



Forsvarets stabsskole
Våren 2008

Masteroppgave

Risikohåndtering og styrkebeskyttelse,
aspekter ved norsk militærkultur i internasjonale operasjoner

Per Christian Gundersen

Forord

Etter flere utenlandsopphold har jeg erfart hvor viktig respekt og en ydmyk tilnærming er for å skape forståelse for fremmede kulturer og samfunn. ”Don’t criticize what you can’t understand” synger Bob Dylan i “The times they are a-changing” fra 1964. Jeg tror det ligger mye visdom i dette. Uttalige artikler og bøker har de siste årene analysert hvorfor det ikke har gått som man hadde håpet og trodd både i Afghanistan og Irak. Mange peker på manglende kulturell forståelse som en viktig faktor.

Jeg har i løpet av tre utenlandsmisjoner tjenestegjort relativt tett med offiserer fra andre verdensdeler og kulturer. Man skal imidlertid ikke lenger enn til våre nærmeste allierte for å finne store kulturelle forskjeller. I SFOR 1998 gikk jeg sammen med andre nordiske offiserer, tidvis i sivilt i Tuzla by på ettermiddagen og kvelden. Amerikanerne derimot, holdt seg helst innenfor leirene, kjørte aldri mindre enn to pansrede kjøretøyer sammen og alltid med personlig kroppsbeskyttelse, inkludert hjelm og splintvest. Det var tydelig at vi hadde ulik situasjonsforståelse og virkelighetsoppfatning. Var det vi som var naive og dumdristige, eller var det amerikanerne som var overbeskyttende og regelorienterte? Det blir for enkelt å konkludere på den ene eller andre måten. Det kan synes som om hver kultur har sin egen logikk som ikke må undervurderes.

Ideen til denne oppgaven ble unnfanget høsten 2007. I forbindelse med fagene ”Nye trender i komplekse konflikter” og ”Militærmakt, politikk og samfunn” i masterstudiet, modnet tankene rundt en militærsosiologisk oppgave. Aspekter innenfor vestlig samfunnsutvikling, krigens endrede karakter, den militære profesjon og militæretikk ble blant annet diskutert underveis i undervisningen og tydeliggjorde retning på oppgaven. Ut i fra egen bakgrunn og interesse falt valget ned på en oppgave om norsk militærkultur i internasjonale operasjoner, og mer spesifikt hvordan norske styrker håndterer risiko innenfor dagens komplekse konflikter.

Syv offiserer med erfaring som styrkesjefer i internasjonale operasjoner er intervjuet i denne studien. Deres historier, erfaringer og oppfatninger har vært av avgjørende betydning for studien og dette blir forhåpentligvis synliggjort i oppgaven. Jeg ønsker igjen å takke dem for deres positive innstilling og bidrag, og finner det samtidig nødvendig å påpeke at jeg tar fullstendig ansvar for feil og mangler i oppgaven.

Risk Management and Force Protection, aspects of Norwegian Military Culture in International Operations

English summary

Instrumental employment of military force has become commonplace for western countries with an increased focus on security and risk management, since the end of the cold war. In Norway this has led to a renewed focus on the military profession. Today Army soldiers risk their lives more often than before in missions, remote from own territory, population, culture, history and traditions. The expression “saving a stranger” is often used. How do the Norwegian armed forces cope with risk under these changed conditions? This study is aiming at illuminating some vital characteristics of Norwegian military culture in international operations, including Risk Management and Force Protection, furthermore, how military ethics and leadership influence these aspects.

Seven Norwegian army officers with fresh experience as commanders in various international operations have been interviewed for this Master Thesis. Generally they consider Norwegian military forces to be pragmatic and efficient, employing limited resources as best possible. High ambitions, high competence and flexibility are mentioned as characteristics. They believe Norwegian military culture has changed somewhat during the last decade. However part of the mindset and approach from the traditional peace support operations, are still valid.

The Norwegian military approach to Risk Management is serious and sensible. Emphasis is put on situational awareness and pro-activeness and the commanders stress the significance of keeping focus on the tasks assigned. The commanders prefer soft Force Protection measures, which encourage dialogue and communication within the mission area. However, they point out the importance of flexibility, enabling to escalate the Force Protection measures if necessary. The commanders did not experience any major ethical dilemmas during their tour of duty, nevertheless the feeling of being personally liable for the assigned forces in a high risk environment was at times challenging. Again keeping focused on the mission and the tasks assigned were helpful.

Generally the commanders experienced no undesired constraints or guidance from any higher national political or military authorities, or from others outside the armed forces. They were trusted to manage risk and provide the best suitable force protection within their command and control limits.

Innholdsfortegnelse

Forord	3
English summary	4
Innholdsfortegnelse	5
1 Innledning	6
1.1 BAKGRUNN OG ANALYSE	6
1.2 PROBLEMSTILLING	8
1.3 STRUKTUR.....	9
2 Metode	10
2.1 VALG AV DESIGN	10
2.2 VALG AV INTERVJUOBJEKTER	12
2.3 GJENNOMFØRING OG ETTERARBEIDER	13
3 Faglige perspektiver	16
3.1 MILITÆR PROFESJONSKULTUR	16
3.2 ETIKK OG JUS I INTERNASJONALE OPERASJONER	18
3.3 RISIKO OG STYRKEBESKYTTELSE	21
4 Analyse	25
4.1 NORSK MILITÆRKULTUR I INTERNASJONALE OPERASJONER – NOEN GENERELLE TREKK	25
Oppsummering	32
4.2 RISIKOHÅNDBLING	33
Oppsummering	42
4.3 STYRKEBESKYTTELSE	43
Oppsummering	48
4.4 ETISKE DILEMMAER OG STYRKEBESKYTTELSE	49
Oppsummering	55
4.5 LEDERSKAP OG STYRKEBESKYTTELSE	56
Oppsummering	61
5 Avslutning	63
Vedlegg A – Kilder	66
Vedlegg B - Melding til Datatilsynet	68
Vedlegg C – Intervjuguide for pilotprosjektet	70
Vedlegg D – Intervjuguide “Styrkebeskyttelse i internasjonale operasjoner”	71

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og analyse

Siden opprettelsen av Tysklandsbrigaden i 1947 har Norge deltatt med rundt 120.000 soldater i internasjonale operasjoner. I denne perioden har Norge kun mistet omtrent 10 soldater på grunn av stridshandlinger (Nore 2007). Taps- og skadetallene er lave av flere grunner. Norske styrker har stort sett deltatt i relativt rolige og stabile fredsoperasjoner, og gjerne med mindre logistikk og støtteavdelinger. Man har i tillegg primært operert i konflikter hvor man generelt sett ikke ble ansett å være en av partene.

Det har imidlertid foregått en gradvis endring rundt norske styrkers deltagelse i internasjonale operasjoner siden midten på 90-tallet. Disse endringene er blant annet synliggjort ved deployeringer av mer potente kampavdelinger til høykonfliktsområder. I dag kan norske styrker anses å være definerte mål for ulike lokale grupperinger. "Improvised Explosive Devices" (IED), beskytning, bakholdsangrep, voldelige demonstrasjoner og rene kamphandlinger har blitt sannsynlige hendelser norske styrker må kunne takle både fysisk og mentalt i internasjonale operasjoner. Risikoen for tap og skader har økt betraktelig.

Siden slutten på den kalde krigen har man sett en utvikling i vestlig tenkning rundt bruken av militærmakt. Man har på mange måter endret fokus fra en eksistensiell til en mer instrumentell tilnærming. Tidligere var territorielt forsvar grunnlaget for både å legitimere og organisere nasjonens væpnede styrker. Slik er det ikke lenger. Militærmakt brukes i dag mye oftere som ett av flere verktøy i en utvidet sikkerhetspolitikk. I Norge har innretningen av Forsvaret mot et stadig økende internasjonalt engasjement, medført en fokusendring for de militære styrkene. Det er ikke lenger aktuelt å diskutere "holdetid" i Indre Troms eller mobiliseringsforsvar. I dag er fokus stort sett rettet mot vårt internasjonale engasjement, spesielt for Hæren hvor hovedfokus er deltagelsen i "International Security Assistance Force" (ISAF) i Afghanistan.

Tidligere kan det hevdes at man brukte militærmakt for å møte en bestemt trussel, gjerne synliggjort av en motstander hvor konkrete elementer av vilje og evne var tilstede. I dagens situasjon er man blitt mer opptatt av å håndtere risiko. Risiko er flytende. Den kan aldri fjernes helt, men kun minimaliseres så godt det lar seg gjøre for å sikre eget territorium eller befolkning over tid. Eksempelvis er det vanskelig å hevde at situasjonen i Afghanistan utgjør en direkte trussel for Norge i dag, men tankegangen er endret. Ved å intervenere ønsker man å redusere sannsynligheten for at man i fremtiden blir utsatt for økt terror, organisert kriminalitet, store flykningestrømmer og spredning av masseødeleggelsesvåpen. For vesten handler ikke dagens

konflikter om overlevelse og territorielt forsvar. Det handler om en proaktiv tilnærming til sikkerhet, hvor målsettingen er å redusere mulighetene og sannsynligheten for at vi blir berørt fordi konfliktene sprer seg.

I tillegg kan man gjerne hevde at det som før var en kamp om territorium nå er en kamp om verdier (Stålsett 1998). Dette er forsterket av vestens tiltakende ønske om å bruke militærmakt i interne konflikter for å redusere menneskelige lidelser. En av folkerettens grunnleggende prinsipper er statens suverenitet innenfor eget territorium. Denne retten har utvilsomt kommet under press ettersom fokus på menneskerettighetene har økt. I den sammenhengen er militærmakt blitt et nyttig og flittig brukt middel for politiske beslutningstakere i søken etter å gjøre det gode og rette. Uttrykket ”aldri mer 9. april” kan sies å være endret til ”aldri mer Rwanda 94”.

Historikeren John Keegan poengterer at måten vi kriger på er et uttrykk for vår kultur og verdier (Keegan 1993). Mange vil hevde at vesten på mange områder har mistet robustheten, vi er sårbare og har fått et økt fokus på individet fremfor det kollektive. Samtidig har de myke verdiene fått en større plass i samfunnet. Vi har høy levestandard, lever relativt beskyttet og har en redusert respekt for autoriteter. At vesten verdsetter enkeltmennesket kan derfor ses på som et grunnleggende argument for fokuset på sikkerhet og dermed også på styrkebeskyttelse. Vi har ingen å miste. At man i tillegg har lave fødselsrater i vesten forsterker argumentet ytterligere. Sir Rupert Smith er av samme oppfatning. I boken ”The Utility of Force” skisserer han blant annet 6 utviklingstrekk ved dagens militære konflikter og derigjennom krigens endrede karakter. “We fight so as to preserve the force rather than risking all to gain the objective” (Smith 2006:269), er en av disse seks trendene han mener kjennetegner dagens vestlige tilnærming til væpnede konflikter.

Et militærvesen uten risikovillighet og offervilje har liten verdi. Militære styrker er i utgangspunktet kun nødvendig i omgivelser og situasjoner som vurderes å være ustabile eller farlige. Og risikovillighet er som oftest en grunnleggende forutsetning for at man skal kunne lykkes i å utføre oppdragene man er tildelt. Tidligere var det forventet at man som soldat, dersom situasjonen tilsa det, skulle risikere livet for nasjonen, primært begrenset innenfor eget territorium og for egen befolkning. Det var på mange måter en forutsetning man la til grunn i forståelsen av den militære profesjonen i Norge. Denne tankegangen synes relativ enkel og rasjonell når man legger til grunn en eksistensiell tilnærming til militærmakt, når oppdraget er å beskytte det som står en nærmest. Grunnlaget for risikovillighet blir med denne innfallsvinkelen

relativt begrenset. Et av dilemmaene innenfor dagens konflikter og fredsoperasjoner er hvorvidt man er villig til å risikere livet for andre mennesker i en annen kultur med andre verdier, holdninger, tradisjoner, historie og etnisitet, langt fra egen familie, befolkning og territorium. I dagens mer instrumentelle tilnærming til militærmakt, risikerer norske soldater liv og helse blant annet for å opprettholde og øke sikkerhetsnivået i Afghanistan, et land som både geografisk, kulturelt og historisk er fjernt fra Norge. Kan man imidlertid forlange og forvente at norske soldater skal risikere livet og helsen for noe som i utgangspunktet er svært distansert og ulikt eget samfunn? Et grunnleggende spørsmål er derfor om dreiningen fra en eksistensiell til en mer instrumentell bruk av militærmakt har innvirkning på offerviljen?

I den kollektive tankegangen ligger tiltroen til at beslutningstakerne bruker militærmakt i nasjonens interesse. Det innebærer at man forstår og aksepterer at man er et instrument til fellesskapets gode. Denne kollektivistiske tankegangen kan hevdes å være vanskelig forenelig med dagens vestlige kultur og samfunnsutvikling, hvor blant annet individualismen har blitt mer fremtredende. "What's in it for me?" er trolig et sentralt spørsmål for mange soldater.

1.2 Problemstilling

Den militære profesjonen inneholder utvilsomt et forhøyet risikoelement. "By gaining the right to kill, soldiers have given up the right not to be killed" (Snider, Nagl og Pfaff 2000:158). Dette er en kategorisk tilnærming som danner grunnlag for fundamentale spørsmål. Er det mulig med en slik tilnærming som følge av dreiningen fra en eksistensiell til en mer instrumentell bruk av militærmakt? Momentene beskrevet over gjør bildet mer komplisert. Norsk militærkultur skaper på mange måter grunnlaget for hvordan styrkene våre opererer i internasjonale operasjoner. Noen sentrale elementer innenfor dette er forholdet til risiko og styrkebeskyttelse. Disse begrepene står sentralt i oppgaven. Hvordan forholder norske styrker seg til risiko og hvordan blir dette operasjonalisert til styrkebeskyttelse? I forsøket på å beskrive disse fenomenene vil både etiske og lederskapsmessige perspektiver stå sentralt. Målsettingen med denne studien er dermed å beskrive noen få, men sentrale militærkulturelle fenomen innenfor konteksten av norske styrkers internasjonale engasjement, og videre utviklingen som har inntruffet siden slutten på 90-tallet innenfor det samme.

1.3 Struktur

Innholdsfortegnelsen gir et bilde av strukturen i oppgaven. Metode blir beskrevet relativt detaljert for å muliggjøre gjennomsiktighet i studien, spesielt for å ivareta intern gyldighet og pålitelighet. Tre sammensatte perspektiver er valgt for å skape et faglig grunnlag for den videre analysen, herunder militær profesjonskultur, etiske og juridiske rammebetingelser og risikohåndtering og styrkebeskyttelse.

Det sentrale i denne studien er likevel intervjuene av syv offiserer med relativ nyervervet erfaring som styrkesjefer i internasjonale operasjoner. Brorparten av oppgaven omhandler deres persepsjoner av de utvalgte fenomenene innenfor norsk militærkultur. Det har vist seg hensiktsmessig å dele opp analysen i fem deler, herunder generelle trekk, risikohåndtering, styrkebeskyttelse, etikk og lederskap. Avslutningsvis er det gjort et forsøk på å beskrive de store linjene og hovedpoeng som har kommet frem underveis.

2 Metode

2.1 Valg av design

Som tidligere nevnt er studien primært et forsøk på å belyse enkelte sentrale elementer i norsk militærkultur innenfor konteksten internasjonale operasjoner. I forbindelse med utviklingen av oppgaven, ble det raskt klart at det var nødvendig med en praktisk studie. Det ville være vanskelig å få dybdeinnsikt kun ved å bruke tilgjengelig faglitteratur, kontingentrappporter eller beretninger i form av romaner.

