er å utforske hva Forsvaret gjør for å forebygge mot selvmord. Norge er et land som har svært høye selvmordstall og statistikken viser at det foregår tre ganger så mye selvmord blant menn enn kvinner i aldersgruppen 20-24 år (Mehlum, 1999). Dette er høyst relevant for denne studien da majoriteten av tjenestegjørende i det norske Forsvaret består av menn.

Formålet med denne studien er å undersøke om de føringer og direktiver gitt fra Forsvaret hva gjelder temaene selvmord og selvmordsforebygging oppleves som tilstrekkelige, og undersøke hvordan disse fungerer i praksis på en avdeling i Forsvaret. Ambisjonen er å avdekke om det er noen avvik mellom hva det er sagt som blir gjort og hva som faktisk blir gjort. Har for eksempel Forsvaret et integritetsgap når det kommer til selvmordsforebygging?

Bakgrunnen for at jeg ønsker å forske på dette temaet er fordi i 2018 ble Rådet for Selvmordsforebyggende Arbeid (RSAF) reetablert, og i 2020 kom Forsvaret ut med en nullvisjon mot selvmord i Forsvaret. At Soldataksjonen i 2021 omhandlet psykisk helse er samtidig et tegn på at det nå virkelig rettes mer fokus mot tematikken. Ved å forske på denne tematikken kan kanskje mine funn bidra til å nå målet om nullvisjonen.

## 1.2 Problemstilling

Studien skal svare på denne problemstillingen.

### ***Hva gjør Forsvaret av selvmordsforebygging og hvordan fungerer det i praksis på en avdeling i Forsvaret?***

Som man spør, får man svar kommer det frem av Roar Pettersens *Oppgaveskrivings ABC* (2016). Problemstillingen til denne oppgaven er delt inn i to deler. Første del er et «hva»-spørsmål og innleder åpne spørsmål som «*Hva gjør Forsvaret av selvmordsforebygging?*» og vil som regel være av beskrivende karakter (Pettersen, 2016). Disse typer spørsmål spiller en viktig rolle når det ønskes å få etablert en oversikt over temaet. Andre del av problemstillingen er et «hvordan»-spørsmål som «*Hvordan fungerer det i praksis på en avdeling i Forsvaret?*» og «innleder typisk spørsmål hvor svaret handler om prosedyrer eller utprøving av forskjellige metoder og framgangsmåter» (Pettersen, 2016, s. 103).

## 1.3 Avgrensning

Grunnet temaets karakter har jeg valgt å avgrense studiet til å fokusere på Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Skulle jeg valgt å intervju noen fra alle grenene, kunne en datametning funnet sted. Avgrensningen til disse to grenene er begrunnet i at eget nettverk har blitt benyttet for å få tak i intervjuobjekter.

Oppgaven skal ikke frembringe en vurdering av tiltakene som finnes, ei heller skal denne oppgaven komme med nye forslag til tiltak som kan iverksettes.

## 1.4 Disposisjon

I denne oppgaven blir leseren introdusert til metodekapitlet til denne studien, som deretter bringer leseren videre til en oversikt over teoriene som har blitt benyttet. I forlengelse av dette kommer drøftingsdelen som er inndelt i fire forskjellige delkapitler som avslutningsvis vil ende opp i en oppsummering og en konklusjon til oppgavens problemstilling: Hva gjør Forsvaret av selvmordsforebygging og hvordan fungerer det i praksis på en avdeling i Forsvaret?

## 2 Metode

Hensikten til dette kapittelet er å beskrive hvordan jeg har jobbet for å få et svar på problemsstillingen. Dette kapittelet innebærer undersøkelsesdesign, hvordan analysen har blitt gjort, begrensninger, samt reliabilitet og validitet til undersøkelsen. Norsk Senter for forskningsdata (NSD) hadde ingen innsigelser (Vedlegg A). Før undersøkelsen fant sted søkte jeg godkjenning fra de berørte avdelinger og Forsvarets Høgskole (FHS). Etter godkjenningen fra disse ble undersøkelsen iverksatt (Vedlegg B).

Grunnet en eksplorerende problemsstilling slik som i denne studien kreves det ofte en metode som går mer i dybden, som får frem data som er nyanserte og er mer åpen for uventede forhold og kontekstuelle forhold (Jacobsen, 2015, s. 64). I denne studien vil en metode som evner å få frem flere nyanser rundt et emne være å preferere, da eksplorerende problemstillinger vanligvis vil kreve at konsentrasjonen rettes til få enheter.

Ved forskning finnes det flere måter å samle inn data på. Innenfor datainnsamling er det de to hovedretningene kvalitativ og kvantitativ metode som benyttes mest hyppig. I denne oppgaven har kvalitativ metode blitt brukt.

### **Kvalitativ metode**

Det kvalitative studiet er som regel intensive og omfatter bruk av få enheter der data samles inn som ord (Jacobsen, 2015, s. 145). Innenfor kvalitative metoder har vi flere å velge mellom. Man har for eksempel *det individuelle, åpne intervjuet* som regnes som en av de vanligste innsamlingsmetodene av data innenfor det som kan kalles en kvalitativ metode. Den datainnsamlingsmetoden som blir valgt vil være med på å påvirke gyldigheten (validiteten) til dataen.

#### 2.1 Valg av metode

Enkeltmennesket er den viktigste datakilden i denne studien, særlig det som kommer frem gjennom for eksempel et intervju. Dermed vil en kvalitativ individualistisk tilnærming være valgt metode, da det er hensiktsmessig for å kunne belyse hvordan enkeltindividet fortolker et fenomen, som i denne studien vil være *selvmordsforebygging på avdeling*. Individets tolkning av virkeligheten vil være av høy interesse.

Jeg ønsker en dyptgående studie av hvordan personellets opplevelse av selvmordsforebygging er og foregår på deres respektive avdelinger i Forsvaret. Derfor har valget blitt en kvalitativ tilnærming. Dette gjør det mulig for meg å komme nærmere inn på den enkelte ansatte, samt at dersom det skulle oppstå behov for det, gir det meg mulighet til å stille



oppfølgingsspørsmål til vedkommende underveis i intervjuet. Denne måten gjør det mulig å få inn flere nyanser fra individet, samt at det kan hjelpe meg som intervjuer å få en bedre forståelse for hva respondenten har snakket om (Jacobsen, 2015, s. 158). På bakgrunn av valgt metode begrenses muligheten til å intervju mange intervjuobjekter, da kvalitativ metode med som for eksempel individuelle intervju kjennetegnes som en mer tidkrevende prosess (Jacobsen, 2015, 146). En kvantitativ metode kunne dog gjort det mulig å nå ut til langt flere respondenter ved bruk av for eksempel en spørreundersøkelse. Ved å benytte en kvalitativ tilnærming i form av for eksempel det åpne, individuelle intervjuet «legges ingen eller svært få begrensninger på hva respondenten kan si» (Jacobsen, 2015, s. 146) som gjør at svarenes validitet øker.

## 2.2 Intervjudesign

Gjennom intervjuene har jeg samlet inn det som blir min empiri for dette studiet.

Innenfor den kvalitative tilnærmingen har jeg valgt å bruke en intervjumetode som kalles for *Det åpne individuelle intervjuet* (Jacobsen, 2015, s. 146). Det som kjennetegner denne datainnsamlingsmetoden, er *undersøker* og *undersøkt* – som fra nå refereres til som respondent – har en vanlig samtale/dialog mellom seg. Gjennom bruk av personlige intervjuer får vi en tydelig form for individualisering. Dette er med på å bringe frem oppfatninger og holdninger til den enkelte respondent, uten at den sosiale sammenhengen blir tatt hensyn til (Jacobsen, 2015). Ved å gjøre det på denne måten vil vi ende opp med en samling av individers synspunkter og perspektiver, som vil kunne være mer gyldige enn hvis for eksempel et gruppeintervju skulle funnet sted.

Alle respondentene signerte et skriftlig samtykkeskjema for egen deltakelse i studiet. I dette samtykkeskjema blir respondenten informert om at man kan trekke deltakelsen sin når som helst og at det ikke trenger å være en grunn til det. Respondentene vil forbli anonyme og i samtykkeskjemaet kommer det frem at sitat fra intervjuene kan bli brukt uten at vedkommende bak sitatene skal være mulig å identifiseres. Videre har jeg presentert forskningsspørsmålet gjennom e-post så de vet tematikken til studiet (vedlegg C). Metoden *det åpne individuelle intervjuet* kan gjøre det enklere for intervjuer å få spontane og mangesidige svar fra respondentene. En svakhet med å bruke en slik intervjuform er at den reduserer antall respondenter, og særlig med tanke på tidsbruk og analysing av innsamlet data i ettertid. Intervjuene med de forskjellige respondentene har en varighet på mellom tretti og førti minutter.