Oppgaven er fenomenorientert og primært induktiv. Egen utenlandserfaring er begrenset til tre multinasjonale utenlandsmisjoner. Først som FN-observatør og deretter som stabsoffiser i NATO/SFOR på Balkan 1997-1998, og senest som FN-observatør på Golanhøydene 2004-2005. Egen forforståelse av norsk militærkultur i internasjonale operasjoner har utvilsomt påvirket både fokus og retning på studien, men det er like fullt en kjensgjerning at egen utenlandserfaring begrenser seg til misjoner i relativt stabile og fredelige omgivelser.

Uten den store forforståelsen var det nødvendig å gå inn med et åpent sinn i denne tidlige fasen av oppgaven. Det var derfor nærliggende å velge en eksplorerende tilnærming, hvor andre med relevant erfaringer og kunnskap kom til orde i størst mulig grad. Det ble ikke utarbeidet en hypotese i forkant av undersøkelsen. Hvordan norske styrker håndterer risiko, hvorvidt norske styrker fokuserer for mye eller for lite på styrkebeskyttelse og hva som vektlegges i den forbindelse var ukjent. Videre var det uklart om man opplevde spesifikke etiske dilemmaer og lederskapsmessige utfordringer underveis i operasjonen. Det innebar at studien først og fremst var ment å være utforskende og deskriptiv i forhold til visse sider av norsk militærkultur i internasjonale operasjoner. Det var ikke et uttrykt mål å finne kausale sammenhenger eller forklaringer, ei heller ha en utpreget kritisk innfallsvinkel.

Med dette utgangspunktet falt valget på kvalitativ metode. Fordelene med denne metoden beskrives blant annet i Dag I. Jacobsens bok "Hvordan gjennomføre undersøkelser?" fra 2005. "Kvalitativ metode vektlegger detaljer, nyanserikdom og det unike ved hver enkelt respondent. Åpenhet kan være et sentralt stikkord for denne tilnærmingen" (Jacobsen 2005:129). Denne metoden muliggjør altså innsikt og dybde, men gjør det samtidig vanskelig å generalisere funnene fra undersøkelsen. Til en viss grad er det likevel mulig. Intervjuobjektene som ble valgt utgjør en viss bredde med hensyn til erfaring og bakgrunn. I tillegg vil det kunne hevdes at ingen misjoner er like, blant annet med hensyn til omgivelsene, oppdragene, operasjonsmodus og organisering av styrken. Dersom det likevel skulle vise seg at intervjuobjektene beskrev det

samme, ville man trolig kunne påpeke tendenser og dermed synliggjøre noen aspekter, som til en viss grad, ville ha ekstern gyldighet. Gyldigheten ville imidlertid være begrenset i både tid og rom, ettersom intervjuobjektene erfaringer kun dekker en kort periode og deler av norsk utenlandsengasjement.

Den kvalitative metoden kan beskrives som fleksibel. Metoden gjør det mulig å gjøre endringer underveis i studien. Som tidligere nevnt, ble en eksplorerende tilnærming valgt, ut i fra erkjennelsen om en begrenset forforståelse. Ved å gjennomføre intervjuene tidlig i studien var det mulig å få frem momenter og forhold som ikke allerede var vurdert. ”Prosesen blir interaktiv, dvs. at vi kan gå tilbake og endre problemstilling og datainnsamlingsmetoden etter hvert som undersøkelsen pågår” (Jacobsen 2005:129). Denne tilnærmingen viste seg å være hensiktsmessig. De første intervjuene skapte bedre innsikt i fenomenene som var valgt, noe som trolig bidro til en mer retningsgivende gjennomføring av de resterende intervjuene.

Innenfor kvalitativ metode er det flere mulige valg og innfallsvinkler. En casestudie ville vært mulig å gjennomføre rundt disse fenomenene. Ved for eksempel kun å fokusere på en misjon eller en spesifikk hendelse, ville man trolig fått et godt innblikk i norsk tilnærming til risiko, styrkebeskyttelse og dilemmaer underveis. En av ulempene med denne innfallsvinkelen er imidlertid at det kunne bli noe snevert og lite anvendelig siden ambisjonen var å kunne si noe mer generelt om norsk militærkultur.

Valg av metode falt dermed på det individuelle, åpne intervjuet. Denne metoden muliggjør dybdeinnsikt, men er samtidig individfokusert. Det innebærer at intervjuobjektene i utgangspunktet kun formidler persepsjoner, gjennom egne meninger, tanker og fortolkninger. ”Hvis vi gjennom individuelle intervjuer påberoper oss å ha fått tak på hva en gruppe mener, kan vi ha store problemer med gyldigheten” (Jacobsen 2005:142). Dette er selvfølgelig riktig, men samtidig vil man trolig ved å sammenstille intervjuene kunne finne erfaringer, meninger og tanker som til sammen vil skape et grunnlag for å si noe av generell verdi. Spesielt blir dette mulig dersom man har en relativ strukturert intervjuguide.

For å skape den nødvendige nærheten i intervjusituasjonen ble alle intervjuene gjennomført ansikt til ansikt. Denne formen for intervju skaper trolig et vesentligere bedre grunnlag for tillit og dermed åpenhet i intervjuet, enn for eksempel telefonintervju. Ved å kunne tilby en kopp kaffe, at man begge var uniformert og at intervjuene stort sett ble gjennomført i kjente omgivelser, bidro trolig til en avslappet og hyggelig atmosfære under intervjuene.

2.2 Valg av intervjuobjekter

En innfallsvinkel til oppgaven kunne vært å gjennomføre en undersøkelse med et bredt sammensatt utvalg av informanter. Ved å intervjuer fotsoldaten, lagføreren, troppssjefen, stabsoffiseren og taktisk sjef ville man trolig kunne belyse ulike oppfatninger og erfaringer på tvers av de hierarkiske nivåene. Ut ifra målsettingen med studien virket det imidlertid mer hensiktsmessig å fokusere på den gruppen som presumptivt ville kunne gi et best mulig helhetlig bilde av hvordan norske hærstyrker opptrer og løser oppdrag i internasjonale operasjoner. Valget falt derfor på offiserer med erfaring som styrkesjefer i internasjonale operasjoner.

Begrunnelsen for kun å bruke styrkesjefer som informanter har flere aspekter. Spesielt ville dette nivået inneha kompetanse og erfaring både med hensyn til helhetsforståelse og detaljkunnskap. De utvalgte norske styrkesjefene hadde erfaring som operative sjefer på taktisk nivå, med ledelse og ansvaret for norske og utenlandske underlagte styrker. De hadde dermed ansvaret for både planlegging og gjennomføring av oppdrag. I tillegg var de gjerne selv med under utførelsen. Ikke minst var det styrkesjefen som satte begrensinger på hva styrkene kunne og skulle gjøre. De gav også føringer på operasjonsmodus og tilnærming til omgivelsene, herunder lokalbefolkningen og andre aktører i operasjonsområdet. De tre P'ene, "Presence", "Posture" og "Profile" blir gjerne brukt i den sammenhengen. Et bevisst forhold til disse tydeliggjør hvordan man ønsker å bli oppfattet av omgivelsene og er et sentralt element innenfor noe man gjerne omtaler som informasjonsoperasjoner. "The posture of troops on the ground can demonstrate both commitment and intent and must be considered and balanced with the requirements of force protection" (AJP-3.10 2007: 24).

Samtidig med god detaljkunnskap, hadde styrkesjefene presumptivt god helhetsoversikt over misjonen og mandatet, overordnede faktorer, samt interne og eksterne aktører som kunne ha innflytelse og innvirkning på styrken. Det kan i tillegg hevdes, at norske styrkesjefer er resurssterke offiserer som med sin bakgrunn og erfaring er selektert inn i disse ansvarsfulle stillingene, hvor både norsk renommé, liv og helse står på spill. Deres persepsjoner gjennom tanker, holdninger og erfaringer vil derfor kunne sies å være svært verdifulle og vil trolig kunne gi god innsikt i det oppgaven er ment å belyse.

Selv om kvalitativ metode vektlegger dybde, var det likevel sannsynlig at et utvalg av styrkesjefer fra flere ulike operasjoner, med ulik erfaring, kompetanse og selvfølgelig med egen forforståelse, kunne belyse noen generelle trekk ved fenomenene som var valgt. Det er likevel naivt å tro at disse vil kunne beskrive virkeligheten. Det er derfor nødvendig å vise måtehold i

konklusjoner og generaliseringer underveis. Satt på spissen kan man hevde at oppgaven er begrenset til å belyse hvordan et lite utvalg av oberster/oberstløytnanter, med bakgrunn som styrkesjefer i Kosovo, Irak og Afghanistan de siste 5 årene, ser på noen spesifikke trekk ved norsk militærkultur i internasjonale operasjoner, med fokus på risiko og styrkebeskyttelse.

Alle intervjuobjektene hadde kjennskap til at studien skulle offentliggjøres. En av farene var derfor at disse ville moderere uttalelsene sine deretter. Det stilles imidlertid ikke spørsmål om offiserenes integritet. De har i etterkant av operasjonene gått inn i nye tjenestestillinger og kan selvfølgelig ha glemt enkelte detaljer eller nyanser, men samtidig har de trolig fått mer tid til refleksjon og en nødvendig distanse til operasjonen, noe som kan være fordelaktig i denne studien.

Et viktig moment var å få en viss spredning i erfaringsbakgrunn med hensyn til de siste misjonene Norge har deltatt i med styrker. Valget falt på Kosovo (1 intervjuobjekt), Irak (2 intervjuobjekter) og Afghanistan (4 intervjuobjekter). Det var naturlig å velge flest med bakgrunn fra Afghanistan hvor Norge i dag har hovedfokus og hvor erfaringene er ferskest. Samtidig er det også i Irak og Afghanistan man i større grad enn tidligere har erfart operasjoner innenfor en risikofull ramme.

Fra midten av desember 2007 ble 7 utvalgte hæroffiserer i gradsskiktet oberst-oberstløytnant, som nylig hadde vært styrkesjefer i internasjonale operasjoner kontaktet pr. mail, primært gjennom Forsvarets interne nettverk FISBASIS. Utvalget ble foretatt etter tips fra medstudenter ved Forsvarets stabsskole og andre kollegaer. Alle offiserene som ble forespurt var positivt innstilt til å delta på undersøkelsen og i løpet av januar og begynnelsen av februar 2008 ble intervjuene gjennomført.

2.3 Gjennomføring og etterarbeider

Alle intervjuobjektene ble opplevd som positive, ærlige og trygge i intervjusettingen. Alder og bakgrunn tatt i betraktning er det tvilsomt om de i særlig grad var påvirkelige under intervjuene. I forhold til pålitelighet var det selvfølgelig en fare for at disse styrkesjefene ville fremstille egne handlinger og erfaringer i et fordelaktig lys, spesielt fordi de som sjefer var ansvarlige for styrkene underlagt. En sjef bør stort sett være fornøyd med sine underlagte styrker, i hvert fall utad. Styrken reflekterer på mange måter sjefen og dennes evne til lederskap. Dette kan selvfølgelig forringe påliteligheten av studien og er en ulempe med personlige intervjuer i denne konteksten. Intervjuobjektene var kjent med at svarene de gav ville bli offentliggjort og at man

muligens ville kunne bli identifisert i oppgaven. Det skal likevel sies at intervjuobjektene ble opplevd som åpne, ærlige og med en selvkritisk holdning underveis, noe som trolig understøtter påliteligheten. At intervjuer selv er offiser, var i den sammenhengen positivt. Det kunne virke som om profesjonskodeksen hadde betydning for intervjuobjektene åpenhet og ærlighet. I intervjuguiden ble det poengtert at all informasjon ville bli brukt med konduite og det virket som om intervjuobjektene hadde tiltro til dette. Et av intervjuobjektene sa også etter avsluttet intervju at "Du får beskytte meg mot meg selv".

Ingen av intervjuobjektene blir nevnt med navn i oppgaven. De er heller ikke kategorisert gjennom nummerering eller tilsvarende. Stedsnavn og andre kjennetegn er også utelatt der det har vært mulig. Poenget med oppgaven er ikke å personifisere eller kategorisere uttalelsene, men heller å fokusere på fenomenene og hva som blir sagt. Det vil likevel, dersom man kjenner misjonene og hendelsene de siste årene, være mulig å finne ut hvem den enkelte er dersom man virkelig går inn for det. Mulige kontroversielle uttalelser og ytringer av særdeles personlig karakter som blir brukt i oppgaven, er anonymisert av forskningsetiske grunner. Siden Forsvarets stabsskole ikke deltar i personvernombudstjenesten for forskning til Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste AS, ble oppgaven rapportert til datatilsynet i forkant av intervjuene (Vedlegg A).

Det første intervjuet ble gjennomført som et pilotprosjekt, hvor intervjuobjektet kun fikk en rekke overordnede stikkord som ble omhandlet under intervjuet (Vedlegg B). Det viste seg imidlertid at denne intervjuguiden ble for generell og lite strukturert, noe som vanskeliggjorde arbeidet med intervjuet i etterkant. Eksempelvis er en viktig del av styrkebeskyttelse tilgang til teknologi og materiell, herunder nattpasitet, IED-jammere, samband og så videre. Dette ble omtalt relativt mye i pilotintervjuet, men anses å være utenfor det oppgaven skulle omhandle. Etter disse erfaringene ble en ny intervjuguide utarbeidet (vedlegg C). Denne inneholdt 10 hovedspørsmål, som var relativt konsise og spisset. I tillegg ble det utarbeidet underspørsmål som ville bli tatt opp underveis, dersom intervjuobjektet ikke selv dro fram disse momentene. Denne tilnærmingen fungerte mye bedre og samme intervjuguide ble fulgt gjennom resten av intervjuene. Det bør likevel bemerkes at flere av spørsmålene var overlappende og intervjuobjektene svarte tidvis på spørsmål som skulle omhandles senere i intervjuet. Dette ble imidlertid ikke opplevd som et stort problem og ble gjerne taklet ved at man kun kort spurte om de hadde noe mer å tilføre enn det de allerede hadde gjort.

Intervjuene varierte i lengde fra 40 minutter til 1 time og 40 minutter. Det ble gitt stort spillerom for det enkelte intervjuobjekt å snakke om det denne fant passende i forhold til spørsmålene, men

visse føringer ble gitt med tilleggsspørsmål underveis som ikke stod på intervjuguiden. Intervjuguiden ble gitt ut i god tid før intervjuet pr. mail og intervjuobjektene kunne dermed forberede seg dersom de ønsket dette. Det kunne synes som om enkelte hadde gjort nettopp dette, uten at det virket å være en forutsetning for at intervjuet skulle bli vellykket.

Intervjuene ble gjennomført på kontoret til den enkelte, i nøytrale lokaler på Forsvarets stabsskole og i ett tilfelle på Egon restaurant på Sentralbanestasjonen i Oslo. Diktafon ble brukt under hvert intervju etter at tillatelse var innhentet hos den enkelte. Dette viste seg å være svært hensiktsmessig, selv om etterarbeidene var tidkrevende. Totalt ble det rundt 9 timer med opptak. Intervjuene ble stort sett direkte transkribert i sin helhet. Det viser seg imidlertid at muntlig tale ikke alltid tar seg like godt ut i skriftlig form. Språket i mange av sitatene er derfor polert. Det innebærer at typiske muntlige uttrykk som ”ikke sant” og gjentakelser er utelatt. I tillegg er all dialekt oversatt til bokmål. Det poengteres likevel at de sitatene som er brukt, så langt det har latt seg gjøre, er beholdt i sin opprinnelige form. Målsettingen, har gjennom hele arbeidet vært å beholde den opprinnelige meningen i svarene fra styrkesjefene. Et endelig utkast av oppgaven er dessuten fremsendt den enkelte styrkesjef for uttalelse og kvalitetssikring.