Intervjuene har blitt gjennomført både ansikt-til-ansikt i respondentens «trygge miljø» og over plattformen Microsoft Teams. Medfølgende til disse intervju typene kommer både sterke og svake sider. Ansikt-til-ansikt er ifølge Dag Ingvar Jacobsen (2015) god til å få etablert både åpenhet og tillit mellom intervjuer og respondent, det gir en god flyt i samtalen og man forstyrres som regel mindre av andre distraksjoner i løpet av pågående intervju. Noen svake sider ved denne typen er at «enkelte respondentene kan være vanskelige å få tak i (geografisk og sosial isolasjon), og enkelte vil kvie seg for å stille til slike intervjuer. *Intervjueffekten* er potensielt sterk.» (Jacobsen, 2015, s. 148). Intervjueffekten er hvor sterkt intervjuer påvirker den som intervjues (Jacobsen, 2015, s. 148).

«Alle som har sittet i samtale med en annen, vet at samtalen formes – både i stil og innhold – av partene som deltar. Slik er det også i intervjuer. Den som intervjues, blir påvirket av intervjueren, hvordan denne ser ut, er kledd, snakker, bruker kroppsspråk osv. En intervjuer som virker aggressiv og pågående, kan skape helt andre resultater enn en som virker uinteressert» (Jacobsen, 2015, s. 242).

Det intervjues fra både OF (officer) og OR (Other ranks)-søylene for å legge til rette for et bredere innblikk i hvordan tematikken berører disse partene. Som nevnt over har intervjuene en individualistisk tilnærming for å lettere kunne etablere tillit mellom intervjuer og respondent. På denne måten åpner man opp for flere perspektiver på ulike nivåer i den hierarkiske strukturen som man finner igjen i Forsvaret.

### 2.3 Forberedelse og gjennomføring

Før intervjuene fant sted utarbeidet jeg en intervjuguide med 15 spørsmål (vedlegg D).

Spørsmålene er prøvd utformet på en slik måte at de kan klare å få frem hvordan virkeligheten er ute på avdeling. Ifølge Jacobsen (2015) bør det kvalitative intervjuet være noe strukturert. Gjennom en intervjuguide får man en oversikt over temaer man ønsker å være innom i løpet av intervjuet og intervjuguiden kan variere i alt fra svært lav til sterk strukturingsgrad. Jeg har forsøkt å holde meg til en lav- til middels strukturingsgrad. Dette gjøres for å unngå at svarene blir for mye påvirket av intervjuer og for å hindre at den kvalitative metoden går over til en mer kvantitativ metode. Det viktigste er at respondenten kan svare med sine egne ord (Jacobsen, 2015). Et pilotintervju ble gjennomført relativt tidlig i prosessen som gjorde at jeg fikk testet ut spørsmålene, samt fikk tilbakemelding på om det er noe annet som bør være med eller eventuelt bli fjernet.

## 2.4 Utvalgsmetode

Ved å velge en tilnærming som kvalitativ metode, begrenses muligheten til å intervju et større flertall av respondenter. Det går ikke an å studere alt og alle man ønsker, og dette gjelder spesielt for datainnsamlingsmetoder som er kvalitative (Jacobsen, 2015). På bakgrunn av dette har jeg valgt ut representanter fra flere ulike avdelinger i Forsvaret, for på denne måten å få frem et utsnitt av hvordan tematikken berører Forsvaret rundt omkring. Mine kriterier for å bli utvalgt til intervju har vært at det skal ikke være mer enn to respondenter fra samme avdeling og vedkommende må inneha gradsnivå OR-5 eller høyere. Ettersom at jeg ønsker å forske på hvordan virkeligheten i Forsvaret er med tanke på selvmordsforebygging nå, er det ikke blitt gjennomført intervjuer av f.eks. pensjonert personell. Vernepliktige soldater er heller ikke vurdert, da oppgaven er avgrenset til personell med lederansvar.

Individene jeg har henvendt meg til har forskjellige erfaringer innenfor tematikken og deres respektive fagfelt. Disse individene befinner seg spredt rundt på forskjellige geografiske lokasjoner tilknyttet Forsvaret.

I denne studien har jeg intervjuet totalt seks respondenter.

## 2.5 Behandling av data

Intervjuene har blitt tatt opp på en lydopptaker utgitt fra IT-avdelingen på FHS/Luftkrigsskolen. Opptakene har blitt transkribert manuelt av intervjuer. Alt innhold på de respektive intervjuene har blitt transkribert ordrett, dette gjelder også ufullstendige setninger som ofte kommer når man kommuniserer muntlig. For å minimere sjansen for at noen respondenter kan bli gjenkjent gjennom dialekt, har alle intervjuene blitt skrevet om til bokmål. Dette gjør det samtidig lettere å skrive og forstå hva som har blitt sagt. Setningsoppbyggingen til respondentene har ikke blitt endret på etter «oversettingen» til bokmål. Det fullførte transkriberte produktet har gjennomgått en kategoriseringsprosess og blitt delt inn i temaer ettersom hvor sitater og svar passer inn. De mest interessante funnene har blitt hentet ut og deretter blitt referert i oppgaven. Denne fremgangsmåten kalles *meningsfortetting*, som er en forkortelse av intervjupersonens uttalelser til kortere formuleringer (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 232).

## 2.6 Intervjuanalyse

I analysen av intervjuene har jeg benyttet meg av en empirinær koding (Tjora, 2017, s. 196). På denne måten åpner det opp for å unngå å lage forhåndskoder *før* selve kodingen av materialet har funnet sted. Allerede i intervjuguiden kom jeg frem til ulike temaer jeg ønsket å ta opp, men gjennom denne typen analytisk tilnærming har temaer som *fokus på selvmordsforebygging, kompetanse og arbeidsmiljø* blitt synliggjort. En videre analyse har bidratt til å synliggjøre en sammenheng mellom svar fra respondentene og temaene, og som på denne måten bidrar til å gi meg et grunnlag for en mer helhetlig forståelse av det analyserte materialet. Videre har jeg vurdert det som hensiktsmessig å fokusere på de tre kategoriene for denne studien.

## 2.7 Validitet og reliabilitet

Innen perioden februar og mars 2022 har intervjuene funnet sted. En slik kort gjennomføringsperiode av intervjuene gjør at dersom respondenter kommer fra samme avdeling kan det bli vanskelig å for eksempel samkjøre svarene sine. Men ettersom at de fleste respondenter befinner seg på ulike avdelinger er sannsynligheten for at denne samkjøringen har funnet sted redusert betraktelig. Jeg har gått kritisk igjennom analyseprosessen for å unngå unøyaktige tolkninger av studiens data, noe som etter min vurdering gjør at validiteten øker.

Respondentene til dette studiet fikk tilgang til forskningsspørsmålet og tematikken helt innledningsvis da jeg sendte ut forespørsel om de kunne tenke seg å delta i min oppgave. Dette er et bevisst valgt jeg har tatt. Spørsmålene eller temaene i intervjuguiden ble derimot ikke sendt ut på forhånd, men kom fortløpende underveis i intervjuet. Dette for å hindre konstruksjon av svar på spørsmålene før spørsmålene har blitt stilt. På denne måten gjør det at «sannsynligheten er stor for at det som intervjuobjektet nevner først, er det som opptar ham eller henne mest» (Jacobsen, 2015, s. 156).

## 2.8 Mulige begrensninger

Gjennom å måtte forholde seg til et begrensende antall intervjuer kan viktige innspill fra andre mulige intervjuobjekter ikke komme frem. Dette er en ulempe for denne min oppgave, da utvalget i denne oppgaven består av totalt bare seks personer. Dette mener jeg utgjør et for lite grunnlag til å være generaliserende nok til å gjelde hele Forsvaret. Ettersom at Forsvaret består av svært mange avdelinger og personell, anser ikke jeg det som relevant å gjøre et forsøk på å generalisere de funnene heller. Gjennom å intervjuere flere, kan kanskje funnene mine bli ytterligere forsterket og samtidig muligens avdekke flere interessante funn.

### 3 Teori

I dette kapitlet vil jeg frembringe en oversikt over ulike begrepsforklaringer, samt vise til teorien som vil bli brukt i denne oppgavens drøftingsdel. I denne oppgaven blir Forsvarets direktiver og dokumenter ansett som teori og derfor skrevet i dette kapitlet. Annen teori er hentet fra ulike tilfeldig valgte teoretikere. Teorien er hentet for være med på å understøtte hovedfunnene i oppgaven.

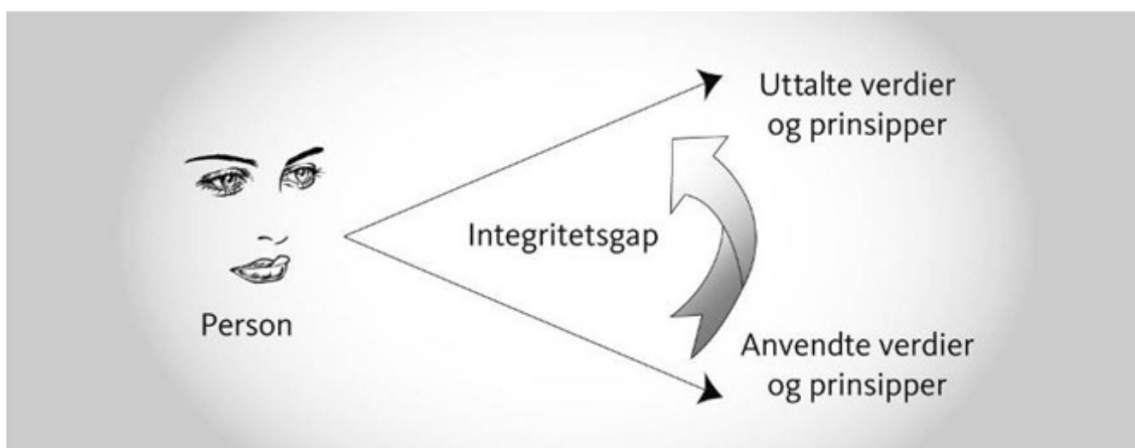
#### 3.1 Begrepsavklaring

##### 3.1.1 Selvmord

Hva er et selvmord? I ordets rette forstand betyr det å drepe seg selv. Av Lars Mehlum (1999) kommer det frem at rundt den aktive selvmordshandlingen har det vært mest vanlig å bruke *å begå selvmord*. Dette stammer fra et tidligere perspektiv hvor et selvmord, eller et forsøk på dette, ble ansett som en forbrytelse. Dette bør vi, som forfatteren Lars Mehlum foreslår prøve å unngå denne formuleringen og istedenfor bruke uttrykket *å gjøre selvmord*. Det finnes flere definisjoner på hva et selvmord er. Et eksempel er «selvmord er en bevisst og villet handling som individet har foretatt for å skade seg selv, og hvor skaden har ført til døden» (Stengel, 1969, sitert i Mehlum, 1999, s. 22).

##### 3.2 Integritetsgapet

Av Irgens (2007) kommer det frem at gjennom verdiutviklingen velger vi bevisst å forplikte oss selv til normer og visjoner som skal være styrende for oss. I hvor stor grad en faktisk evner å leve i tråd med det som man ønsker skal være ens verdier som er styrende, forteller i hvor stor grad en er hele, integrerte mennesker (Irgens, 2007, s. 86). Videre forteller Irgens (2007) at det som kjennetegner *integritetsgapet* er den forskjellen mellom en persons uttalte verdier og denne personens anvendte verdier, slik det gjennom den virkelige atferden blir uttrykt. Visualisert gjennom Figur. Integritetsgapet:

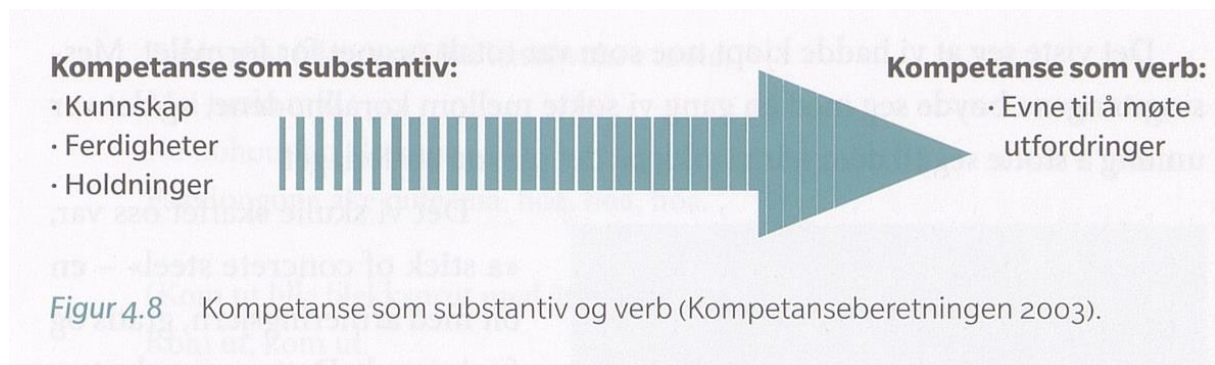


Integritetsgapet (Irgens, 2007, s. 86)

«Et integrert menneske har høy grad av sammenfall mellom uttalte prinsipper og virkelig atferd. Et integrert menneske er et verdistyrkt menneske; et menneske som er konsistent i sine handlinger» (Irgens, 2007, s. 86). Samtidig er dette et menneske som man får en følelse av at forsøker å være tro med det han eller hun sier, selv om de kanskje ikke hele tiden lykkes med dette. I denne studien blir prinsippet om *integritetsgapet* anvendt i en slags overført betydning at det er gjeldende for Forsvaret som organisasjon og dermed ikke bare et individuelt menneske. På denne måten kan forholdet mellom hva Forsvaret *sier de gjør* innenfor tematikken selvmordsforebygging drøftes opp imot *hva de faktisk gjør* av selvmordsforebygging.

### 3.3 Kompetansebygging

Kompetanse er et begrep som kan defineres på flere forskjellige måter. Definisjonen som jeg har valgt å bruke i denne studien er den generelle forståelsen som omhandler det å ha ferdigheter, myndighet, evner eller kunnskaper til å gjøre en viss handling (Mathisen, 2015, s. 124). På denne måten blir kompetanse beskrevet som et substantiv, men Mathisen (2015) utdyper at kompetanse kan samtidig bli oppfattet som et verb. Da er det forskjellen mellom å beskrive kompetanse i generelle betegnelser til beskrivelser av handlinger og konkrete prosesser. «I dagligtale betyr dette at kompetanse primært handler om hva medarbeiderne foretar seg, og hva organisasjonen totalt sett får til – altså hva vi gjør med våre kunnskaper og ferdigheter når vi møter *komplekse krav, situasjoner og utfordringer* (Mathisen, 2015, s. 129). Visualisert gjennom figur 4.8.



(Mathisen, 2015, s. 129)

### 3.4 Et godt arbeidsmiljø

Tradisjonelt sett har man ikke vært så opptatt av de destruktive sidene rundt det sosiale miljøet innen stressforskning. Det har heller vært fokusert på den positive innvirkningen av sosial støtte som man finner i forbindelse med mestring av situasjoner som kan være krevende (Skogstad, 2011, s. 34). Innen sosial støtte skilles det mellom fire perspektiver, hvor det er de to begrepene *tilfredsstillende samspill* og *oppfattet tilgjengelig støtte* som finner sin relevans i denne studien (Buunk, 1990, sitert i Skogstad, 2011, s. 34).

«*Tilfredsstillende samspill* refererer til det å ha et godt sosialt klima, med nære og trygge relasjoner til kolleger, over- og underordnede.

*Oppfattet tilgjengelig støtte* refererer til at man oppfatter at man kan få støtte fra betydningsfulle andre. Studier av sosial støtte på arbeidsarenaen har først og fremst vært opptatt av å måle denne dimensjonen i sosial støtte» (Buunk, 1990, sitert i Skogstad, 2011, s. 34).

Sosial støtte har en rekke studier som underbygger hvilke gunstige effekter som begrepet har på både helse og trivsel. Ved mangel på eller ved utilfredsstillende sosial støtte er det bevist at for alle typer påkjenninger økes sårbarheten, samt at de negative konsekvensene av stress forsterkes (Skogstad, 2011, s. 35). Videre kommer det fram i disse studiene at det går et skille «mellom å studere *direkte effekter* av sosial støtte og *støtputeeffekter* av sosial støtte» (Skogstad, 2011, s. 35). Her sikter de til at sosial støtte fungerer som en støtpute eller en buffer når personer opplever store belastninger og krav. En direkte effekt av sosial støtte er at dette virker direkte inn på trivsel og helse uavhengig av de opplevde kravene, dermed vil det si at «sosial støtte vil ha en positiv innvirkning på helse og trivsel både i belastende og ikke-belastende situasjoner» (Skogstad, 2011, s. 35).

### 3.5 Tidligere forskning

Hva angår tidligere forskning har det blitt gjennomført undersøkelser som kan være med på å forklare fenomenet og sammenhengen mellom selvmord og selvmord i Forsvaret. Dog er disse undersøkelsene flere tiår gammel og kan bli oppfattet som utdatert, men en god del av funnene fra den tiden finner likevel sin relevans den dag i dag. Forsvaret var tidlig ute rundt tematikken selvmord da de allerede i 1952 påla samtlige enheter i militæret å registrere selvmord og selvmordsforsøk blant eget personell og i artikkelen redegjøres det for hvordan arbeidet innenfor selvmordsforebygging har utviklet seg i Forsvaret (Næss, 2004).