I tillegg er det ikke ansett å være hensiktsmessig å nyttegjøre alt som blir sagt. Mye er interessant men ikke relevant for oppgavens fokus. En av utfordringene har vært å finne de sitatene og ytringene som enten synliggjør den generelle oppfatningen i utvalget, eller vise der hvor ulikhetene i oppfatning og holdninger synes å være tilstede. Det har også vært et poeng å vise nyanser i det som blir ytret. Dette er forhåpentligvis med på å skape en dypere forståelse og innsikt i fenomenene som blir studert. I underkant av 100 sitater er benyttet i studien og det har vist seg at enkelte blir sitert noe mer enn andre. Det varierer fra 9 til 19 sitater mellom intervjuobjektene. Bakgrunnen for dette er trolig at enkelte, i større grad enn andre, har vært opplevd tydeligere på enkelte områder, noe som har medført at deres ytringer oftere er benyttet.

At denne studien gjennomføres av en offiser har som tidligere nevnt sine fordeler. Nærhet til både offisersprofesjonen, norsk militærkulturen og erfaring fra internasjonale operasjoner er noen av disse. Nærheten kan imidlertid også svekke denne studien. Ved at man selv er en del av kulturen kan det tidvis være utfordrende å opprettholde objektivitet og distanse underveis. I arbeidet med oppgaven er valg foretatt fortløpende. Dermed blir prosessen subjektiv, noe som sannsynligvis har påvirket både retning og fokus underveis. Forhåpentligvis er dette ikke et gjennomgående trekk i studien. Trolig reduseres muligheten for de subjektive betraktningene noe, ved at innfallsvinkelen er eksplorerende.

3 Faglige perspektiver

3.1 Militær profesjonskultur

”Etableringen av en militær profesjonskultur innebærer tilbakevending til klassiske militære dyder, som lojalitet, mot og disiplin” (Diesen 2006).

Organisasjonskultur blir ofte beskrevet som ”slik gjør vi det hos oss”. Det er imidlertid formålstjenelig med en noe mer presis og utfyllende definisjon i denne studien. Militærkultur innbefatter de generelle verdiene, holdningene, målsettingene, overbevisningene i en institusjon som kan sies å være bundet av lange tradisjoner, sedvane, praksis, ritualer, symboler og regelverk. Generelt kan man hevde at militærkultur i sin natur er konservativ ved at man ofte verdsetter stabilitet, en hierarkisk struktur og tydelige rammer rundt virksomheten. Samtidig kan den oppleves som fragmentert, gjerne ved at delkomponenter internt i strukturen, eksempelvis forsvarsgrenene, har utviklet særtrekk og sin egen identitet.

Lederskap står også sentralt i utformingen av den rådende militærkulturen og utviklingen av denne. Karl Hellemsvik hevder blant annet at ”Det er de høyere offiserene som i all hovedsak skaper kulturen i Forsvaret” (Hellemsvik 2007:139). Han mener det er disse som primært har påvirkingskraft. Denne fremstillingen virker noe enkel. Trolig er det mange faktorer, både indre og ytre som spiller inn i utformingen av den rådende kulturen i Forsvaret. Blant annet vil et økende fokus på vårt militære utenlandsengasjement og ikke minst profesjonaliseringen være faktorer som påvirker militærkulturen. Den generelle samfunnsutviklingen vil dessuten kunne sies å være av stor betydning. Den enkelte soldat er ikke kun soldat, men er også en samfunnsborger og innehar gjerne mange andre roller utenfor Forsvaret. Likevel vil det trolig være slik at den militære profesjonen på mange måter er sterkt knyttet til militærkulturen. Dersom profesjonen står sterkt vil dette også synliggjøres gjennom kulturen.

Innenfor sosiologien blir gjerne begrepet profesjon definert mer omfattende enn yrke. Bevisstgjøringen og diskusjonen rundt den militære profesjon i moderne tid, ble på mange måter initiert gjennom boken ”The Soldier and the State” av Samuel Huntington fra 1957. I denne beskrives tre karakteristika som danner grunnlaget for en profesjon, herunder ekspertise, ansvar og profesjonsidentitet, og videre et normativt bilde av offiseren innenfor denne kategoriseringen. Ut ifra denne tilnærmingen kan man kort beskrive den militære profesjon på følgende måte. En offiser har opparbeidet ekspertise gjennom intern militær utdanning og erfaring, spesifikt rettet mot oppgaver staten er avhengig av, og som man prinsipielt har monopol på å utføre. I dette ligger også det spesielle ansvaret offiseren er gitt. Staten er helt avhengig av offiserens tjenester

for å opprettholde sikkerheten mot eksterne krefter. Offiserens profesjonsidentitet kan hevdes å være meget sterk. Ved en omfattende seleksjon, sosialisering gjennom intern militær utdanning og ved avdeling, blir offiserskodeks, kultur og korpsånd internalisert i den enkelte.

”Samfunnet forventer at de som har valgt den militære profesjonen vil løse Forsvarets oppgaver på tross av de personlige belastningene dette måtte medføre. Det å være en del av vårt profesjonsfellesskap innebærer å akseptere alle Forsvarets oppgaver, nasjonalt og internasjonalt” (FFOD 2007:159). En slik tilnærming fordrer at offiseren fokuserer på sine plikter innenfor profesjonen og ovenfor samfunnet. Satt på spissen bør det være et kall å være offiser. Bildet kan imidlertid synes å være noe mer nyansert. Den amerikanske militærsosiologen Charles Moskos bidro på slutten av 70-tallet å sette søkelyset på hvordan offisersprofesjonen, som man tradisjonelt sett hadde vurdert til å være verdibasert, hadde utviklet seg mer i retning av et yrkesfokus (Moskos 1977). Videre har den italienske militærsosiologen Fabrizio Battistelli hevdet, etter empiriske undersøkelser av italienske styrker i internasjonale operasjoner, at individuelle motiver og selvrealisering har fått økt betydning innenfor militærvesenet (Battistelli 1997).

Trolig gjelder de samme forholdene for norske militære styrker. Jan Otto Jacobsen gjennomførte i 2002 en undersøkelse av norske offiserers motiv for yrkesvalg. Jacobsen fokuserte på plikter og rettigheter innenfor profesjonen for å synliggjøre dette. Slik han så det ville plikter være tett knyttet til institusjonelle motivasjoner, basert på kollektivism, forpliktelser, ansvar og verdier. Rettigheter ville på den andre siden være mer knyttet til et egennyttig yrkesfokus. Jacobsen konkluderer med at ”rettighetstanken står veldig mye sterkere i det norske offiserskorpset enn pliktfølelsen” (Jacobsen 2007:156). Jacobsen synes å være bekymret for denne utviklingen. ”Den nye individualismen, med fokus på seg selv og sine rettigheter heller enn fellesskapet og sine plikter, har med andre ord slått inn i den militære organisasjonen. Og det gjør seg mer gjeldende blant yngre offiserer, enn blant de godt voksne” (Ibid). Bildet kan imidlertid synes noe mer nyansert. I forbindelse med en studie av Kystjegerkommandoen 2007 fant Orlogskaptein Rino Johannessen en annen trend. I denne relativt lille avdelingen stod profesjonalismen og korpsånden sterkt, gjerne sett som en motsats til individualismen (Johansen 2007).

Mye av den militære profesjon handler om utvikling av personlige egenskaper blant annet innenfor lederskap. ”Et fundament i vår profesjon er individenes dømmekraft og vår tillit til egen og hverandres dømmekraft. Dagens komplekse operasjoner vil aldri kunne dekkes fullt ut gjennom handlingsregler og manualer: Vår evne til å løse våre oppgaver avhenger i stedet av

individer med utviklet og moden dømmekraft” (FFOD 2007:161). Lederskap, organisering og tydelig struktur skaper grunnlaget for å lykkes i gjennomføringen av oppdragene som er gitt. I Forsvaret har man valgt å fokusere på oppdragsbasert ledelse. Oppdragsbasert ledelse baserer seg på en rekke prinsipper og forutsetninger. Kort forklart skal oppdrag formuleres slik at hensikt med oppdraget, rammer og ressurser tydelig fremkommer. Det blir den undergitte som selv skal finne best mulig løsningen, men handle ut ifra sjefens intensjon. Det innebærer at sjefen må ha evnen til å visualisere målsettingen for de undergitte, mens de undergitte selv skal finne veien til målet. Ledelsesformen innebærer derfor desentralisert utførelse som igjen skaper rom for initiativ og kreativitet.

Oppdragsbasert ledelse fordrer stor grad av gjensidig tillit i organisasjonen. Generalinspektøren for Hæren Robert Mood poengterte i sitt foredrag på Forsvarets stabsskole 12 sep 06 at militære ledere burde bli flinkere til å stille krav og synliggjøre grenser. Videre at disiplinert initiativ var å foretrekke. Det kan virke som om hans erfaringer er basert på at militære ledere gir for mye spillerom og at disse ikke er tydelige nok i sine utforminger av intensjoner til de undergitte. Et nøkkelbegrep blir derfor ”tydelighet”. At sjefen formulerer sin intensjon er ikke tilstrekkelig, han må også fremstå tydelig for å synliggjøre eksplisitte intensjoner, herunder verdier, normer og holdninger.

3.2 Etikk og jus i internasjonale operasjoner

Fagfeltet etikk har siden slutten på den kalde krigen fått en stadig større plass og betydning i Forsvaret. En av grunnene til dette er utvilsomt erkjennelsen om at norske styrker i stadig større grad kan bli stilt ovenfor etiske dilemmaer i forbindelse med internasjonale operasjoner.

Samtidig har søkelyset fra media mot Forsvaret økt. Opinionen stiller krav til at norske styrker har en høy moralsk standard og opptrer på en anstendig måte. Soldaten skal ikke kun være kriger med hjemlet bruk av voldsmakt, men også beherske det sosiale spillet i omgivelsene, vise menneskelige følelser, empati og kulturell forståelse. Disse elementene har vist seg å være svært viktig for å oppnå og beholde legitimitet, både i forhold til lokalbefolkningen i misjonsområdet og i forhold til egen befolkning hjemme.

Dessuten har man erfart hvordan enkelthendelser og enkeltsoldater kan ha påvirkning langt utover det man kunne forvente, gjerne eksemplifisert gjennom begrepet ”den strategiske korporal”. Satt på spissen kan en soldats ugjerninger medføre at hele avdelingen mister legitimitet og oppdraget står i fare for å mislykkes. Dagens teknologi innenfor blant annet media

og kommunikasjon bidrar også i samme retning. En Soldats ugjerninger kan filmes og spres globalt på internett i løpet av få timer. Medio september 2006 lanserte Forsvarsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen en ny handlingsplan for holdninger, etikk og ledelse. Formålet var å revitalisere offisersprofesjonen med fokus på en rekke tradisjonelle etiske verdier.

Boken "Skadeskutt idealisme - norsk offisersmoral i Kosovo" av stabsprest Bård Mæland fra 2004, skapte diskusjon rundt hvilken type etikk som var formålstjenelig å nyttegjøre i Forsvaret. Stabspresten hevdet at det var holdningsbrist og en tendens til institusjonalisert rasisme i den norske styrken i Kosovo, mens den gang kommandør for Hærstridskreftene Sverre Diesen forsvarte personellet ved å argumentere hvor godt norske styrker løste oppdragene. Det kan hevdes at han fokuserte på pliktetikken som gjerne fremstår som skjematisk og kompromissløs, og skaper lite rom for vurderinger og skjønn. Tilnærmingen kan derfor sies å passe innenfor militærvesenet hvor regler, objektivitet og en kollektivistisk tankegang er grunnleggende elementer. Militære avdelinger bør fremstå instrumentelt, som en kollektiv enhet med klare prosedyrer, regler og normer, med fokus på effektiv oppdragsutførelse.

Stabsprest Mæland på sin side var opptatt av å synliggjøre at man kan ikke kun ved handlinger kan vurdere om etikken er god. En av svakhetene med pliktetikken er at normene og pliktene isoleres i forhold til viktige og overordnede betingelser for handlingene i de ulike situasjonene (Eidhamar 2006). Pliktetikken skaper sannsynligvis ikke det beste grunnlaget for fleksibilitet og situasjonsforståelse. Regler og normer følges uavhengig av situasjon, miljø eller kultur. Innenfor dagens komplekse konflikter kan dette være uheldig. Mæland ønsket derfor på mange måter å aktualisere dydsetikken innenfor den militære profesjonen.

Dyd blir i moralsk betydning en opplært egenskap eller et såkalt internalisert handlingsmønster, på mange måter en individuell operasjonalisering av sentrale og ønskede verdier, holdninger og normer. Dydsetikken fokuserer dermed ikke primært på handlingen eller konsekvensene av denne, men på selve individet. De grunnleggende gode verdiene og holdningene må være tilstede i den enkelte. Spesielt kan det hevdes at dydsetikken blir viktig i kritiske situasjoner hvor soldaten kan stå ovenfor valg som betyr forskjellen mellom liv eller død, for seg selv, for sine medsoldater, for motstanderne og for uskyldige sivile. I enkelte situasjoner kan det være rett å handle på tvers av fastsatte plikter, regler og normer, ved at man ivaretar andre elementer, gjerne av mellommenneskelig karakter.

Enhver militær operasjon vil inneholde et omfattende juridisk rammeverk som spenner fra nasjonale til internasjonale lover og regler. Eksempelvis gjelder straffeloven for norske styrker i internasjonale operasjoner, herunder selvforsvarsretten. I tillegg vil prinsippene i både folkeretten og menneskerettighetene gi klare føringer for hvordan de militære operasjonene kan gjennomføres. Innenfor krigens folkerett står i særdeleshet to begreper sentralt, herunder proporsjonalitet og diskriminering. Proporsjonalitet vil ofte være knyttet til graden av maktbruk, og gjerne i forhold til de våpnene og midlene man har til rådighet. Diskriminering eller differensiering er et prinsipp ment for å skille stridende og ikke stridende i væpnet konflikt, noe som har blitt svært utfordrende for konvensjonelle militære styrker i dagens komplekse konflikter.

Menneskerettighetene har fått en økt betydning og vektlegges mer siden slutten på den kalde krigen, spesielt i vesten. Dette synliggjøres gjerne gjennom den militære oppdragsporteføljen som ikke lenger er begrenset til å monitorere og rapportere brudd på menneskerettighetene, samt fokuserte på selv å ikke bryte disse reglene, men også til å ivareta tradisjonelle politioppgaver. Den amerikanske sosiologen Morris Janowitz beskrev allerede i 1960 hvordan amerikanske styrker burde utvikles i retningen av "Constabulary Forces" og brukes i en videre kontekst enn kun konvensjonell krigføring, blant annet innenfor et utvidet sikkerhetsperspektiv (Janowitz 1960). Eksempelvis er hovedoppgaven til norske styrker i Afghanistan å etablere sikkerhet noe som innebærer samarbeid med Afghanske myndigheter å utførelsen av politioppgaver.

Innenfor den respektive misjonen er det i tillegg utarbeidet et mandat og engasjementsregler for de militære styrkene. Mandatet skal tydeliggjøre ansvars- og myndighetsforhold i misjonen, men vil gjerne være gjenstand for storpolitisk tautrekking mellom nasjonene involvert, og dermed ikke fremstå spesielt entydig. Med hensyn til engasjementsreglene vil det alltid være utfordrende å gi universale og absolutte føringer ut ifra erkjennelsen om at ingen situasjoner er like. Det vil alltid være rom for vurderinger og skjønn. Engasjementsreglene uttrykker på mange måter handlingsrommet for de militære styrkene og det er ikke usannsynlig at robuste engasjementsregler reduserer fokus på styrkebeskyttelse, ved at man kan operere med større trygghet og mer fleksibilitet.