### 3.6 Statistikk over selvmord i Forsvaret 2012-2019

I 2015 startet Forsvaret å gi ut et dokument som inneholder nøkkeltall og vurdering fra Forsvarets helseregister, også kjent som *Helse for stridsevne* (HFS). Disse dokumentene blir årlig gitt ut av Forsvarets Sanitet (FSAN). For å kunne frembringe en statistikk over selvmord i Forsvaret tok jeg kontakt med FSAN, hvor de var svært behjelpelige og henviste meg videre til disse dokumentene. Jeg har prøvd å fremstille funnene i en egenkomponert tabell.

Hentet fra Helse for stridsevne (HFS)	Antall selvmord (Skiller ikke mellom ansatte og vernepliktige)	Gjeldende årsperiode
HFS 2021	1 selvmord	2018/2019
HFS 2020	3 selvmord	2017/2018
HFS 2019	1 selvmord	2016/2017
HFS 2018	2 selvmord	2015/2016
HFS 2017	2 selvmord	2014/2015
HFS 2016	1 selvmord	2013/2014
HFS 2015	0 selvmord	2012/2013
<b>Totalt antall selvmord:</b>	<b>10 selvmord</b>	<b>2012/2019</b>

(Forsvaret et al, 2015-2021)

### 3.7 Veiledning om ivaretagelse av arbeidsmiljø (dokument av Forsvaret)

I *veiledning om ivaretagelse av arbeidsmiljø* (2021) gitt ut av Forsvaret omhandler kapittel 9 selvmordsforebyggende arbeid. Dette kapitlet tar for seg punktene *tiltak, Råd for selvmordsforebyggende arbeid, informasjon (primær-, sekundær- og tertiærinformasjon), døgnåpent tilbud til personell, selvmordskrise, selvmordsstatistikk, rapportering og velferdstjenesten*. Veiledningen trådte i kraft 2021-06-15.

«Selvmord har hittil vært omfattet med sterke tabuer som har hindret utbredelsen av saklig informasjon om emnet. Et av de viktigste elementene i selvmordsforebygging er informasjon. Med informasjonstiltak menes i denne sammenheng tiltak som i seg selv virker forebyggende og tiltak som fører til økt kunnskap om selvmordsproblematikk og tilgrensende problemområder. For å redusere antall selvmords handlinger blant personell i Forsvaret må forebyggende tiltak av forskjellig art settes inn på prinsipielt tre ulike nivåer.» (Håbjørg, 2021, s. 28)

#### 3.7.1 Informasjonstiltak

Disse nivåene om informasjonstiltak er:

#### **Primærforebyggende informasjon**



Den type informasjon som kan være med å styrke den enkeltes evne til å kunne fungere under tjenesteforhold som er skiftende, og som kan redusere «tendensen til følelse av fremmedgjorthet i forhold til det militære system, kolleger eller kameratflokk, vil virke selvmordsforebyggende på primærnivået.» (Håbjørg, 2021, s. 29) For eksempel informasjon som kommer når man er under innrykk, overføringer til nye steder, nyansettelser eller omstillinger.

### **Sekundærforebyggende informasjon**

For den som tar livet sitt eller gjør et forsøk på selvmord vil ofte på forhånd signaliserer dette. Mottakeren av disse signalene har ofte ikke den tilstrekkelige opplæringen til å kunne tolke og forstå de signalene som kommer. Derfor trengs det informasjon som er nivåtilpasset om hva en kan gjøre for å hindre at et selvmord forekommer. Forebyggende informasjon kan være informasjon om hva som kan være de vanligste risikofaktorene, reaksjoner eller situasjon, og hva som kjennetegner en risikogruppe (Håbjørg, 2021, s. 29).

### **Tertiærforebyggende informasjon**

Kunnskap om hva man kan gjøre eller hvordan man skal forholde seg når en person ender opp i en selvmordskrise vil kunne redusere at situasjonen eskalerer og resulterer i død, og på denne måten kunne virke tertiærforebyggende for selvmord (Håbjørg, 2021, s. 29).

### **3.8 Hva Forsvaret gjør av selvmordsforebygging**

Av *Handlingsplanen for forebygging av selvmord 2020-2025* (2020) utgitt av Regjeringen kommer det frem at Forsvaret har for selvmordsforebygging etablert omfattende rutiner. Videre utdyper denne handlingsplanen at soldater mottar allerede i førstegangstjenesten opplæring om faresignaler og risikofaktorer tilknyttet selvmordstanker og handlinger. Her rettes fokuset mot psykososiale utfordringer som kan oppstå i førstegangstjenesten og ved innrykk til denne. Soldatene blir videre presentert for «helsepersonell i Forsvaret, personell tilknyttet tros- og livssynskorpset og vernetjenesten i starten av tjenesten. Disse personellgruppene har blant annet som oppgave å bidra til at soldater som har utfordringer i tjenesten får nødvendig hjelp og støtte til å takle disse» (Regjeringen, 2020, s. 19). Soldatene organiseres ved innrykk inn i basisgrupper som på denne måten skal hjelpe til en raskere sosialisering. Forsvaret har også et samarbeid med VIVAT selvmordsforebygging, hvor det gjennomføres undervisning om selvmord og farer rundt dette. Dette kommer jeg tilbake til i pkt. 3.9.

Ved de forskjellige utdanningsinstitusjonene, det være seg befallsskole, stabsskole og krigsskole skal det innenfor selvmordsforebygging være undervisning av obligatorisk karakter. Samtidig gis det utdanning til de som måtte ønske å gjøre en innsats som frivillige kameratstøttehjelpere (Regjeringen, 2020, s. 19). Videre kommer det frem av *Handlingsplanen for forebygging av selvmord* (2020) at det er et pågående samarbeid blant Forsvaret og Kirkens SOS rundt hjelpetelefonen *Grønn linje*, hvor samtlige ansatte, tidligere ansatte, familier til ansatte- og soldater kan ta kontakt for støtte og hjelp. Dette tiltaket er basert på likepersonarbeid (Regjeringen, 2020, s. 19). Det kommer også frem at «Forsvaret opplever at holdningen til kontakt med Forsvarets helsepersonell er i endring og at det i dag er større åpenhet og aksept for å ta kontakt og motta helsehjelp, enn hva som var tilfellet for noen tiår siden.» (Regjeringen, 2020, s. 19).

### 3.9 VIVAT / Forsvaret

Tidligere i teorikapitlet nevnte jeg VIVAT selvmordsforebygging. Dette er et selvmordsforebyggende program/kurs som lærer opp kursdeltakere i hvordan man kan legge merke til faresignaler, øke oppmerksomheten sin, samt hvordan yte førstehjelp til mennesker som befinner seg i en selvmordsfare (Regjeringen, 2020, s. 59). Deltakere på dette kurset får uavhengig av profesjon, faglig bakgrunn eller yrke en felles kompetanse og kurset er med på å stimulere til en økt samhandling mellom de ulike kompetansemiljøer og tjenester (Regjeringen, 2020, s. 59). Målgruppen for kursene som VIVAT holder er i stort alle ansatte i etatene og tjenesteapparatene, men også i tillegg grupper og enkeltmennesker som ikke inneholder formelle hjelperoller som sådan. Det ble startet opp i 1998 og har siden den tid hatt over 55 000 personer som har deltatt på VIVAT-kurs. Allerede i 2002 inngikk Forsvaret et nært samarbeid med VIVAT. Forsvaret så nyttigheten i opplæringstilbudet som kunne bidra med selvmordsforebygging for alle som i sitt daglige virke kunne komme innom denne typen problematikk (Næss, 2004, s. 21).

I 2003 ble det gjennomført et instruktørkurs for personell i Forsvaret som var med på å utdanne rundt 20 VIVAT-kursledere som skal kunne holde kurset «Førstehjelp ved selvmordsfare» (Næss, 2004, s. 21). Gruppen av instruktører er spredd over hele landet og består av personell med forskjellige roller innen det selvmordsforebyggende arbeidet i Forsvaret. I en e-post veksling med Sjefspresten i Sjøforsvaret påpeker Hans Kenneth Sundsbø at «gjennom fagmiljøet her [VIVAT] har vi regionale samlinger og nasjonale samlinger, samt er forpliktet på å følge et fast undervisningsopplegg. Dette opplegget revideres jevnlig» (H. K. Sundsbø, personlig kommunikasjon, 24. februar 2022).

## 4 Drøfting

I drøftingskapitlet er hensikten å undersøke hva Forsvaret gjør av selvmordsforebygging, og hvordan dette fungerer i praksis ute på en avdeling. Analysen av transkripsjonene og den videre analysen viste tre hovedfunn. Disse funnene vil bli drøftet opp mot relevant teori. De tre hovedfunnene er kalt *fokus*, *kompetanse* og *arbeidsmiljø*. Det tilkommer videre mot slutten en del som tar for seg om Forsvaret har et integritetsgap.

### 4.1 Fokus på selvmordsforebygging i Forsvaret

I intervjuene kom det fram fra majoriteten av respondenter at gjennom deres karriere i Forsvaret har det vært alt fra lite fokus på tematikken til så og si et helt fraværende fokus generelt sett. Videre kommer det frem at i senere tid har det for noen av respondentene skjedd en økning av fokus til tematikken, da enten stillingen vedkommende besitter har krevd det eller grunnet eget initiativ til tematikken har blitt tatt. Gjennom sitat fra respondent 2 har det blitt eksemplifisert:

*«Eh.. før jeg begynte på [egen avdeling] så vil jeg si at det har vært veldig, veldig lite. Nesten helt fraværende. Også har jeg før den tid ikke jobbet i avdelinger der vi har hatt mistet noen tett på eller i avdeling. For jeg vil jo tro at en avdeling som mister en kollega, en soldat i selvmord. Vil ha mer.. vil automatisk ha mer at de skal ha fokus på det. Men før at jeg begynte på [egen avdeling], før at jeg begynte i dette her selvmordsforebyggende arbeidet selv så har det vært omtrent.. ja.. fraværende.»*  
(Respondent 2)

Vi har og eksempel på hvordan stillingen til en ansatt (her innen sanitetsdomenet) kan påvirke hvor mye fokus selvmordsforebygging har fått:

*«I min karriere.. på grunn av at jeg er [stillingen] så har jeg jo vært på disse.. vi får jo kurs som vi skal gå. Og vi får oppdateringer. Vi er jo sånne kontaktpersoner, for eksempel hvis du skal hente noen inne. Støtte noen på sykehus, hvis noen havner på sykehus. Så er det jo vi som skal trå til og hjelpe. Vi er også en del av det lokale støttelaget, så hadde det skjedd en hendelse her i nærområdet så hadde jo vi blitt dratt inn i støttelaget som den lokale ressursen. Så sånn sett så er vi jo egentlig med på det meste av krise og hendelser som skjer i løpet av året. Så sånn holder vi jo oss løpende oppdatert egentlig.»* (Respondent 4)

#### 4.1.1 Økning i fokus på selvmordsforebyggende arbeid

Et av hovedfunnene i denne studien er at det har tidligere vært lite fokus på selvmordsforebygging. Det vi derimot ser nå er at fokuset på tematikken stadig øker. På bakgrunn av *veiledning om ivaretagelse av arbeidsmiljø (2021)* kan det kanskje argumenteres for hvorfor en økning i fokuset rettet mot selvmordsforebygging i Forsvaret har funnet sted. Det kan muligens være grunnet at det i nyere tid har blitt enklere å distribuere informasjon og enklere å søke opp informasjon dersom dette skulle være nødvendig eller et behov. En annen faktor som kan spille inn er at det nå rettes en større oppmerksomhet rundt tematikken fra Forsvarets sin side, slik som det kommer frem av lederen av *Rådet for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF)*, Kommandør Ronny Kristoffersen, at «[RSAF] har nå igangsatt et målrettet arbeid for å forhindre selvmord» (Forsvaret, 2021) og at det i 2020 ble fremlagt en nullvisjon mot selvmord i Forsvaret. Blant respondentene er tilgjengeligheten til informasjon et tema som blir belyst. Her fra respondent 6.

*«Jeg tror det har blitt en annen åpenhet i samfunnet som går på dette temaet med at antallet begynner å bli så stort at det endrer fokuset. I tillegg har vi nå fått informasjonsplattformer som intranett, vi har fått Facebook, vi har fått Instagram, vi har fått.. det er mye lettere å nå ut med informasjonen enn det var tidligere. Sånn at det er også da lettere å nå ut med det forebyggende arbeidet enn det var tidligere når ingen var på.. hadde Fisbasis eller hadde intranett, så var det mye vanskeligere å nå ut og da var det mye vanskeligere å holde det fokuset.» (Respondent 6)*

I sitatet til respondent 6 kommer vi inn på det Håbjørg (2021) skriver om de forskjellige informasjonstiltakene. Forsvaret benytter seg av sosiale medier og andre plattformer til å spre informasjon om forebygging av selvmord, da som oftest den type informasjon som går under *sekundærforebyggende informasjon*, likevel er det generelle inntrykket basert på intervjuene at ansatte i Forsvaret på de forskjellige avdelingene ikke har hatt noe særlig stort fokus på selvmordsforebygging.

#### 4.1.2 Delkonklusjon

Fokuset i Forsvaret har tidligere vært lavt når det kommer til det selvmordsforebyggende arbeidet, men det kommer fram at ved å benytte seg av nye plattformer ser vi en tendens til at fokuset på tematikken nå økes. Av sitatene fra respondentene kan det på sin side være nærliggende å tro at noe av grunnen til at fokuset har vært lavt blant ansatte i Forsvaret kanskje er fordi tilgjengeligheten til informasjon har vært noe begrenset.

#### 4.2 Kompetanse rundt selvmordsforebyggende tiltak

Gjennom hva Regjeringen (2020) skriver i handlingsplanen 2020-2025 har Forsvaret allerede etablert omfattende rutiner på selvmordsforebygging. Basert på det som står i denne handlingsplanen er det først og fremst soldater som avtjener sin førstegangstjeneste som det rettes fokus til når det kommer til selvmordsforebyggende tiltak. Men hva vet egentlig utvalget om selvmordsforebyggende tiltak? På et spørsmål om hva respondentene vet om forebyggende tiltak som kommer fra øvrige nivåer i Forsvaret varierer svarene blant to ytterpunkter.

*Eh.. det er lite. Jeg vet at når vi hadde soldataksjonen om at.. jeg husker ikke mottoet.. «vi kjemper våre kamper samme»? eller noe sånt. (...) Men jeg kan jo si det så enkelt at jeg vet ikke hvor jeg skulle ha ringt eller hvem jeg skulle tatt forbindelse med.*

*Utover at jeg kanskje ville prøvd presten? Hvis jeg skulle hatt noen utfordringer med det. Ja. Lite vet jeg om formelle selvmordsforebyggende tiltak. (Respondent 5)*

*«Nå har jo jeg vært avdelingssjef to ganger. Jeg har vært avdelingssjef for [avdeling 1] og avdelingssjef for [avdeling 2] (...). Det jeg vet fra den siste avdelingen jeg var sjef for så gjorde vi ganske mye selvmordsforebyggende arbeid (...). På [avdeling 1] så pratet vi lite om selvmordsforebyggende arbeid, men som en avdeling som deployerte mye så hadde vi fokus på det opp imot internasjonale operasjoner og psykiske etterreaksjoner.» (Respondent 6)*

Mathisen (2015) forklarer at kompetanse innbefatter å ha de ferdighetene eller kunnskapene til å gjøre en viss handling. Studien viser at det er ulikheter i oppfatningen til de forskjellige respondentene. Gjennom sitat fra respondent 5 og 6, ser vi en tendens til at det finnes en forskjell på kompetansenivåene til ansatte i Forsvaret når det kommer til selvmordsforebygging. I denne situasjonen kan dette kanskje forklares gjennom å utforske de ulike gradene av eksponering for tematikken en ansatt i Forsvaret har. Dette viser at dersom man blir eksponert for tematikken gjennom egen stilling, en opplevd hendelse av selvmord i egen avdeling, eller av egen interesse for temaet, kan det kanskje diskuteres at kompetansenivået til individet øker på en naturlig måte. På den annen side kan jeg ikke se å ha funnet ut om dersom man ikke utsettes for tematikken i noen særlig grad, at det kan være en potensiell forklaring til hvorfor noen av respondentene ikke har like stor kompetanse rundt de forskjellige tiltakene som blir gjort i Forsvaret som andre respondenter har.

#### 4.2.1 Ønsker kompetansebygging i Forsvaret

Et av hovedfunnene fra intervjuene er at flere gjerne ønsker mer kompetanse innenfor selvmordsforebygging både for seg selv, men også at andre ansatte i Forsvaret erverver kompetanse innenfor temaet. Respondent 3 belyser dette til en viss grad gjennom et spørsmål om hva vedkommende selv mener det viktigste innenfor selvmordsforebygging er/kan være.