3.3 Risiko og styrkebeskyttelse

Risikohåndtering, oversatt fra engelsk "Risk management", ble fra 90-tallet et sentralt begrep for blant annet sosiologer for å beskrive trekk ved samfunnsutviklingen i vesten. Den tyske sosiologen Ulrich Beck skrev blant annet boken "Risk Society" i 1992, som på mange måter var banebrytende på dette feltet. Hovedbudskapet i boken kan sies å være hvordan vestlige samfunn har utviklet seg fra å fokusere på økt industriell produksjon motivert ut i fra et ønske om velstand, til et fokus på reflektiv risikohåndtering, hvor målet er økt sikkerhet. Sentrale trekk ved vestlig samfunn er stor grad av åpenhet og frihet for det enkelte individ. Samtidig har man høye forventninger til at egen individuell sikkerhet blir ivaretatt på best mulig måte. Dette medfører en sårbarhet som er mulig å utnytte for potensielle motstandere. Et individfokusert vestlig samfunn, samtidig som globaliseringen øker har trolig skapt et tiltagende fokus på risikohåndtering.

Risiko som begrep er imidlertid ikke nytt, ei heller i militær terminologi. Det har likevel vært dreining i sikkerhetspolitisk tenkning, spesielt etter slutten på den kalde krigen. Tidligere ble begrepet trussel brukt i større grad enn risiko. Grunnen var enkel, ettersom man i etterkrigstiden opplevde et relativt statisk fiendebilde. En trussel ble gjerne beskrevet som et resultat av militær evne og politisk vilje. En trussel var gjerne håndfast og konkret, og man hadde gode muligheter for å planlegge med mottiltak og gjøre de nødvendige forberedelsene for å møte det som kunne komme. Etter den kalde krigen har imidlertid et nytt element fått større betydning, nemlig uforutsigbarhet. "At least in the Cold War, there were concrete enemies embodied in a physical territory and real material military threats to calculate and assess. Now both are elusive, given the focus on probabilistic risk scenarios" (Heng 2006: 20). Med risiko har man i tillegg til evne og vilje, i større grad vektlagt sannsynlighet og konsekvenser.

Tidligere kunne man legge konkrete planer for å møte en mulig trussel og de internasjonale spillereglene var kjent for alle parter. I dag er situasjonen en annen. Spillereglene blir nødvendigvis ikke fulgt, de endres gjerne fortløpende og det er nødvendigvis ikke slik at man spiller det samme spillet. I dag er trusselen fra motstandere og potensielle motstandere vanskelig å vurdere kun ut i fra vilje og evne. Det har derfor også vært nødvendig å vurdere sannsynlighet og ikke minst konsekvenser. Med dagens teknologi og globalisering er de fysiske avstandene og sikkerhetsforanstaltningene mindre effektive mot en aktuell motstander. En motstander kan i dag rekrutteres fra ett land, trenes i et annet, finansieres gjennom et tredje og utføre aksjoner i et fjerde. Satt på spissen kan man hevde at enkeltindivider i dag kan angripe og ramme mektige nasjoner og deres befolkning (Beck 2002). De totale konsekvensene av terrorangrepene 9.

september 2001 kan vanskelig måles, men svært mange av jorda befolkning har på en eller annen måte blitt berørt av disse hendelsene, direkte eller indirekte. Det er derfor i større grad vanlig i dag at politiske beslutningstakere fremstår proaktivt og fremtidsrettet for å hele tiden kunne håndtere usikkerhet og ulike risikoer.

Det er grunnleggende forskjeller mellom trussel og risiko. Det er mulig å fjerne en trussel, men en risiko kan kun modereres. Den kan aldri fjernes helt. Innenfor risikohåndtering vil man kunne oppleve at ved å fjerne en trussel, vil en annen trussel øke eller en ny trussel oppstå. Dette kalles gjerne ”bomerangeffekten”. Målsettingen med risikohåndtering er en helhetlig og fremtidsrettet tilnærming og ikke ensidig fokusere på spesifikke trusler. Ved å kjøre med høy hastighet gjennom landsbyer i Afghanistan kan man redusere risiko for direkte angrep mot egne styrker, men man kan samtidig miste lokalbefolkningens støtte og dermed øke tilslutningen til militante motstandsgrupper og terrorgrupper. På den måten vil risikoen for angrep mot egne styrker likevel øke. Dette er et dilemma som enhver militær styrkesjef må være bevisst og vurdere fortløpende. ”Commanders should assess the vulnerability of their assets and facilities and provide FP as appropriate. Total FP would be unachievable and unaffordable even in the most benign environment. NATO FP must, therefore, be based upon effective risk management-that of minimizing risk to forces” (AJP-3.14 2007: Preface xiv).

Risikohåndtering har derfor blitt et viktig element for militære styrker i internasjonale operasjoner. En forutsetning for risikovurderinger er situasjonsforståelse og muligheten for gode etterretninger. Uten å gå i detalj på dette området vil man ikke kunne vurdere risiko for egne operasjoner dersom man ikke har god etterretning og dermed får et godt situasjonsbilde og forståelse av hva som foregår i området.

Det kan hevdes at vestens fokus på risikohåndtering skaper et grunnlag for en negativ tilnærming til sikkerhetsmessige utfordringer. ”The defining narrative of late modernity is not about plans for perfection, but about choosing the lesser evil” (Rasmussen 2006: 34). Der man tidligere hadde en ambisjon om å løse problemer, ønsker man nå mer å håndtere dem på best mulig måte. Dette gjøres gjerne proaktivt ut ifra sikkerhetshensyn, noe som innebærer at man vanskelig kan se om de tiltakene man iverksetter er vellykkede. ”Ikke-hendelser” anses å være en suksessfaktor, noe som kan synes å være problematisk av flere grunner. Hva som forårsaket ”ikke-hendelsene” er vanskelig å vurdere, likeså muligheten for å forutsi utilsiktede virkninger. ”In outcome specifications, the minimalist aim of risk management is not to provide perfect

solutions, but more modestly to reduce risk and prevent hypothesised future harm. Non-events are thus indicators of success...” (Heng 2006: 14).

Styrkebeskyttelse som fenomen, står svært sentralt i denne studien. Definisjonen på begrepet sammenfaller med begrepet beskyttelse i Forsvarets Fellesoperative Doktrine (FFOD): ”...de tiltak som har til formål å sikre og bevare kampkraften til egne enheter og avdelinger, slik at disse kan brukes når det trengs og der det er nødvendig” (FFOD 2007:166). Beskyttelse kan videre sies å være avhengig av moralske, konseptuelle og fysiske faktorer, hvor de moralske faktorene ofte forbindes med lederskap, samhold og motivasjon, de konseptuelle faktorene med operasjonsmodus, prosedyrer og treningsstandard, mens de fysiske faktorene består av forbebyggende og konsekvensreducerende tiltak (ibid). Denne fremstillingen ble brukt under intervjuene i et forsøk på å skape en felles forståelse av styrkebeskyttelse som begrep mellom intervjuer og intervjuobjektene. Samtidig var en klargjøring av begrepet med på å tydeliggjøre fokus og retning i studien.

Noe mer nyansert har Nato definert “Force Protection” som: “Measures and means to minimize the vulnerability of personnel, facilities, materiel, operations and activities from threats and hazards in order to preserve freedom of action and operational effectiveness thereby contributing to mission success” (AJP-3.14 2007: Preface xiii). Definisjonen favner ikke stridshandlinger. ”When conducting combat missions, the protection of the force is assured through the application of tactical procedures and individual responsibilities” (ibid: Preface xiii). Dette synliggjør utfordringen med å definere styrkebeskyttelse på en presis måte. Det kan hevdes at midler gitt fra Det norske utenriksdepartementet til oppbygging av infrastruktur i det norske operasjonsområdet i Afghanistan, er styrkebeskyttelse for norske styrker. Man får positiv omtale og et godt renommé i lokalbefolkningen.

Britene har i sine kommentarer til det siste utkastet av AJP-3.14 synliggjort et mer offensivt syn på styrkebeskyttelse. De definerer styrkebeskyttelse som: ”the means by which operational effectiveness is maintained through countering the threats from adversary, natural and human hazards, including fratricide, in order to ensure security and freedom of action” (ibid 2007: Preface x). Det innebærer at de relaterer styrkebeskyttelse til stridshandlinger og videre at offensive tiltak kan defineres som styrkebeskyttelse ved at man aktivt reduserer eller fjerner trusler.

Nivået på styrkebeskyttelse kan sies å være en operasjonalisering av vurdert risiko for egen styrke. Risikovilje vil gjerne materialisere seg gjennom nivået på styrkebeskyttelsen valgt. Det blir derfor gjerne en balanse mellom disse som kan kausalitetsforklares. Målsettingen blir å finne det nivået på styrkebeskyttelsen som er tilstrekkelig for å sikre egne styrker samtidig som det ikke hemmer egne operasjoner mer enn strengt tatt nødvendig.

4 Analyse

4.1 Norsk militærkultur i internasjonale operasjoner – noen generelle trekk

I forbindelse med studien var det et ønske å finne noen generelle trekk ved norsk militærkultur i internasjonale operasjoner. Hovedspørsmålet til intervjuobjektene var todelt: ”Hva kjennetegner norsk mentalitet/militærkultur i internasjonale operasjoner og har dette endret seg de siste 10-årene?”. I andre del av spørsmålet var det et ønske om å belyse generelle utviklingstrekk i nyere tid. Har man et fredsbevaringsfokus, en arv etter blant annet operasjonene i Libanon og Bosnia, eller er dette endret seg med mer skarpe og risikofulle operasjoner i nyere tid. Og i så fall hva består disse endringene av? Det er heller ikke usannsynlig at omstillingen av Forsvaret og nye oppgaver siden 90-tallet har bidratt til å endre fokus, mentalitet og norsk militærkultur i en viss grad, selv om tidsperioden er begrenset.

Norsk militærkultur i internasjonale operasjoner og mulige endringer i denne lar seg vanskelig belyse dersom man utelater sannsynlige årsaksforklaringer. Selv om studien primært er ment å være beskrivende, vil det være naturlig å trekke frem de faktorene som kan ha påvirket kulturen. For intervjuobjektene var det naturlig å både beskrive og forklare norsk militærkultur. Begge deler omhandles derfor i denne delen av analysen.

Underveis i intervjuene kom det stadig frem interessante ytringer og holdninger som ikke nødvendigvis var relatert til hovedspørsmålet, men som likevel synliggjorde generelle trekk og kjennetegn ved den norske militærkulturen. Disse momentene er selvfølgelig innarbeidet i videre beskrivelsen.

Alle styrkesjefene virket stolte over det som ble utført i misjonsområdet og det generelle inntrykket er at styrkesjefene identifiserte seg med styrken som var underlagt. Alle brukte blant annet ”vi” formen under intervjuene når de omtaler avdelingen. Det virker som om man generelt sett synes at norske styrker, selv med små ressurser, klarer å markere seg som gode bidragsyttere og samarbeidspartnere med andre allierte. Begreper som gikk igjen under denne delen av intervjuet var kompetanse, ambisjoner og fleksibilitet. En av styrkesjefene beskriver det generelle inntrykket av norsk mentalitet og militærkultur på følgende måte:

Det er høy kompetanse i alle ledd. Den yngste soldat som har bak seg ett og et halvt år i Forsvaret og er rimelig kompetent i forhold til det generelle allmenn nivået når du sammenligner med andre. Og så tror jeg også at evnen, eller i hvert fall viljen til å gjøre en god jobb er tilstede. Vi får til mye med små ressurser.

Ambisjonsnivået settes høyt. Selv med relativt små styrker og begrensede ressurser er det et tydelig ønske om å bidra aktivt med det man har tilgjengelig. En av styrkesjefene som i nåværende stilling sitter svært sentralt i forhold til norske utenlandsoperasjoner, oppsummerer det slik: ”Vi vil gjerne gjøre det best mulig”. Han synes å se dette gjennom et stadig ønske fra avdelingene om å få tildelt mer ressurser for å få gjort litt mer. Han mener et grunnleggende trekk i norsk militærkultur er ambisjonen om å gjøre det bedre hele tiden.

Flere av styrkesjefene hevder egenskaper som fleksibilitet, omstillingsevne og kreativitet kjennetegner norske styrker. Dette forklares blant annet ved at man har begrenset tilgang på ressurser og opererer med relativt små styrkebidrag. En av styrkesjefene forteller om hvordan sikkerhetssituasjonen gradvis forverret seg rett etter man kom ned til misjonsområdet og hvordan en soldat i avdelingen tidlig ble skadet av en IED. Dette var en trussel man i forkant ikke hadde forventet i så stor grad:

Det var ”wake up callen” for veldig mange, at det faktisk var farlig å være der nede. Før det så hadde vi blitt utsatt for litt steinkasting og sånn, for så vidt dødelig hvis man er uheldig. Vi måtte endre hvordan vi opererte. Vi måtte omstille oss.

Endringene måtte gjennomføres hurtig, og han er stolt og imponert over hvordan man taklet dette internt. Det kan hevdes at en forutsetning for å takle slike endringer er høy kompetanse i alle ledd og en godt samtrent avdeling. Det er utvilsomt utfordrende å endre fokus, tankegang, rutiner og operasjonsmodus innenfor en kort tidsperiode når man allerede er deployert og løser oppdrag fortløpende. Evne til omstilling og ikke minst kreativitet blir også synliggjort gjennom denne lille historien fra den samme styrkesjefen:

Når vi kom ned til operasjonsområdet skar vi hull i taket på feltvognene. Det ble en liten sak opp mot Forsvarets Logistikkorganisasjon, fordi det hadde vi selvfølgelig ikke lov til. Dette var imidlertid et strengt krav fra britenes side. Skal du operere så skal du ha toppsikrer. Vi begynte derfor å modifisere kjøretøyene blant annet som en del av disse føringene. Det er jo det som i dag har utviklet seg til disse multikjøretøyene som brukes nå. Vi var først ute med dette.

Høy kompetanse og et godt allment kunnskapsnivå er allerede nevnt som et kjennetegn på norske styrker. Mange vil hevde at verneplikten bidrar til dette og skaper ansvarsfulle, fleksible og kreative soldater. Dette generelle synet underbygges også i intervjuene. En av styrkesjefene uttrykker det slik:

Det er veldig høy sosial intelligens hos norske soldater. De forsto samfunnsforholdene og menneskeskjebnene i mye større grad enn både briter og amerikanerne. Selv om vi nå er på vei til i større grad å profesjonalisere så tror jeg, så lenge vi beholder verneplikten som rekrutteringsgrunnlag, at vi klarer å beholde denne mentaliteten, fordi vi fortsatt får tak i kremen av norsk ungdom.

Et av motivene for å opprettholde verneplikten i et stadig mer profesjonalisert forsvar, har vært ønsket om tilgang til de beste i rekrutteringsøyemed. Denne diskusjonen kan blant annet føres tilbake til diskursen mellom Huntington og Janowitz rundt militærvesenets plass og rolle i samfunnet. Begge ønsket et militærvesen underlagt politisk kontroll, men argumenterte vidt forskjellig for hvordan dette best kunne oppnås. Huntington tegnet et normativt bilde av offiseren som apolitisk, distansert fra politiske beslutningstakere, fokusert på profesjonen og oppdragene som var gitt. Militærvesenet skulle være et rent instrumentelt verktøy for nasjonen og ikke en maktfaktor internt i staten. Janowitz på sin side, ønsket å synliggjøre at styrken til militærvesenet bestod i å være en integrert del av samfunnet, hvor offiseren hadde de samme holdningene og verdiene som samfunnet for øvrig. Militærvesen skulle ikke fremstå som en adskilt maktfaktor i staten, men gjenspeile samfunnet og dermed ville man oppnå harmoni mellom politiske beslutningstakerne og utøvelsen av militærmakt.