*«Det viktigste temaet er jo å bevisstgjøre det, bevisstgjøre problemet liksom, hva er det folk skal se etter? Da er det jo litt opp imot skoloring av folk. Det er jo et veldig, både tabubelagt og komplekst tema. Altså jeg tror jo de fleste som ikke har vært borti tematikken, når de får sånne kurs og får høre om slike ting så blir det jo litt sånn der A-ha opplevelse, så ja, det er vel det aller viktigste å tilføre folk kunnskap om området.» (Respondent 3)*

Det å tilføre kunnskap om dette området til folk støttes av respondent 6. Vedkommende mener at det i tillegg er viktig å skape en bevissthet i samfunnet om at selvmord er på agendaen og at vi [Forsvaret] har et system som prøver å ivareta det selvmordsforebyggende arbeidet, slik at man klarer å nå personer på et tidlig tidspunkt før de velger å gjøre selvmord. Som Mathisen (2015) påpeker omhandler kompetanse primært sett i dagligtalen hva medarbeidere foretar seg og hva organisasjonen får til totalt sett. På den ene siden kan man kanskje si at gjennom kurs og forskjellige kampanjer (f.eks. soldataksjonen) bedriver Forsvaret kompetansebygging innen tematikken selvmordsforebygging, samt andre aktuelle tematikker. Dette understøtter det at Forsvaret faktisk benytter seg av de kursene som blir gjennomført av VIVAT for å bygge opp kompetansen til sitt personell i Forsvaret. På den annen side kan man kanskje stille seg undrende til om dette er måten å gjøre det på, eller om det finnes andre alternativer som kan fungere bedre i praksis. Men som flere av respondentene er inne på, så er dette en vanskelig problemstilling å forholde seg til. Respondent 5 tar opp problematikken rundt vurderinger av dette med tiltak og effekten av det.

*«Det er jo som alle andre sikkerhetstiltak forøvrig. Når det har ingen tilfeller så oppleves tiltakene som streng. Når man får tilfeller så er tiltakene for mild. Så hekla her er jo balansen. Har du ingen tilfeller fordi tiltakene var riktig? Det vet du ikke. Samme her som det er med sikkerhetskontrollen på flyplasser. Har du ingen bomber? Ja det er for at sikkerheten passer – eller er det fordi ingen vil bombe? Det vet du ikke.» (Respondent 5)*

#### 4.2.2 Sammenheng mellom fokus og kompetanse rundt selvmordsforebygging

Elisabeth Næss (2004) påpeker i tidsskriftet *suicidologi* at gjennom over 50 år har Forsvaret vært aktive og vist interesse for selvmord og selvmordsproblematikken. Likevel ser vi som nevnt i pkt. 4.1, at det er et sprikende nivå på hvor mye fokus det har blitt tilegnet tematikken blant ansatte. Dette var riktignok en artikkel som ble publisert i 2004, men den kan kanskje bidra til å belyse om det har skjedd en endring hva gjelder både fokuset og kompetansen som befinner seg i Forsvaret som organisasjon til tematikken selvmordsforebyggende arbeid.

Forsvaret har egne instruktører som reiser rundt og holder kurs for andre i Forsvaret. Men det kan virke som at hva disse kursene blant respondentenes meninger kan bidra med er noe forskjellig. Det stilles for eksempel spørsmål om hva noen fremmede instruktører som holder kurs til avdelingene på vegne av VIVAT vil kunne ha av effekt og verdi. Respondentene forteller at:

*«Det at det kommer et team og snakker om selvmordsforebygging, to dager i året, som er vilt fremmed for oss, det vil være liten verdi. Jeg mener tematikken er såpass viktig at den må komme innenfra av avdelinga. Og selvfølgelig, lederne kan jo få et sånn seminar, men så må vi følge det opp i egen avdeling.» (Respondent 1)*

*«Jeg tror ikke kursing og snakk om symptomer og hva du skal ringe av telefoner – det vil ikke hjelpe.» (Respondent 4)*

Sitatet til respondent 1 støttes av respondent 4 til en viss grad. Men forskjellen er at videre så tar respondent 4 opp arbeidsmiljø som en faktor som bør jobbes enda mer rundt. Det er kanskje ikke nok å bare ha kurs. Fra intervjuene kommer det fram hvilken mulig påvirkning arbeidsmiljøet på avdelingene kan ha å si for selvmordsforebygging. Dette gjennom for eksempel å se sine kolleger, soldater og medarbeidere, og på denne måten føle seg inkludert i miljøet. Jeg kommer tilbake til arbeidsmiljøet som faktor i pkt. 4.3

#### 4.2.3 Delkonklusjon

Dette drøftingskapitlet har tatt for seg kompetanse og hvordan kompetansebyggingen foregår i Forsvaret, samt har det sett på om det er en sammenheng mellom *fokus* på selvmordsforebygging og *kompetanse* rundt selvmordsforebygging. Det kommer frem av respondentene at kompetansenivåene varierer fra person til person og avdeling til avdeling. Det kan være flere grunner til det. På den ene siden kan det være grunnet de ulike gradene av eksponering overfor tematikken selvmord og selvmordsforebygging, noe som kanskje kan være en naturlig forklaring ettersom at hvis man har opplevd et selvmord på avdeling vil det

naturlig bli svært aktuelt å lære mer om forebyggende arbeid for å forhindre at det skjer på nytt. På den andre siden kan det være som respondent 5 trekker frem; skjer det ingen selvmord fordi tiltakene og forebyggingen fungerer, eller er det fordi det ikke er noen som vurderer å ta selvmord – ergo lite eksponering som resulterer i at vi får et lavere kompetansenivå? Det kan på denne måten dermed være nærliggende å tro at de ulike nivåene av eksponering for selvmord vil kunne være påvirkende på hvor kompetent en person vil føle seg når det kommer til selvmordsforebyggende arbeid. I forlengelse av dette kan det da argumenteres for at sammenhengen mellom hvor mye fokus tematikken får vil spille inn på hvor kompetansenivået i Forsvaret ligger.

#### 4.3 Arbeidsmiljø som faktor

I forrige delkapittel om kompetansebygging tok jeg frem spørsmålet om hva individene selv mente var det viktigste tiltaket for forebygging av selvmord. På dette spørsmålet var også arbeidsmiljø en faktor som ble trukket frem av respondentene.

*«Jeg tror det viktigste er å ha en arena – skape en lavterskeltilbud for å kunne snakke om mental helse. Det tror jeg er viktig. Men metoden der.. jeg vet ikke. Men jeg tror det er nøkkelen, å skape et lavterskeltilbud – en arena for å snakke om mental helse hvor du ikke føler at du må over en dørterskel for å gjøre det. Jeg tror egentlig det enkle svaret eller litt sånn selve svaret er at det må skapes en holdning på avdeling på at alle kan snakke om små og store utfordringer.» (Respondent 5)*

##### 4.3.1 Sosial støtte i arbeidsmiljøet

Dette sitatet av respondent 5 kan man knytte opp til hva Skogstad (2011) forklarer om sosial støtte og dens positive innvirkning man kan finne i forbindelse med mestring rundt krevende situasjoner, uansett hvor stor eller liten utfordringene måtte være. Tradisjonelt sett har de destruktive sidene rundt det sosiale miljøet ikke hatt så stor oppmerksomhet og dette er samtidig noe man legger merke til når vi ser på hvordan respondentene kun tar opp de positive sidene man kan oppleve ved å skape et enda bedre arbeidsmiljø på avdeling.

*«[...] arbeidsplassen har fokus på miljøskapende ting opp imot engasjement for å få ting til å henge i hopen. Altså vi har en fantastisk flink toppledelse nå som er veldig flink med folk og det. Så jeg tror jo at det på en måte er en aksept på at du er en del av et større maskineri. Det tror jo jeg er det viktigste som arbeidsplassen gjør.» (Respondent 3)*



*Oppfattet tilgjengelig støtte* er som Skogstad (2011) utdyper når en oppfatter at man kan få støtte fra andre rundt seg som er betydningsfulle. I sitatet til respondent 3 kan man muligens tolke at ledelsen til vedkommende kanskje er noen som evner å utvise sosial støtte og gjennom dette oppnå *tilfredsstillende samspill* som går ut på å ha et godt klima både med trygge og nære relasjoner til sine kolleger, men også sine over- og underordnede (Buunk, 1990, sitert i Skogstad, 2011, s. 34). Om dette i seg selv virker selvmordsforebyggende skal jeg ikke konkludere med, men det kan være rimelig å anta at dette vil kunne ha en positiv effekt på de ansattes helse og trivsel, samtidig som det kan fungere som en buffer dersom noen skulle oppleve store belastninger eller krav.

Ved mangel på eller fravær av tilfredsstillende sosial støtte er det bevist at det øker sårbarheten for alle typer påkjenninger og at negative konsekvenser for stress forsterkes (Skogstad, 2011, 35). Som en direkte konsekvens av manglende sosial støtte og sosiale tiltak som det oppleves å bli mindre av for tiden, eksemplifiserer respondent 4 en annen potensiell konsekvens som kan forekomme.