I Norge er det fortsatt kultur for å opprettholde verneplikten og et av hovedargumentene har utvilsomt vært et ønske om å opprettholde et ”folkeforsvar” som på flest mulig måter gjenspeiler samfunnet for øvrig. Samtidig har man sett behovet for en profesjonalisering. Motivet bak denne utviklingen kan sies å være ambisjonene om å i større grad nyttegjøre militærmakt internasjonalt i konflikter med økt risiko og større kompleksitet. Det kan virke som om man fra norsk politisk hold på mange måter ønsker begge deler, en reflektert soldat som har høy allmenn kompetanse, sosial intelligens og empatiske evner, samtidig som ser man behovet for den profesjonelle krigeren som takler stridshandlinger og skarpe oppdrag. Det kan imidlertid stilles spørsmål om det er mulig å dyrke frem alle disse egenskapene i en soldat. USMC Generalen Krulak introduserte på slutten av 90-tallet ”Three block war”, for å synliggjøre kompleksiteten i dagens militære operasjoner og utfordringene soldatene står ovenfor i disse. Kort fortalt må soldaten kunne beherske hele skalaen fra høy-intens krigføring til humanitær støtte innenfor begrenset tid og rom. I tillegg kan man også spørre seg om det i dag er en styrke eller svakhet å ta med seg norske samfunns holdninger og verdier inn i internasjonale operasjoner og konflikter, hvor man som oftest møter en helt annen kultur, historie og verdisyn.

Som et naturlig resultat av profesjonaliseringen finner man et økt fokus på selve håndverket, en prioritering av soldatdisiplinene og enkeltmannsferdighetene. Samtidig er fortsatt evnen til kommunikasjon og sosial forståelse opp mot spesielt lokalbefolkningen ansett å være av avgjørende betydning innenfor dagens komplekse konflikter.

Når en av styrkesjefene får spørsmålet: ”Er vi blitt mer skarpe?” svarer han:

Ja, helt klart. Jeg var på slutten av 80-tallet troppssjef i Oppklaringseskadronen. Det vi gjorde da var ikke mye skarpt. Vi sirkulerte egentlig bare rundt omkring på øvelser.

Han hevder det ikke var fokus på kvalitet. Ettersom det militære internasjonale engasjementet har økt, har man sett verdien og betydningen av å øve og trene så realistisk som mulig, for å kunne møte utfordringene i dagens krevende utenlandsoperasjoner:

Vi hadde aldri vært der vi tross alt har kommet i dag, kvalitetsmessig, hadde det ikke vært for internasjonale operasjoner. Vi er blitt flinkere, men har fortsatt en vei å gå.

Det har blitt hevdet, som en uttalt sannhet, at nordmenn og norske styrker fremstår som naive, ut i fra at man kulturelt og historisk lever i et av de mest fredlige og velstående områdene i verden. Samtidig har man stort sett operert i relativt stabile fredsoperasjoner og unngått å sende kampavdelinger, men heller fokusert på avdelinger i støttefunksjoner. Det var derfor et ønske om å undersøke dette nærmere, deriblant om den stadige økende profesjonaliseringen av Forsvaret, samt deltagelse i mer risikofulle operasjoner har hatt innflytelse på vår mentalitet i internasjonale operasjoner. Er det slik at den norske soldaten er naiv eller har det også her skjedd en endring? De fleste av intervjuobjektene mener at man i utgangspunktet fortsatt er noe naive:

Ja, vi kommer ned med en følelse av, at vi skal redde verden. Vi har også den innstillingen om at mennesket er godt på bunn og det gjelder bare å komme inn til den gode kjernen i mennesket så går alt bra. Sånn er det ikke.

En av styrkesjefene bruker endog ”litt nisseluementalitet” i sin beskrivelse av norske styrker. Det virker imidlertid som om flere av styrkesjefene opplever denne naiviteten som en styrke ved at man har en jordnær og praktisk tilnærming til oppdragene man er satt til å løse. Man evner å takle utfordringer i misjonsområdet uten å eskalere situasjonen unødvendig. Forholdet til lokalbefolkningen blir av flere nevnt som en faktor i denne sammenhengen:

Hvis du i utgangspunktet tror godt om folk, i vertfall i møte med enkeltmenneskene, innenfor et realistisk format basert på noen etterretningsvurderinger, så tror jeg det er med på å skape gode forutsetninger for å løse oppdraget. Når en avdeling skal jobbe i et nærmiljø så er det avgjørende at man får en god dialog med de som er innflytelsesrike i området. Hvis man da behandler dem med en distansert og avmålt mistenkelig holdning så får man lite igjen.

En liten historie underbygger dette poenget på en god måte. En av styrkesjefene forteller om en liten landsby i ansvarsområdet, hvor noen av de lokale hadde sittet og drukket brennevin hele kvelden. I den forbindelse hadde en av festdeltagerne blitt anholdt av en av hans patruljer, mistenkte for fyllekjøring.

De måtte deretter stå med en full og kranglete mann med en gammel lada, og en stadig større ansamling av folk. Stemningen var amper:

Jeg kom selv til plassen og fikk løst opp situasjonen ved å snakke med noen av de toneangivende i folkemassen om vintersport og den norske skiskytteren Bjørndalen. Episoden fant tilfeldigvis sted midt under de olympiske lekene det året. Vi tok imidlertid frem en beredskapsstyrke på tropps størrelse til den leiren jeg hadde en kilometer unna. Den kunne være i landsbyen i løpet av 5 min hvis det skulle eskalere.

Det kan virke som om man ut ifra norsk militærkultur gjerne foretrekker primært å løse kritiske situasjoner og episoder ved dialog. Man unngår så langt det lar seg gjøre å bruke makt og at man er opptatt av å de-eskalere gjennom å ikke fremstå aggressivt i situasjonene. Samtidig er man såpass realistisk at man likevel sikrer seg dersom det skulle bli nødvendig, gjerne med en reserve som ikke er synlig, men som skaper nødvendig trygghet til å fortsette dialogen selv i kritiske situasjoner. Man har fra norsk side trolig innsett at denne tilnærmingen virker forebyggende, ved at man i omgivelsene blir kjent for å ikke nødvendigvis ty til vold ved første anledning, men heller motiverer til dialog og kommunikasjon i konfliktløsning.

En av styrkesjefene opplever ikke norske styrker som naive, men ønsker å adressere spørsmålet litt annerledes. Han mener at den norske innstillingen og tilnærmingen har vært god og nevner blant annet tradisjonene man har videreført fra de fredsstøttende operasjoner:

Vi har vært der med makt og myndighet til å kunne bruke militærmakt, til å kunne bruke vold for å løse oppdraget, men vi har hele tiden prøvd å bremse voldsbruken og heller ligget litt bakpå. Vi har vært litt mer forsiktige i forhold til partene. Vi har hele tiden prøvd å ikke la våpenet spille opp først.

Han mener dette er en veldig fornuftig tilnærming i slike operasjoner og antyder blant annet at det kan være treningen, kulturen og tidligere erfaring som gjør at vi ønsker å prøve alle andre virkemidler før våpenbruk settes inn. Han avviser naivitet som et kjennetegn på norske styrker, men sier seg likevel enig i beskrivelsene av norske styrker som sammenfaller med det de andre styrkesjefene gjerne bruker. Naivitet kan forveksles med et positivt menneskesyn. Det er dessuten nærliggende å påstå at den norske mentaliteten bygger på flere grunnleggende forhold. Generelt sett har den norske soldaten et høyt allment utdanningsnivå og man har bakgrunn fra en humanistisk ikke-voldelig kultur hvor det fokuseres på individets rettigheter.

Kan det være slik at norsk mentalitet bidrar til å skape dialog, tillit, respekt og nærhet til lokalbefolkningen? I Libanon hadde man et svært nært forhold til lokalbefolkningen, til dels også på Balkan. I Irak og Afghanistan har dette trolig vært vanskeligere å få til, grunnet en mer direkte og tilstedeværende trussel fra aktører som opererer inne blant lokalbefolkningen. Det kan

synes som om utviklingen, slik intervjuobjektene skisserer det, går i en retning hvor man opptrer mer skeptisk og kynisk enn tidligere, grunnet de erfaringene man har gjort seg i de seneste utenlandsoperasjonene. Samtidig mener flere at profesjonaliseringen bidrar til å redusere den naive tilnærmingen man tidligere kunne ane. En av styrkesjefene uttrykker det på følgende måte:

Jeg tror vi blir mindre og mindre naive. Når vi tar tap, skader, opplever å bli skutt på, opplever å bli utsatt for IED'er og overlever, så trigger det refleksjon. Har man vært utsatt for fare tidligere, og kanskje til og med vært skadet eller lignende, da jobber du i hvert fall hjemme, hvor det er ufarlig, best mulig for at du skal være best mulig skikket til å løse oppdrag som du vet kommer der ute. Jeg tror det er en sånn syklus vi er inne i. Avdelingsbefalet er på plass. Det begynner å komme erfarne folk.

Ved å delta i risikofulle operasjoner og videreføre disse erfaringene i større grad inn i avdelingene enn man gjorde tidligere, får man trolig en mer realfokusert kultur internt. Til forskjell fra Libanon hvor vi også fikk skader og tap, forsvant personellet i større grad ut av det militære systemet ved hjemkomst. I dag går personellet tilbake til egen avdeling og dermed videreføres erfaringene og kompetansen i mye større grad. Man oppnår synergier internt som kan brukes ved senere deployeringer ved at blant annet avdelingshukommelsen øker. Betydningen av "Train as you fight, fight as you train" blir viktigere ved at man innser alvoret og forstår verdien og betydningen av den militære kompetansen man tilegnes. Blant annet kan det synes som om fokus på detaljer har økt betraktelig. Avdelingene må i større grad påregne å måtte operere i mer risikofulle miljøer enn tidligere og hvor skarpe oppdrag utføres daglig. I tillegg har den teknologiske utviklingen innenfor blant annet våpen-, sensor- og sambandssystemer bidratt i samme retning. Disse forholdene underbygger begrunnelsen for å profesjonalisere militærvesenet. Vernepliktige soldater eller sivile rekruttert etter verneplikt, kan ikke forventes å besitte, ei heller tilegne seg den samme kompetansen som vervede, avdelingsbefal og yrkesbefal. Flere av styrkesjefene påpeker dette under intervjuene. En av styrkesjefene synliggjør betydningen av detaljfokus med et lite eksempel:

Man blir blant annet ufattelig fokusert på detaljer og hvorfor det? Når magasinet er tomt skal jeg droppe det eller skal jeg legge det inn på kroppen. Man har jo studier som viser at det er en del soldater som er drept i det de har gjennomført en innøvd drill, som gjør at de taper tid. De bruker tid på å legge magasinet inn på kroppen for å ta vare på det, i stedet for å faktisk bytte magasin og fortsette å skyte.

Når man opptrer med et slikt detaljnivå og gjennomfører seriøse analyser av hvordan opptre mest mulig hensiktsmessig, kreves det langsiktig trening og øving. Dette gjelder både på enkeltmanns nivå og i forband. Realisme og drill blir nøkkelbegreper. Man har trolig større forståelse for realitetene i misjonen og man erkjenner betydningen av å forberede seg på en hensiktsmessig måte. Det kan derfor hevdes at disse forholdene har blitt mer fremtredende i

norsk militærkultur de siste årene. Realistisk øving og trening har trolig i større grad blitt premissgivende, ved at man har en økende fremtidsrettet motivasjon for aktiviteten. Det som gjøres hjemme får bæring på hvordan man takler skarpe operasjoner ute. Alvoret og seriøsiteten har økt, trolig fordi flere har erfart hvordan små marginer kan være forskjell på å lykkes eller å mislykkes. Et naturlig resultat av dette er en økt seriøsitet og detaljfokus underveis både under opptreningen og underveis i operasjonene helt ned på enkeltindividet. En av styrkesjefene beskriver sine egne personlige utfordringene knyttet til dette:

Kravet til enkeltmann er blitt mye høyere. Den største personlige utfordringen for meg var egentlig ikke å være sjef, det var å være lagsmedlem på kjøretøyet mitt. Det synes jeg var en mye større mentale personlige belastning, å lære meg å skyte med skuddsikker vest, med innskyvbar kolbe, "main point" og sikker bytte til pistol. Oppsettingsperioden var helt eventyrlig. På kveldstid trente jeg på enkeltmannsferdigheter på hybelen.

Han mener en profesjonalisering på alle nivåer der det å forberede seg, trene godt, drille og stille krav har økt betraktelig både med konvensjonelle styrker, men også med spesialstyrkene. Presset på sjefene har dermed blitt enda større. Flere av styrkesjefene uttrykker det samme. Det er ikke nok å være en god leder og dyktig innenfor planlegging og stabsmetodikk. En taktisk styrkesjef må i dag kunne fremstå med svært gode enkeltmannsferdigheter og være stridsmessig klar, på høyde med resten av avdelingen.

Det har utvilsomt skjedd en dramatisk utvikling i det norske Forsvaret gjennom de siste 10-årene. Oppgavene en endret, og på mange måter selve beveggrunnen for å opprettholde et militærvesen. I tillegg har man de siste 10 årene gjennom Natoalliansen og nære samarbeidspartnere vært mer villig til å deployere styrker til områder hvor man naturlig ikke har forventet Forsvaret skulle bidra. Denne utviklingen har på mange måter skapt grunnlaget for den profesjonaliseringen av Forsvaret som man ser i dag. Alle intervjuobjektene hadde en klar formening om dette. Igjen blir seriøsitet og realisme trukket frem som to sentrale elementer de mener kjennetegner endringene de siste årene. Begge begrepene kan utvilsomt knyttes til profesjonaliseringen noe to av styrkesjefene utdyper nærmere:

Vi blir altså mer bevisst på at det vi gjør, spesielt på avdelingssiden kanskje, men også på den personlige siden. Denne virksomheten må du ha et dønn seriøst forhold til, ellers går det galt. Det er ikke holdbart å dra til Afghanistan og så gå inn i en vinterøvelsesmodus.

Man blir mye mer fokusert på det man holder på med og hvordan man forbereder seg. Det går historier fra Libanon. Da partene drev artilleriskyting så løp alle andre inn i "shelterne", mens nordmennene hoppet opp på taket for å ta bilder. Vi har jo vært litt der ikke sant, det var spennende.

Flere nevner også hvordan vektleggingen av internasjonale operasjoner fra strategisk nivå har bidratt til å endre fokus, mentalitet og retning internt i Forsvaret. En av styrkesjefene beskriver utviklingen slik:

Man skulle ikke legge for mye vekt på det som skjedde i Bosnia fordi det var kun der nede. Det som egentlig skjedde, skjedde hjemme. Og så kom Kosovo, og med Kosovo ble det en radikal endring i det hele. Det ble på en måte vektlagt mye mer. Det skjedde noe med mentaliteten, Det ble mer premissgivende for det vi gjorde hjemme. Det skjedde også noe med NATO i samme perioden. Dette har selvfølgelig preget forsvarsutviklingen, ikke bare i hæren men i hele Forsvaret så har vi skrudd oss om til å kunne være med der det skjer.

Oppsummering

Det er utfordrende å beskrive generelle trekk ved norsk militærkultur i internasjonale operasjoner, noe også flere av intervjuobjektene påpekte underveis. Det er trolig enklere å synliggjøre utviklingen de siste 10 årene. Intervjuobjektene mener generelt at norsk militærkultur kjennetegnes ved at man er ambisiøse og innehar høy kompetanse. Relativt små avdelinger og begrensede ressurser gjør det nødvendig å tenke fleksibelt og kreativt. Evnen til omstilling blir også poengtert av flere som et kjennetegn på norsk mentalitet.

Styrkesjefene uttrykker at de har sett relativt store endringer i den norske militærkulturen de siste 10 årene og at man fortsatt er i utvikling. Med flere skarpe oppdrag har fokus på internasjonale operasjoner økt betraktelig i Forsvaret, samtidig har profesjonaliteten bidratt til å heve erfaringsnivået og kompetansen i avdelingene som sendes ut. Selv om man utvilsomt tar med seg norske verdier og holdinger ut i internasjonale operasjoner, har profesjonaliseringen og mer erfarne soldater bidratt i å utvikle verdier og holdninger skapt gjennom erfaring i risikofulle operasjoner. Den naive tilnærmingen som kanskje var et kjennetegn tidligere, er trolig mindre fremtredende i dag. Dersom faren for at man mister livet eller blir skadet er stor, og man allerede vet det av erfaring fra tidligere oppdrag eller misjoner, er det sannsynlig at man har en mer seriøs, fokusert og virkelighetsrelatert innstilling. Flere av styrkesjefene nevner fokus på detaljer og enkeltmannsferdigheter. På mange måter er alvoret og konsekvensene tydeliggjort i større grad enn tidligere. Risikoen for å oppleve skader og tap er på mange måter blitt en mer synlig rammefaktor man tar hensyn til, i utøvelsen av den militære profesjonen.

4.2 Risikohåndtering

En gang ble jeg spurt av en militær prest om hva det er verdt å gi sitt liv for. Hva er det verdt å gi sitt liv for i Afghanistan. Det synes jeg vel egentlig han burde ha spurt det norske stortinget om, i hvert fall departementet. Vi er ikke der ennå, men indirekte mener jeg vi har kommet dit hen at det er akseptabelt for Norge, jeg hadde aldri trodd jeg skulle si det, men jeg skal si det. Du kan ha det på bånd. Det er akseptabelt for Norge at noen av våre kamerater dør i Afghanistan, noen få.

Et sentralt poeng med oppgaven var å se på hvordan norske styrker takler risiko i internasjonale operasjoner, spesielt ettersom man kan hevde at omgivelsene og oppdragene i disse har endret seg betraktelig de siste årene. Som forsøkt synliggjort tidligere er rollen som fredsbevarer på mange måter måtte vike for en mer offensiv og stridsklar soldat. De tradisjonelle fredsbevaringsoppdragene var gjerne monitorering og rapportering, og gjerne som en buffer mellom partene, uten at man tok aktivt del i stridighetene. Nå er situasjonen en annen, oppdragene er mer offensive og handlingene er gjerne proaktive. Tre av spørsmålene i intervjuguiden var ment å få frem en beskrivelse av utfordringene og problemstillingene i forhold til risiko i dagens internasjonale operasjoner, herunder ”Gjennomførte dere risikofulle oppdrag og i så fall hvilke avveininger lå bak?”, ”Unnlot dere å gjennomføre risikofulle oppdrag og i så fall hvilke avveininger lå bak?” og ”Var det internt i styrken ulik tilnærming og nivå ift risikovillighet?”. Det anses hensiktsmessig at de to første spørsmålene behandles samtidig. De er tett knyttet sammen, noe som også ble synliggjort underveis i intervjuene. Deretter vil svarene på siste spørsmål bli behandlet. Det ble i tillegg forberedt og stilt enkelte tilleggsspørsmål underveis der det falt seg naturlig, herunder ”hva innebærer det å være risikovillig og hvordan tåler/takler vi tap og skader?”

Risiko er en subjekt størrelse. Opplevd risiko for en person kan være rutine for en annen. Det er derfor utfordrende å beskrive risiko og ikke minst risikovillighet blant norske styrker i internasjonale operasjoner. Det handler om persepsjon. Risiko oppleves forskjellig, er situasjonsbestemt og kan vanskelig måles eller generaliseres. Man kan hevde på generelt grunnlag at risikovillighet er evnen og viljen til å tåle at egen person, medsoldater eller underlagt personell utsettes for fare, men igjen vil man kunne stille spørsmål om hva som defineres som fare. Risikovillighet kan likevel sies å være grunnleggende for den militære profesjonen og alle styrkesjefene synes å ha et bevisst forhold til begrepet og problemstillinger rundt dette. En av styrkesjefene beskriver det slik:

Du kan velge å beskytte deg og beskytte deg og beskytte deg, men til slutt blir oppdraget vekke. Ingen av oss er helter, men vi er betalt for å være modige.

Selv ut ifra en relativ tilnærming til risiko, har utvilsomt alle intervjuobjektene operert som sjefer i risikofulle operasjoner, hvor man erfarte farefulle situasjoner underveis. Flere av styrkesjefene opplevde dessuten skader og tap i misjonsområdet. En av styrkesjefene mistet sågar personell i avdelingen som deltok på øvelse i Norge, mens han selv var i utenlandsoperasjonen.

Underveis i intervjuene ble det synliggjort at risiko og vurderinger av denne var en viktig del av både planleggingen og gjennomføringen av oppdragene. Det utelukker derfor ikke at man kan belyse noen sammenfallende og generelle trekk ved norske styrkers forhold til risiko og risikovillighet. Flere av styrkesjefene forteller gjerne om spesifikke oppdrag eller generelle rutiner i operasjonen som bidrar til å belyse forholdet til risiko. En av styrkesjefene oppsummerer deler av egen aktivitet på denne måten:

Min kommandogruppe var to upansrede Mercedeser med toppsikrer MG-3. Et lett mål for profesjonelle aktører. Vi var utenfor leiren nesten hver dag og kjørte i underkant av 8000 km i ansvarsområdet i løpet av ett halvt år.

Denne aktiviteten kan utvilsomt beskrives som risikofull i et område hvor IED'er, selvmordsbombere og bakhold er relativt vanlig. Det baserer seg i tillegg på bevisste valg, ved at man velger å være mye utenfor leiren og at man kjører med en relativt liten styrkebeskyttelse. Denne tilnærmingen viste seg å være gjennomgående for styrkesjefene. En annen forteller om hvordan han hver søndag til samme tid måtte reise på et fastsatt rutinemessig møte. Han måtte fravike avdelingens prinsipp med hensyn til uforutsigbarhet og utsatte seg dermed for en uønsket forhøyet risiko ved at angrep mot denne aktiviteten i større grad kunne forhåndplanlegges. Han forteller at selv om alle møtene ble gjennomført, opplevde han disse søndagene som "ubehagelige".

De fleste styrkesjefene beskriver liten eller ingen friksjon internt i avdelingen, med hensyn til oppdrag som ble oppfattet som spesielt risikofulle. En av styrkesjefene forteller at han aldri erfarte noen diskusjon i styrken om hvorvidt oppdragene var for farlige, eller at man burde avstå i enkelte situasjoner. Han synliggjør det med et lite eksempel:

En av hovedveiene inn til byen var alltid utsatt for trusler. Oppdraget var å bidra aktivt til at sikkerheten på denne veistrekningen ble bedre ved å ofte være fysisk tilstede der, deriblant gå fotpatruljer. Det var det mange avdelinger som vegret seg mot å gjøre. Det hadde guttene og jentene mine ingen problemer med å gjøre. Jeg er ikke sikker på om de synes det var veldig farlig. De synes i vertfall det ikke var veldig spennende å gå i grøftkantene å sjekke søppelhauger og salgsboder og sånn.

Samme styrkesjef forteller om oppdrag som ikke ble utført og vurderingene som lå bak:

Det var et par ting vi ikke var med på, blant annet "Riot Control". Demonstrasjoner hadde en kulturell dimensjon som vi ikke ønsket å være en del av. Det lokale politiet eskalerte til våpenbruk og på en slik måte at håndteringen av situasjonen ble voldelig svært raskt. Små militære avdelinger mot 10000 demonstranter er en umulig oppgave.

Det er fristende å påstå at sunn fornuft og en pragmatisk innstilling er utgangspunktet for hvordan styrkesjefene og norske styrker håndterer risiko og oppdragene man er pålagt. At man gjennomfører seriøse og analytiske risikovurderinger er utvilsomt riktig, men man har likevel en nøktern og funksjonell tilnærming. Igjen kan man se forbindelsen til begrepet fleksibilitet som tidligere nevnt.

En av styrkesjefene sier de gjennomførte alle oppdrag, men nyanserer det ved å påpeke at de utførte oppdragene etter egne vurderinger, på sin egen måte ut ifra ressursene tilgjengelig. Han forteller om et spesielt oppdrag de ikke ønsket å utføre grunnet risikoen involvert. Langs to veiakser sprengte de i perioder IED'er daglig. I tillegg var det i samme område grupperinger som angrep utenlandske veiarbeidere og personell fra frivillige organisasjoner. I den forbindelse ble avdelingen bedt om å gjennomføre IED-patroljering. Styrkesjefen ba om å få bruke CV-90 patroljerende på vei, i kombinasjon med patroljer i terrenget, statiske og bevegelige ved siden av, for å skaffe oversikt over utleggingen av disse IED'ene. Dette ble avslått fordi foresatt sjef ikke ønsket en såpass offensiv potent profil:

Da sa jeg at dette oppdraget blir ikke utført. Vi kan altså ikke kjøre IED-patroljer på vei uten kjøretøy med tilstrekkelig beskyttelse. Enten er IED'ene et problem eller så er de ikke et problem. Jeg måtte balansere risikoen til mine egne kontra oppdraget. Vi skal også ta risiko, det er vi betalt for, men det må ikke være slik at vi har begynt å tape før vi begynner å løse jobben. Det var slik jeg tolket føringene for oppdraget når vi skulle kjøre langs disse veiene i våre upansrede kjøretøyer.

I dette tilfellet ble risikoen vurdert å være for høy, balansert opp mot oppdraget og avdelingen. Han poengterer imidlertid at man brukte disse veiene daglig når man skulle ut og inn på patrolje, men kontinuerlig patroljering gjennom døgnet med kun upansrede kjøretøy, ble ansett å innebære en for høy risiko for avdelingen. Han beskriver disse føringene som å tape før man hadde begynt å løse oppdraget. I hans øyne var det nødvendig å møte IED-trusselen aktivt og robust, for å minimere risikoen for egen avdeling. Etter hvert endret foresatt sjef synspunkt og man fikk gjennomføre oppdraget som man selv ønsket, noe som viste seg å være hensiktsmessig. Det ble slutt på IED'ene langs disse veiene og man erfarte ingen egne tap eller skader underveis.

Flere av styrkesjefene poengterer underveis i intervjuene at selv om man var underlagt en utenlandsk styrkesjef var forholdet basert på gjensidig respekt. Det var kutyme at man som nasjonal taktisk styrkesjef ikke ble forbigått i planprosessen av oppdragene. Oppdragene ble gjerne diskutert mellom sjefene før utførelse. Generelt sett kan det virke som om det var en uskrevet regel at foresatt utenlandsk sjef ikke beordret oppdrag, som man fra norsk side i utgangspunktet ikke ønsket å gjennomføre. Uten å beskrive dette i detalj vil også norsk kontingentsjef i misjonsområdet, underlagt sjef Fellesoperativt hovedkvarter, monitorere oppdragene norske styrker blir pålagt og vurdere hvorvidt disse er i henhold til norske politiske og militære føringer som er gitt. Forholdet mellom styrkesjefen og kontingentsjefen blir derfor svært viktig. Styrkesjefene uttrykker på generell basis at samarbeidet stort sett fungerte hensiktsmessig og at man hadde en god dialog og fornuftig rolle-, ansvars- og arbeidsfordeling i misjonen.

Et vesentlig element innenfor risikobegrepet er, som tidligere nevnt, sannsynlighet. Dersom trusselen er uforutsigbar blir dette en viktig faktor i de vurderingene man foretar underveis. Flere av styrkesjefene er bevisst dette og synliggjør en realistisk og nøktern tilnærming til risikobegrepet. En av dem beskriver det på følgende måte:

Et hvert oppdrag er jo risikofullt, det er jo bare grader av det. Utover høsten fra midten av august og utover så gikk det av rundt regnet ca 10-20 IED'er og ca et bakhold ukentlig. Det var fire veier som gikk inn til byen. Så rent statistisk, ville vi før eller siden gå på en smell. Det kunne skje fordi du skulle ned på ordremøte i brigaden, det kunne skje når noen hentet vann, leverte gassflasker eller gjorde ett eller annet arbeid. Så hva er et risikofullt oppdrag?

Mot slutten av sitatet tydeliggjøres på mange måter utfordringene knyttet til usikkerheten og uforutsigbarheten i dagens konflikter. Det er ikke nødvendigvis slik at man tar tap og skader fordi man utfører skarpe oppdrag. Det er nok at man opererer innenfor i et risikofullt miljø. Det kan være tilfeldigheter som avgjør hvem som blir angrepet. En av de andre styrkesjefene synliggjør denne mentale utfordringen med følgende historie:

Vi kjørte mye på veien som ble kalt "Highway of Death" som var veldig utsatt for beskytning og IED'er. Vi "bommet" på noen IED'er med et kvarter omtrent. Da har de jo ligget og observert ikke sant, og så sagt, nei vi tar ikke den, så kommer en ny kolonne, den tar vi. Det er sånn det foregår. De har ligget på målet og observert, valgt bort oss til fordel for noen andre.

Denne styrkesjefen mener styrken ikke gjennomførte mange risikofulle oppdrag. Det blir etter hans syn, mer korrekt å si at man opererte innenfor en risikofull ramme. Igjen underbygger dette

poenget med uforutsigbarheten innenfor risikobegrepet. Med dagens komplekse konflikter og motstanderens operasjonsmodus og taktikk, er dette fenomenet trolig forsterket ytterligere. Et annet forhold innenfor risikobegrepet er behovet for å opptre proaktivt. En målsetting er å redusere usikkerheten rundt oppdragene og rutinene så mye som mulig. Proaktiv opptreden vil på mange måter kunne støtte oppunder denne tankegangen. En av styrkesjefene beskriver dette nærmere:

Når det var stor usikkerhet, måtte vi ha stor tilstedeværelse. For eksempel når vi ble utsatt for bombeangrep og etter at vi fikk tap så var stort sett hele avdelingen ute den natten i det området for å vise at ingenting stopper oss, ingenting av dette stopper oss. Det var også god indremedisin.

Styrkesjefen viser med denne tilnærmingen at man ikke ønsket å la seg skremme, ei heller at angrep, skader og tap skulle bidra til at styrken ble defensiv og risikoavers. Både internt og utad var det viktig å fremstå som trygg, selvsikker og med vilje til å fortsette oppdragene. Han forteller likevel at det enkelte ganger var noe friksjon i avdelingen for å gjennomføre slike oppdrag, hvor sikkerhetssituasjonen ikke var avklart og hvor risikoen var opplevd som høyere enn normalt:

Det ble aldri presentert som egen sikkerhetshensyn. Jeg mener likevel det ikke er unaturlig å tro at frykt for egne lagsmedlemmers liv, ligger i underbevisstheten og dermed er en del av argumentasjonen for å ikke gjennomføre enkelte oppdrag.

Han poengterer likevel at dette ikke ble opplevd som et generelt problem, men heller som en lederskapsutfordring:

Man kan jo banke det igjennom, men det viktigste er å få folk til å forstå, få enighet og konsensus når man har anledning og tid til det. Det var svært få ganger vi ikke hadde anledning til det.

Et uttrykk som har vært nevnt tidligere med hensyn til risiko, er ”bomerangeffekten”. Dersom man reduserer sannsynligheten for en trussel vil en annen kunne dukke opp som faktisk er like ille, om ikke verre. Dette har man nok i større grad enn før erfart de siste årene. Dagens væpnede konflikter er gjerne interne og mer komplekse i en retning Sir Rupert Smith kaller ”War amongst the People” (Smith 2006). For soldaten er dette først og fremst synliggjort med et mer flytende stridsfelt, med utydelige motstandere, flere aktører involvert og ikke minst at striden gjerne utøves blant uskyldige sivile. Dette skaper utvilsomt store utfordringer for soldatene og avdelingene. Man ønsker å opprettholde et godt forhold til lokalsamfunnet, men innser av erfaring at i dette miljøet opererer elementer som både har vilje og evne til å påføre dødelig vold i form av blant annet selvmordsbombere og ildoverfall. Skillet mellom stridende og ikke stridende er på mange måter utvisket. Det blir derfor nødvendig å foreta risikovurderinger som

ivaretar disse utfordringene, ut i fra blant annet hensynet til ”bomerangeffekten”. En av styrkesjefene beskriver det på følgende måte:

Vi kan ikke løfte på hver stein. Er du i en by, det er dag og du kjører fort så kan et hende at risikoen mot deg øker, uavhengig av IED-faren. Det skapes en motvekt. Da sier vi, ok vi følger det vanlige trafikkbildet. Selv om IED-faren blir stor? Ja, selv om IED-faren blir stor.