*«Før så kunne man ha det gøy, men i dag så skal det bare være produksjon, produksjon, produksjon. Det går på bekostning av sosiale tiltak. Du har ikke overligget lengre, du har ikke familieturer, alt dette blir prioritert bort. Da går det ut over slike ting som for eksempel forebygging av selvmord.» (Respondent 4)*

I forlengelse av dette sitatet forteller respondent 4 at stressnivået som befinner seg i Forsvaret i dag er noe helt annet enn det var for bare 7-8 år siden. Videre påpekes det at det bare blir mer og mer arbeid, samtidig som det ikke kommer nytt personell som kan bidra til å gjøre stressnivået lavere. Dette er en problematikk som potensielt kan utvikle seg til å få omfattende negative konsekvenser for selvmordsforebygging, da produksjon/effektivisering og forebygging kan kunne ende opp å gå på akkord med hverandre. I Håbjørg (2021) kommer det frem at «flere forhold på arbeidsplassen kan være årsak eller medvirkende til selvmord eller forsøk på dette. Eksempler på dette er forandringer i arbeidet, mobbing, forhold som fører til utbrenthet, sterke traumatiske opplevelser med videre» (Håbjørg, 2021, s. 30). Tar man respondent 4's ytring av bekymring videre, kan det tenkes at dette ikke bare er gjeldende for respondentens avdeling, men at flere i Forsvaret deler samme bekymring.

I *veiledning om ivaretagelse av arbeidsmiljø* (2021) kommer det frem at personer som vurderer å ta sitt eget liv, signaliserer som regel at de tenker på selvmord. Individuelt kan signalene som sendes ut være svært forskjellige, noen kan være vanskelig å fange opp, mens andre kan være åpenbare. «Alt ifra en knapt merkbar til en ekstrem endring i atferd kan være signal om at noe er i gjære» (Håbjørg, 2021, s. 30). Det kan være nærliggende å tro at gjennom et godt arbeidsmiljø evner medarbeidere og kolleger å se hverandre og har den kompetansen som trengs for å kunne plukke opp hverandres signaler og endringer i atferd dersom dette skulle forekomme. Respondent 4 tror for eksempel at det kanskje er gjennom arbeidsmiljøet man kan hente mest i forhold til selvmordsforebygging, gjennom det å bli sett, bli tatt på alvor, og hvor man kan ha et miljø der en kan si ifra og at dette er OK. På denne måten kan det derfor være fornuftig å tenke at gjennom å styrke arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, styrker man samtidig det selvmordsforebyggende arbeidet.

#### 4.3.2 Delkonklusjon

Dette drøftingskapitlet har tatt for seg hvilken påvirkning arbeidsmiljø kan ha på selvmordsforebygging og hvordan sosial støtte kan være med på å ha positive effekter på ansattes helse og trivsel. Det har videre blitt diskutert hvordan mangel på denne sosiale støtten kan fremprovosere negative konsekvenser i form av for eksempel selvmord. Dette har blitt knyttet opp mot teori om arbeidsmiljø, samt det har blitt dratt paralleller til dokumenter utgitt av Forsvaret selv. Det man ser er at arbeidsmiljøet ute på de respektive avdelingene har mulighet til å påvirke i store grad på både godt og vondt. Mister man den sosiale støtten og de sosiale tiltakene kan det potensielt være stor grunn til bekymring for de ansattes helse og trivsel ute på avdeling. Det vil kanskje derfor være naturlig å tenke at et godt arbeidsmiljø vil kunne ha en positiv effekt på selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret.

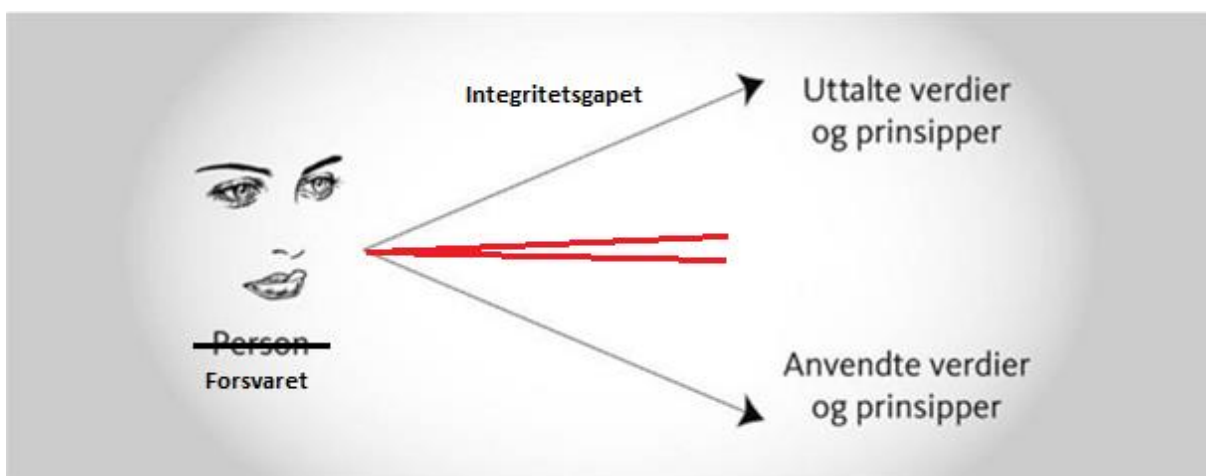
#### 4.4 Integritetsgapet i Forsvaret

Jeg stilte innledningsvis et spørsmål om Forsvaret har et integritetsgap når det kommer til selvmordsforebygging. Studien viser at Forsvaret sier at de har etablert omfattende rutiner innen selvmordsforebygging. Det være seg opplæring av rekrutter og vernepliktige tidlig i tjenesten til obligatorisk utdanning ved de forskjellige utdanningsinstitusjonene, samt utdanning av egne kursledere for VIVAT kursene. I tillegg har Forsvaret et samarbeid med Kirkens SOS rundt hjelpetelefonen *Grønn linje* hvor ansatte, soldater og vernepliktige kan ta kontakt for å få hjelp og støtte (Regjeringen, 2020).

Sett i forhold til Irgens sin modell «integritetsgapet» ser vi at gjennom å ha en høy grad av sammenfall av uttalte prinsipper og virkelig atferd, blir man ansett som en integrert

organisasjon. Forsvaret er en organisasjon som har høy grad av implementering av verdier, og dette legger vi merke til særlig på de tre kjerneverdiene respekt, ansvar og mot (RAM). Innenfor selvmordsforebygging kan det dog virke som at Forsvaret har en liten vei å gå før man kanskje er der man ønsker å være. Av det som kommer frem i intervjuene kan det se ut til at det selvmordsforebyggende arbeidet enda ikke helt har fått skikkelig grep, men dette betyr ikke automatisk at Forsvaret ikke er en integrert organisasjon, tvert imot.

Dette understøttes av Irgens (2007) som forklarer at selv om man nødvendigvis ikke hele tiden lykkes med å være tro mot det som blir sagt og gjort, handler det mest om at man får en følelse at organisasjonen likevel forsøker å være det.



Integritetsgapet (Irgens, 2007, s. 86)

På en side kan man kanskje påstå at Forsvarets integritetsgap er noenlunde stort, da det kommer frem at majoriteten av respondentene opplever å ha lav kompetanse og lite fokus på selvmordsforebygging. Mens på den andre siden så er det likevel ikke der størrelsen på integritetsgapet blir avgjort. Forsvaret er en organisasjon som forsøker å være tro mot sine valg, og studien viser at de har rettet en større oppmerksomhet mot det forebyggende arbeidet rundt selvmord i den senere tiden. At de nødvendigvis ikke har lyktes med å få med seg alle ansatte og annet personell i Forsvaret enda er ikke avgjørende for integritetsgapet. Ut ifra hva Forsvaret sier de gjør, og hva de faktisk gjør så korrelerer de uttalte verdiene og prinsippene med de anvendte verdiene og prinsippene i stor grad. Det kan derfor være nærliggende å tro at Forsvarets ikke har et integritetsgap (se modell over) når det kommer til selvmordsforebygging, men på den annen side så vises det at det er mange som trenger mere kompetanse og mere fokus på selvmordsforebygging. Likevel kan det være interessant å diskutere at selv om Forsvaret ikke har et integritetsgap, vil det automatisk bety at det

Forsvaret gjør er riktig? Det skal jeg dog ikke gjøre grunnet oppgavens omfang, men det kan kanskje inspirere til ytterligere forskning på tematikken.

## 5 Avslutning

### 5.1 Oppsummering

Denne studien har prøvd å besvare problemstillingen «Hva gjør Forsvaret av selvmordsforebygging og hvordan fungerer dette i praksis på en avdeling i Forsvaret?». Jeg innledet oppgaven med en redegjørelse for de ulike teoriene om integritetsgapet, kompetansebygging og om hvordan sosial støtte i arbeidsmiljøet kan påvirke helse og trivsel på arbeidsplassen. Videre ble det introdusert en oversikt over tidligere forskning, en statistikk over selvmord i Forsvaret, og noen direktiver fra både regjeringen og Forsvaret som handlet om hva de gjør innen det selvmordsforebyggende arbeidet. Deretter ble det gjennom en firedelt drøftingsdel forsøkt å sette funn/empiri og teori sammen inn i en kontekst. Dette for å i den hensikt forsøke å få en større forståelse for hva Forsvaret gjør av selvmordsforebygging og finne ut hvordan dette fungerer i praksis på en avdeling i Forsvaret.