Han fremhever at poenget blir å minimere risikoen på de faktorene man kan gjøre noe med, nok søvn, hvile, mat og god planlegging. Risiko i en eller annen form og nivå vil man alltid måtte håndtere:

Du klarer aldri å ta risiko helt vekk. Ethvert oppdrag som innebærer å forflytte seg ut av leiren har et element av risiko i seg. For oss var det samme om du fikk en 40 tonns lastebil eller en RPG-7 inn i siden på bilen, det gjør samme skade.

Styrkesjefen er fokusert på å minimere risikoen, men er tydelig bevisst begrensningene rundt dette. Det er kun mulig å minimere risikoen på de faktorene som man kjenner og kan gjøre noe med. Noen faktorer er derimot utfordrende å påvirke, spesielt ettersom man ikke nødvendigvis kan velge bort oppdrag som er pålagt og som man er forventet å utføre, selv med en forhøyet risiko. Det er derfor man har et militærvesen, som robust kan møte risiko og håndfaste trusler, samtidig som man opprettholder evne og vilje til å løse pålagte oppdrag, i siste instans med bruk av dødelig vold. Det er nettopp denne evnen og viljen til å løse oppdrag som på mange måter blir grunnlaget for militærvesenets eksistens, legitimitet og troverdighet. En naturlig del av dette blir evnen til å håndtere usikkerhet og uforutsigbarhet.

En av styrkesjefene forteller om et oppdrag hvor de mentale utfordringene rundt usikkerhet blir tydeliggjort. I operasjonsområdet hadde to selvmordbombere angrepet innkjørselen til en politistasjon og ødelagt hele inngangspartiet. Antall rapporterte drepte varierte mellom 7 til 20. Avdelingen ble anmodet om å rykke inn og bygge opp igjen den fysiske sikringen rundt stasjonen:

Det er klart at når vi fikk dette oppdraget skjønte vi at nå er de kanskje inne i en offensiv periode. Det hadde gått to selvmordsbombere, er det meningen at det skal være tre, fire, fem? Hvor mange kommer i løpet av dagen, i morgen, i overmorgen?

Oppdraget skulle egentlig løses i samarbeid med et britisk kompani, men avdelingen kraftsamlet det de hadde tilgjengelig av styrker og arbeidet kontinuerlig gjennom natten frem til ferdigstillelse klokken seks morgenen etter.

Det var dermed ikke behov for det britiske kompaniet som skulle ferdigstille arbeidet:

Det var jo ikke en farlig jobb i seg selv. Det var jo bare å bygge opp igjen politistasjonens inngangsparti, stable betongelementer, sette opp piggråd og den typiske styrkebeskyttelsen der. Men du så jo det lå alt fra kroppsdeler til sunnsprenge biler der, og du visste at dette hadde det skjedd for kun noen timer siden og, ja hvem vet hva morgendagen bringer? Vi hadde jo en opplevelse at det var en intens arbeidssituasjon.

Styrkesjefen forteller videre at det i tillegg gikk av 5 IED'er i området den dagen. Da han får spørsmål om det var friksjon i avdelingen om å gjennomføre dette oppdraget svarer han:

Nei, det var ikke det. Friksjon i avdelingen oppstår når man har for lite å gjøre.

Her synliggjøres på mange måter et moment som blir belyst av flere av styrkesjefene. Avdelinger som reiser ut i internasjonale operasjoner ønsker å utføre oppdrag og forventer et relativt høyt aktivitetsnivå, også innenfor en risikofull ramme. Dette kan sies å være uforenlig med en risikoavers tilnærming, hvor man gjerne holder avdelingen i sikkerhet innenfor leiren i lengre perioder, passive og uvirksomme. Høyt aktivitetsnivå og utfordrende oppdrag blir derfor å foretrekke i følge flere av styrkesjefene, som anser at en slik defensiv og passiv opptreden sannsynligvis virker demoraliserende på avdelingen.

Flere av styrkesjefene nevner forskjellen mellom individuell og kollektiv tilnærming til risikobegrepet. Det kan virke som om man i fellesskap tåler risiko bedre enn man gjør det alene. Det er kanskje ikke unaturlig. I avdelingen stå man sammen. Man er ikke alene, men en del av en større helhet. Risikoen oppleves trolig som mindre direkte på den enkelte og man føler fellesskapet som betryggende. Både avdelingsfølelsen og korpsånden er viktige faktorer som bidrar i den retningen. En av styrkesjefene forteller om hvordan minefaren skapte utfordringer i den forbindelse. De hadde i forkant av deployering fått en beskrivelse av at minefaren var meget høy, men det var ryddet miner i stor stil gjennom flere år av internasjonale organisasjoner og de internasjonale styrkene. De hadde i tillegg relativt oppdaterte minekart:

Men angsten satt fortsatt i, slik at når vi gjorde søk i landsbyer oppi åsene i et område så var styrken veldig lite villige til å kjøre utenfor oppkjørte veier.

Han mener dette hemmet oppdragsløsningen fordi den enkelte soldat eskalerte faren utover realistiske proporsjoner. I enkelte områder hadde det vært ganske harde kamper slik at du hvor som helst egentlig kunne finne "bomblets":

Da er spørsmålet skal du la være å gjøre operasjonene fordi du vet det er "bomblets" i området. Det er en vurdering du må gjøre i hver enkelt tilfelle. En vurdering av hvor viktig oppdraget er i forhold til styrkebeskyttelsen. Der tippet det nok litt i feil retning enkelte ganger. Det er klart at i en sånn operasjon så kan du aldri være hundre prosent trygg.

Han mener det var fra lagfører og nedover til den enkelte mann dette gjorde seg gjeldende. På stabsnivå og sjefsnivå var det uproblematisk å gjennomføre risikovurderinger:

Den enkelte soldat er trent å ta risikovurderinger på sin egen person, men ikke på styrke og oppdrag, og når du tar risikovurdering for egen person så er det klart at da er risikoviljen veldig liten.

Ingen ønsker å utsette seg selv for høyere risiko enn det man finner naturlig. Det er imidlertid nødvendig å måtte utføre oppdrag og oppgaver som går forbi denne grensen. Da er det sannsynligvis lettere å være flere sammen i situasjonen. På den måten vil man oppleve at den individuelle risikoen reduseres. En av de andre styrkesjefene uttrykker viktigheten av samhold og samtrening slik:

God utdanning og samtrening muliggjør mestringsfølelse og tillit internt i avdelingen. Hvis jeg punkterer, hvis jeg blir beskyttet eller hvis jeg blir skadet i en IED, så blir jeg ivaretatt fordi samtreningen er god. Kameraten min kan sette intravenøst, han kan drillen sin. Det er en viktig del av samtrening, det å lage team. Da får man en mestringsfølelse. Man blir trygg på det man gjør selv om risikoen er der. Da kan man løse ganske vanskelige, kompliserte og risikofylte oppdrag, fordi man har tro på at vi faktisk så gode at dette her går bra.

En av styrkesjefene ønsker å poengtere viktigheten av begrepet ”ærlighet” i diskusjonen rundt disse forholdene. Han mener at den enkelte må være ærlig i forhold til egen kompetanse og begrensninger, ellers vil man kunne utsette seg selv og andre for fare. Dette kan på mange måter ses i sammenheng med individuell risikohåndtering. Han forteller om situasjoner hvor han som sjef måtte inn og overstyre, spesielt ovenfor de mer uerfarne:

Folk må være dønn ærlige i forhold til hva de håndterer og ikke håndterer. Dersom man tror man er flinkere enn det man er og er inne i et høyrisikoområde så kommer det til å gå galt. Samtidig er det situasjoner hvor enkelte er livredde, altfor redde. Men IED'er, er et helvete. Du vet aldri når eller hvor det skjer. Det skaper mye frykt.

Risikovilje er utvilsomt tett knyttet til kompetanse, som tidligere nevnt. Kompetanse skaper gjerne trygghet som igjen innebærer at man kan tåle en høyere grad av risiko. Viktigheten av øving og trening nevnes av flere styrkesjefer, og som tidligere nevnt har fokus på detaljer og enkeltmannsferdigheter trolig økt med profesjonaliseringen. Dette skaper risikovilje, ikke ut i fra at man naivt tror at dette går bra, men at man har troen på at man takler de situasjonene man kommer i på en hensiktsmessig måte. En av styrkesjefene var tydelig på dette:

Det eneste man kan gjøre er å øve og trene seg gode for å takle situasjoner som kan oppstå, og dermed redusere risikoen for egne styrker. Dette virket som motivasjon for personellet.

Han forteller om hvordan man satte av tid i løpet av uken for å trene på blant annet spesifikke operasjonsprosedyrer:

Dette er god mental gymnastikk i forhold til å håndtere risiko. Samtidig øker personellets selvtillit til å kunne løse oppdrag. Ja, jeg kan leve med risikoen fordi jeg er faktisk såpass godt trent. Jeg kan ikke ta den helt bort, men jeg er såpass godt trent at jeg klarer å håndtere det som kommer.

Han mener det krever trening å leve med risiko. Man ser ikke risiko før man blir utsatt for farefulle situasjoner, og i etterkant vil man automatisk gjøre mer grunnleggende vurderinger på hva man ønsker å utsette seg for. Han mener det blir en intern kamp man har med seg selv og synliggjør det med et lite eksempel:

Man drar ikke på et oppdrag som er egengenerert fordi man har lyst på tur lenger, eller fordi det hadde vært kjekt å dra inn på markedet for å kjøpe seg noen tepper. Ønske om disse oppdragene eller gjøremålene faller ut. Man blir veldig fokusert på å løse det man faktisk skal gjøre og man forbereder seg godt.

Samme styrkesjef forteller videre om hvordan en av soldatene i avdelingen kom bort til ham en dag etter å ha blitt beskutt. Soldaten hadde hørt skarpe smell og lurte på hva det var. Etter å ha reflektert litt hadde han funnet ut at det var akkurat samme lyden som når han satt i grava på skytebanen. Det var lyden av prosjektilet når det passerte. Styrkesjefen konkluderer historien på følgende måte:

De virkelig verdifulle refleksjonene kommer først når du har vært på den mottakende enden.

En militær avdeling på internasjonalt oppdrag består av mange ulike delkomponenter som utfyller hverandre slik at avdelingen totalt sett skal fungere optimalt. Delfunksjonene har ulike oppgaver og ansvarsområder. Ofte vil de inneholde personell med ulik bakgrunn, erfaring, alder og så videre. Et element i oppgaven var å se om det var ulik tilnærming til risiko innad i styrken og hvorvidt dette var en utfordring. Styrkesjefene hadde en relativ lik erfaring i forhold til denne problemstillingen. Det kunne være ulikheter, gjerne til å begynne med, men etter hvert jevnet det seg ut. Naturlig nok, er det ofte de som gjennomfører de skarpeste oppdragene og som ofte blir eksponert for risiko, som gjerne har størst risikovillighet. De som har lav kompetanse innenfor enkeltmannsferdighetene er mer usikre, tilbakeholden og spent under oppdrag utenfor leiren. Når en av styrkesjefene får spørsmålet om det internt i styrken var ulik tilnærming og nivå i forhold til risikovillighet, svarer han:

Det var nok det innledningsvis, men den ble ganske lik etter hvert, når vi begynte å kjøre treninger. Folk har litt ulik oppfatning av hva bør vi bruke tid på, men når man føler trusselen på kroppen så blir man veldig interessert i å lære mer.

Denne motivasjonen benyttet man seg av og drev aktivt kompetanseheving internt i avdelingen også underveis i operasjonen. De bygde en skytebane som ble brukt ett par ganger i måneden hvor man trente på å skyte fra bevegelige kjøretøyer:

Det er for så vidt ikke lov i henhold til UD 2-1, men hvis du skal stå toppsikrer så bør du vel være i stand til å treffe noe. Og det er ufattelig vanskelig hvis du ikke har prøvd det før. Etter hvert ble folk så profesjonelle at det spilte ikke en rolle hvem som dro ut, de var like i gjennomføringen, så vi hadde like driller på alt. Det var ulikt men det ble likere.

Oppsummering

Evnen til å håndtere risiko kan sies å stå sentralt innenfor den militære profesjonen, og fenomenet er aktualisert for norske soldater de siste 10 årene med deployeringer til misjoner hvor faren for skader og tap generelt sett, er større enn tidligere. Styrkesjefene virker å være opptatt av risikohåndtering og beskriver norsk tilnærming som pragmatisk og nøktern. Man utfører pålagte oppdrag, men kun innenfor rammene av hva som er fornuftig ut ifra de ressursene man har tilgjengelig. Flere av styrkesjefene nevner høy kompetanse, proaktiv opptreden og god situasjonsforståelse som forutsetninger for å kunne takle risiko. Forskjellen mellom individuell og kollektiv tilnærming blir også nevnt. Avdelingsfølelse, korpsånd og samhold trekkes frem som viktige aspekter som fremmer evnen og viljen til å operere i innenfor risikofulle omgivelser. Styrkesjefene poengterer igjen viktigheten av å beholde fokus på oppdragene. Som en av styrkesjefene svarer når han blir spurt om norske styrkers forhold til risikovillighet.

Risikovillighet? Jeg vil heller si vilje til oppdragsløsning, implisitt at du må ta risiko.

Styrkesjefene mener det var relativt lik tilnærming til risiko internt i styrken som var underlagt. Det kunne være forskjeller innledningsvis, grunnet bakgrunn, erfaring og kompetanse. De mener likevel at dette jevnet seg ut etter hvert, gjerne ved at støttefunksjonene i avdelingen ble tilført enkeltmannsferdigheter som bidro til større trygghet i risikofulle omgivelser.

4.3 Styrkebeskyttelse

Du må ha en grunnleggende forståelse for den lokale kulturen, historie og tenkemåte. De dimensjonene er veldig viktig i forhold til styrkebeskyttelse, tror jeg. For meg så koker det ned til å vite hva som foregår, så godt som mulig. Hjelmen og vesten gir deg ikke i utgangspunktet noen beskyttelse, men de er nyttige dersom det skulle smelle.

Vurdering av risiko og nivået på styrkebeskyttelsen er tett knyttet sammen. Styrkebeskyttelse er på mange måter en operasjonalisering av den risikovurderingen man fortløpende legger til grunn. Ut i fra dette kan man hevde at styrkebeskyttelsesnivået synliggjør forholdet til risiko og risikovillighet. Det er imidlertid mange andre elementer som spiller inn i den sammenheng. Eksempelvis kan pålegg og restriksjoner med hensyn til styrkebeskyttelse komme gjennom nasjonale føringer eller fra foresatt militær sjef. I tillegg vil både mandatet og engasjementsreglene som er gitt være styrende for hvordan man velger å beskytte seg. Har man robuste engasjementsregler vil man i utgangspunktet kunne tåle mindre styrkebeskyttelse, ved at man vil ha større handlingsrom for maktbruk til egenbeskyttelse.

Det synes som om styrkesjefene hadde stor innflytelse på styrkebeskyttelsesnivået i avdelingen. Det er taktisk styrkesjef som utvikler detaljplanene for oppdragene, utarbeider stående operasjonsprosedyrer og gir føringer på operasjonsmodus. De 3 P'ene "Precense", "Profile" og "Posture" er allerede nevnt, og vil på mange måter synliggjøre operasjonsmodus og indikere forholdet til styrkebeskyttelse og risiko.