Studien har vist at fokuset på selvmordsforebyggingen i Forsvaret varierer mellom ytterpunktene; noen opplever å ha et lavt eller fraværende fokus på tematikken, mens andre opplever det motsatte. Videre har studien vist at en faktor som kanskje er med på å stimulere til en økning på fokuset er utviklingen rundt at det har blitt enklere å distribuere informasjon, og at det fra Forsvarets sin side rettes en større oppmerksomhet på tematikken. Det spekuleres videre fra respondentene om at en mulig hyppigere trend av selvmord kanskje har vært en bidragsyter til at Forsvarets fokus på selvmordsforebygging har økt.

I det andre drøftingskapitlet viser studien en tendens til forskjellige kompetansenivå til ansatte i Forsvaret om selvmordsforebygging, og vi finner at avdelingene bedriver kompetansebygging og forebyggende arbeid forskjellig. Et av hovedfunnene er at flere ansatte ønsker mer kompetanse både for seg selv og andre, men det kan stilles spørsmål til om måten kompetansebygging for selvmordsforebyggende arbeid som gjøres i dag er den riktige måten å gjøre dette arbeidet på. Videre viser studien min at arbeidsmiljøet på avdelingen kan ha noe å si for det selvmordsforebyggende arbeidet. Av respondentene kommer det fram at gjennom å se hverandre, se sine kollegaer og ha en arena for å ta opp ting, uansett hvor stor eller små utfordringer det er snakk om, vil dette kunne være påvirkende for å forebygge selvmord. Den sosiale støtten en finner i arbeidsmiljøet kan tenkes å fungere som en buffer for ansatte i Forsvaret når det kommer til selvmord. Har man et godt arbeidsmiljø hvor fokuset og

kompetansen hos kollegaene knyttet til tematikken er høyt, finner vi at det vil kunne være styrkende for selvmordsforebygging i Forsvaret.

Det siste drøftingskapitlet tar for seg om det er et integritetsgap i Forsvaret til selvmordsforebygging. Her kommer det fram av studien at Forsvaret gjør mye innenfor det selvmordsforebyggende arbeidet og tiltakene varierer fra både små og store handlinger. Forsvaret er en organisasjon som er tro mot sine verdier og dette vises gjennom handlingene og de direktivene som blir gitt ut. Om de har lyktes helt med sin selvmordsforebyggende praksis er enda vanskelig å konkludere. Men som drøftet tidligere er ikke dette avgjørende for Forsvarets integritet.

## 5.2 Konklusjon

Min studie har vist at det er et lite avvik mellom hva Forsvaret gjør av selvmordsforebygging og hvordan det fungerer i praksis ute på avdelinger. Fra intervjuene kommer det fram at det har tidligere ikke vært mye fokus på selvmordsforebygging. Dette kan man tenke seg til er fordi tilgjengeligheten til informasjon kan ha vært noe begrenset og tematikken noe tabubelagt. Men at det i senere tid, etter at plattformer som for eksempel Intranett, Facebook og Forsvarets nettsider har blitt til, kan det være nærliggende å tro at fokuset på tematikken vil øke fremover i tiden som kommer. Videre har studien vist at det er et tydelig varierende kompetansenivå på det selvmordsforebyggende arbeidet i Forsvaret, og dette kan anees å være en direkte konsekvens som følge av det lave fokuset tematikken har hatt blant Forsvarets ansatte.

Blant de ansatte i Forsvaret kommer det fram at arbeidsmiljøet på de respektive avdelingene kan være en viktig faktor for selvmordsforebygging, på godt og vondt. Det er tydelig at mangel på sosial støtte blant sine medarbeidere og mangel på sosiale tiltak både på fartøy eller avdeling, kan ha negativ effekt på arbeidsmiljøet og gå utover de ansattes helse og trivsel, og i noen tilfeller – liv. Det er derfor naturlig å konkludere at et godt arbeidsmiljø vil ha en positiv effekt på selvmordsforebygging i Forsvaret.

Som studien har vist har ikke Forsvaret et integritetsgap til selvmordsforebygging og dette baseres på at Forsvaret er en organisasjon som er tro mot sine verdier og det selvmordsforebyggende arbeidet. Men det kan virke som at den selvmordsforebyggende praksisen i Forsvaret ikke helt har funnet sin plass blant ansatte i Forsvaret. Dette er som sagt likevel ikke avgjørende for Forsvarets integritet fordi Forsvaret gjør faktisk det de sier at de gjør.

Avslutningsvis ønsker jeg å si at skal vi ha muligheten til å oppfylle og opprettholde nullvisjonen mot selvmord i Forsvaret er vi nødt til å kontinuerlig jobbe med tematikken. Det selvmordsforebyggende arbeidet i Forsvaret er den type arbeid som det er viktig å forbedre til enhver tid. Dersom vi ikke evner å gjøre dette, kan det få fatale konsekvenser.

Vi har ingen å miste.

## 6 Videre forskning

Gjennom studien har jeg identifisert noen emner som kanskje kan forskes videre på. Det ble uttalt en bekymring om at Forsvarets evige jag etter å hele tiden effektivisere/producere kan utvikle seg til å få omfattende negative konsekvenser for selvmordsforebygging, da det ikke ser ut til å komme mer personell eller ressurser heller. Dette er noe som kan ende opp å gå på akkord med hverandre. Det kan derfor være interessant å forskes videre på om dette kanskje allerede er en prosess som har startet. Et annet mulig emne som kan forskes videre på er hvilken effekt tiltakene som Forsvaret allerede har satt i verk har på selvmordsforebygging i Forsvaret.

## 7 Kilde- og referanselister:

Bjerke, Tore (1991) *Selv mord og selvmordsforsøk blant unge*. Tapir Forlag.

Borud, Einar (2019) *Helse for stridsevne 2019 – Nøkkeltall og vurderinger fra forsvarrets helseregister*. Utgitt av Forsvarets Sanitet.

Borud, Einar (2018) *Helse for stridsevne 2018 – Nøkkeltall og vurderinger fra forsvarrets helseregister*. Utgitt av Forsvarets Sanitet.

Borud, Einar (2017) *Helse for stridsevne 2017 – Nøkkeltall og vurderinger fra forsvarrets helseregister*. Utgitt av Forsvarets Sanitet.

Borud, Einar (2016) *Helse for stridsevne 2016 – Nøkkeltall og vurderinger fra forsvarrets helseregister*. Utgitt av Forsvarets Sanitet.

Borud, Einar (2015) *Helse for stridsevne 2015 – Nøkkeltall og vurderinger fra forsvarrets helseregister*. Utgitt av Forsvarets Sanitet.

Håbjørg, G. E. (2021) *Veiledning om ivaretagelse av arbeidsmiljø* (ugradert) Forsvaret: Sjef Forsvarets personell- og vernepliktssenter. (Side 27-31).

Irgens, E. J. (2007) *Profesjon og organisasjon – Å arbeide som profesjonsutdannet*. Fagbokforlaget: Bergen. (side 86-87).

Jacobsen, Dag Ingvar. (2015) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? – Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utgave). CAPPELEN DAMM AKADEMISK: Oslo.

Kristoffersen, Ronny (2021) *Se hverandre, og ta vare på hverandre*. Forsvaret. Hentet 15.03.2022 (sist endret 9 sep. 2021) fra

[Se hverandre, og ta vare på hverandre - Forsvaret](#)

Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend (2017) *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utgave) Oslo: Gyldendal Akademisk

Mathisen, Petter (2015) *Mentor – Mentoring i teori og praksis* (2. utgave). Bergen: Fagbokforlaget

Mehlum, Lars (1999) *Tilbake til livet – Selvmordsforebygging i teori og praksis*. HøgskoleForlaget – Norwegian Academic Press: Kristiansand



Pettersen, Roar (2016) *Oppgaveskrivingens ABC – Veileder og førstehjelp for bachelorstudenter (2. utgave)*. Universitetsforlaget: Oslo.

Regjeringen (2020). *Regjeringens handlingsplan for forebygging av selvmord 2020-2025*. Utgitt av: Helse- og omsorgsdepartementet.

Skogstad, Anders (2011) *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer (2. utgave)*. Bergen: Fagbokforlaget.

Strand, Leif Åge (2021) *Helse for stridsevne 2021 – Nøkkeltall og vurderinger fra forswarets helseregister*. Utgitt av Forsvarets Sanitet.

Strand, Leif Åge & Fadum, Elin (2020) *Helse for stridsevne 2020 – Nøkkeltall og vurderinger fra forswarets helseregister*. Utgitt av Forsvarets Sanitet.

Tjora, Aksel (2017) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis (3. utgave)*. Gyldendal Akademisk: Oslo.