I henhold til definisjonen brukt består styrkebeskyttelse av tre elementer. Målsettingen var imidlertid ikke å favne hele begrepet, men heller fokusere på de sosiale og mentale elementene i styrkebeskyttelse. Dette ble også uttrykt til intervjuobjektene når spørsmålene som omhandlet dette kom opp. Følgende hovedspørsmål ble stilt: "Var det elementer innenfor styrkebeskyttelse som spesielt bidro til løsning av oppdragene?" og "Var det elementer innenfor styrkebeskyttelse som hemmet løsning av oppdragene?" I tillegg var det forberedt momenter som kunne danne et grunnlag for diskusjon underveis i intervjuet, herunder distanse til lokalbefolkningen, informasjonstilgang, friksjon i forhold til å løse oppdragene helhetlig og effektivt og elementer innenfor pansring, bevæpning og ikke minst operasjonsmodus.

Momenter som gikk igjen under intervjuene var situasjonsforståelse og etterretning, fleksibilitet og omstillingsevne, myk versus hard tilnærming og ikke minst lederskap. Lederskap blir imidlertid primært omhandlet mer utførlig senere i studien og gis derfor mindre plass i denne delen av analysen.

En av styrkesjefene opplever situasjonsforståelse og etterretning å være avgjørende i forhold til risikohåndtering og styrkebeskyttelse:

Det var hele grunnlaget for hvordan vi opererte. Det er jo klart at et godt etterretningsbilde, det er avgjørende for oppdragsløsingen totalt sett. Det at du har en god situasjonsforståelse, at du er i stand til å gjøre vurderinger på hvor det er farlig og hvor det ikke er farlig, og deretter veie dette opp mot det du skal gjøre, blir svært viktig.

Styrkesjefen hadde en avdeling på 180 mann som hadde ansvaret for en provins på størrelse med Hedemark fylke med en million innbyggere og 100.000 bare i nærmeste by:

Jeg kunne ikke være tilstede overalt hele tiden, for å minske risikoen for at noe skal skje. Jeg måtte snarere lese situasjonen og være tilstede der det var mulig.

God situasjonsforståelse forutsetter god etterretning. God etterretning på taktisk nivå er igjen avhengig av evnen og viljen til å innhente informasjon, som igjen forutsetter kommunikasjon. Kommunikasjon er et kjernebegrep i denne sammenhengen og ble i intervjuene gjerne beskrevet i diskusjonen rundt hard eller myk tilnærming til styrkebeskyttelse. Med hard tilnærming blir gjerne de fysiske styrkebeskyttelsestiltakene prioritert, herunder pansring av kjøretøy og personell, bruk av tyngre våpen, fortifisering av leirene og stillingene og en operasjonsmodus som innebærer både fysisk og mental avstand til lokalbefolkningen. En myk tilnærming vil på den andre siden innebære mindre fokus på de fysiske beskyttelsestiltak og heller en prioritering av nærhet til omgivelsene.

Både myk og hard tilnærming gir verdifull styrkebeskyttelse på ulike måter, men har også sine respektive begrensninger. De tiltakene man prioriterer baserer seg på mange ulike forhold. Sannsynligvis spiller faktorer som egen kultur, tradisjoner og historie en viktig rolle i de valgene man foretar i styrkebeskyttelsesøyemed. Man har uttallige eksempler på hvordan nasjoner løser dette ulikt. Blant annet har mye vært skrevet de siste årene rundt forskjellen mellom britisk og amerikansk tilnærming i Irak. Blant annet Cristopher Coker har kritisert amerikanerne for deres noe ensidige fokus på de tradisjonelle fysiske styrkebeskyttelsestiltakene i operasjonene (Coker 2001).

Det er også innenfor diskusjonen mellom myk og hard tilnærming man gjerne finner noen av de grunnleggende dilemmaene rundt styrkebeskyttelse og risikovillighet. Noe forenklet kan det sies at myk tilnærming forutsetter større risikovillighet enn en hard tilnærming, ved at man fremstår mer fysisk usikret og sårbar. På den andre siden vil en myk tilnærming ofte bidra til kontakt og tettere relasjoner med lokalbefolkningen og andre aktører i operasjonen. Dette bidrar til situasjonsforståelse, som igjen skaper grunnlaget for gode risikovurderinger. I tillegg vil man lettere kunne oppnå velvilje og sympati i lokalbefolkningen ved denne tilnærmingen. På den

måten vil en myk tilnærming bidra til verdifull styrkebeskyttelse, om ikke like innlysende og synlig. En av styrkesjefene beskriver disse forholdene med å bruke begrepene aktive og passive tiltak innenfor styrkebeskyttelse. Han forklarer at han primært er tilhenger av aktive tiltak, hvor fokus gjerne er en dynamisk, fleksibel og proaktiv opptreden som skaper handlingsrom i operasjonen. De passive tiltakene kan eksempelvis være kroppspansring og pansring av kjøretøy. Han mener disse har sine klare begrensninger fordi de er synlig utad og dermed lett kan omgås av en motstander:

Si at de oppdager at du kjører med panserbeskyttede biler, da velger de panserbekjempende ammunisjon. Det blir kun tiltak, mottiltak, tiltak, mottiltak. Derfor måtte ikke dette bli en sovepute for oss.

Han forteller at han la stor vekt på å bevisstgjøre avdelingen med hensyn til forskjellene mellom aktive og passive tiltak, spesielt innledningsvis fordi valgene man tok inneholdt mentale utfordringer i forhold til risiko:

Ja, vi har panserbeskyttelse, både på kroppen og i noen av kjøretøyene våre. Da er vi trygge. Nei feil, det hjelper oss til en viss grad, men det er de smarte tiltakene, de aktive tiltakene som blir viktige. De som kanskje gjør at motstanderen ikke klarer å komme i en posisjon der han kan få has på oss om det er så han ønsker. Det jeg kanskje tenker spesielt på er nettopp det å være ute, det å være synlig og det å bli kjent.

Det kan utvilsomt oppleves sikrere å kjøre i høy hastighet rundt i et pansret kjøretøy, med full kroppspansring. Det kan imidlertid virke mot sin hensikt ved at man verken oppnår dialog med lokalbefolkningen, ei heller situasjonsforståelse. Man reduserer dermed evnen til å vurdere risiko og mulige trusler underveis.

Flere av styrkesjefene var dessuten opptatt av å kunne bruke hele spekteret mellom hard og myk tilnærming. Evnen til å omstille og opptre fleksibelt var et poeng som kom opp underveis i flere av intervjuene. En av styrkesjefene uttrykker det slik:

I et langsiktig perspektiv må du ha eskaleringsevnen, at du i vertfall utnytter det rommet som finnes, at du ikke låser deg i et mønster som innebærer at uansett hva du gjør så må du være 25 mann og bare panser. Noen ganger er det kanskje helt nødvendig, men i et langsiktig perspektiv så bør du tilstrebe en annen tilnærming, en mykere tilnærming.

Alle styrkesjefene var svært bevisst forholdet til lokalbefolkningen og så viktigheten av å oppnå god kontakt og dialog med disse underveis i operasjonen. Det kan synes som om man har en norsk kultur og tradisjon som innebærer en så myk tilnærming som mulig underveis i operasjonene. Verdien av å skape nærhet til lokalbefolkningen blir vurdert å være viktigere i styrkebeskyttelsesøyemed enn de rent fysiske tiltakene.

En av styrkesjefene beskriver forholdet til lokalbefolkningen på denne måten:

Så nært som mulig. Respekt og ydmykhet ovenfor lokalbefolkningen er jo nøkkelord. Det å være på en sånn måte, og kommunisere på en sånn måte at du kommer inn på dem, er jo helt avgjørende for å forstå dem. Derfor er det også sånn at det å ha en myk tilnærming med upansrede biler, uten bruk av hjelm skaffer du deg lettere aksess til lokalbefolkningen.

Et gjennomgående tema i den sammenhengen er kommunikasjon. Den samme styrkesjefen understreker også viktigheten av den non-verbale kommunikasjonen:

I det området der jeg var sjef, så kommuniserer du jo aller mest gjennom det du gjør. Og hvis du ikke kommuniserer respekt, ydmykhet og viser evne og vilje til å skape kontakt, så kommuniserer du heller ikke. Da distanserer du deg og du vil heller ikke klare å få det grepet om situasjonen som du er avhengig av.

Han synliggjør poenget med et lite eksempel:

Det hjelper ikke at du sier at du respekterer befolkningen og deres religion, og så i neste omgang raser du igjennom landsbyen du har sagt det i, med 4 CV 90er i 40 km/t. Da kommuniserer du noe helt annet.

En annen av intervjuobjektene utdyper viktigheten av å være mye ute for å fange opp stemningen i lokalbefolkningen. Dersom en venneligsinnede lokalbefolkningen plutselig oppførte seg annerledes, eksempelvis trakk seg unna, ikke ønsket kontakt eller kom med advarsler, var det indikasjoner på at ikke-venneligsinnede aktører opererte i området. Tilstedeværelse og hvor ofte man stoppet og gikk ut av kjøretøyene, ble viktig:

Hvis du oppfører deg som folk, kjører dannet, stopper, sitter av, går ut, er vennelig i fremtoningen din, søkende etter kontakt og ikke prøver å skjerme deg, så får du kontakt med lokalbefolkningen.

Eksempelvis vil man utvilsomt få mer igjen ved sitte i et åpent kjøretøy hvor man lettere får kontakt gjennom å lytte, hilse og vinke, enn dersom man sitter i et lukket, pansret kjøretøy. Han mener at gjennom aktivt å ha denne myke tilnærmingen bidro man til å høyne egen sikkerhet:

Så kan du sikkert si at du er jo mer synlig og ubeskyttet. Ja, det er også risikoen vi lever med. Det er derfor vi har våpen og ikke hammer og sag i beltene våre.

En av styrkesjefene argumenterer på følgende måte, når han forteller om hvorfor han valgte vekk pansrede kjøretøyer og de mer harde styrkebeskyttelsestiltakene i sitt daglige virke i misjonen:

Det satte oppdraget i fare. Du ser mindre folk, du kjører fortere i rundkjøringene, du presser all siviltrafikk ut, du sikter på alle du ser, du spruter søle på de gamle damene, du skremmer livet av ungene, du sitter på innsiden av panserglasset og vinker ut. Oppdragsløsningen og muligheten for i noen gang å nå i mål med oppdraget påvirkes i negativ retning.

En styrkesjef forteller om hvordan man, når trusselen var vurdert som lav, gjennomførte sykkelpatruljer, ingen kroppspansring og kun med pistol som personlig våpen, mens amerikanerne kjørte pansrede kjøretøyer i det samme området:

Det er helt klart at vår myke tilnærming gjorde at vi fikk god kontakt med sivilbefolkningen og dermed kunne innhente informasjon og videre etterretninger som var verdifulle for oppdragene.

Han poengterer imidlertid at de alltid hadde en reaksjonsstyrke på beredskap i nærheten som kunne komme til unnsetning på kort varsel. Det kan virke som om man ønsker å fremstå med en myk tilnærming, men er likevel opptatt av å opprettholde den fysiske sikkerheten til personellet på best mulig måte. Kanskje har man en norsk militærkultur hvor man forsøker å finne en god balansegang mellom myk og hard, aktiv og passiv tilnærming til styrkebeskyttelse? Historien med blant annet sykkelpatruljen kan tyde på det, selv om sammenligningen med amerikanske styrker ikke gir godt nok grunnlag for en entydig konklusjon. Man fremstår mykt og demonstrerer det ved handling, samtidig er man realistisk og etablerer en beredskap for å ivareta uforutsigbarheten. Man evner å tåle risiko, fordi man ser at det har positiv innvirkning på egen sikkerhet. Kanskje man på den måten unngår ”bomerangeffektene”. Samtidig ønsker man ikke å utsette styrken for unødig risiko og ser nødvendigheten med å etablere rutiner for å kunne møte kritiske situasjoner på kort varsel. En av styrkesjefene beskriver det slik:

Vi kalte det avslappet overvåken. Det å se rolig, selvsikker og hyggelig ut, samtidig som vi hadde bra med ammunisjon med oss.

Det virket som om de fleste styrkesjefene var opptatt av de moralske faktorene innenfor styrkebeskyttelse og hvordan disse ble brukt aktivt for å fremme egen beskyttelse. En av styrkesjefene trekker frem lederskap, og hvordan dette kan fremme samhold og motivasjon i avdelingen. Han mener disse faktorene også bidro til styrkebeskyttelse:

Det gav dem viljen til å jobbe i 50 grader i solsteiken 12 timer om dagen. Hva har dette med styrkebeskyttelse å gjøre? Vi jobbet mye ute på landsbygda og etablerte oss gjerne der noen dager, fordi trusselen var mindre når vi var stasjonære enn når vi forflyttet oss, spesielt grunnet IED-faren. På en av disse stedene kom en lokal bonde bort til oss og sa at det er noen som har plassert noe under broen like ved. Det viser seg å være en mine. Arbeidet vårt ble anerkjent, man ønsket at det skulle fortsette og man sa ifra.

Om det var forhold innenfor styrkebeskyttelse som hemmet utførelsen av oppdragene svarer styrkesjefene svært forskjellig. Ikke nødvendigvis fordi de har ulike oppfatninger rundt emnet, men kanskje heller fordi de så på ulike momenter innenfor dette problemområdet.

Det er selvfølgelig innlysende at styrkebeskyttelse er ressurskrevende for avdelingen. En av styrkesjefene utdyper dette videre:

Det er klart at kravene til styrkebeskyttelse, i denne sammenhengen, eskorte, vakt og sikring hemmet oppdragsløsingen isolert sett fordi du måtte bruke relativt mye personell til å sikre arbeidsstedet og du måtte bruke mye personell på eskorte.

Han setter opp et enkelt regnestykke. En tankbil med drivstoff til et arbeidssted, innebar at du måtte ha to ekstra kjøretøyer i eskorte og 6 ekstra mann til styrkebeskyttelse. Da ble det 10 mann for å løse noe 2 mann vanligvis kunne gjort. Han poengterer imidlertid at dette var helt nødvendig:

Det ville være naivt å operere uten den sikringen med det trusselnivået vi hadde. Så jeg vil ikke si at det hemmet oss, fordi det er slik du må gjøre det, tenker jeg. Det er innefor en del områder ikke verdt å ta snarveier.

Igjen kommer vurderinger av risiko inn, med hensyn til sannsynlighet og konsekvenser. Man ønsker ikke å ta unødvendige sjanser. Styrkebeskyttelse blir en naturlig del av planprosessen og en integrert del av oppdragsutførelsen.

Oppsummering

Nivået på styrkebeskyttelse kan sies å være en operasjonalisering av vurdert risiko og trusler mot egen styrke. Generelt sett er styrkesjefene opptatt med å synliggjøre viktigheten av de myke styrkebeskyttelsestiltakene. Dialog, kommunikasjon og proaktiv opptreden foretrekkes. Denne tilnærmingen fremmer, i deres øyne, mulighetene for å etablere god situasjonsforståelse, noe som er avgjørende for å kunne gjennomføre effektive trusselvurderinger. Styrkesjefene poengterer likevel viktigheten med å kunne eskalere styrkebeskyttelsesnivået om nødvendig. Det synes å være en klar sammenheng mellom forholdet til styrkebeskyttelse og de generelle trekkene innenfor norsk militærkultur i internasjonale operasjoner, som tidligere er omtalt. Fleksibilitet og omstillingsevne er nøkkelord i den forbindelse, en folkelig og jovial tilnærming likeså.

4.4 Etske dilemmaer og styrkebeskyttelse

Min grunnholdning er den at det finnes ikke en eneste ting i Afghanistan som var verdt å miste livet for, ærlig talt. Der er jeg veldig kynisk, i forhold til det at det bare en jobb vi har å gjøre.

Etikk står sentralt innenfor den militære profesjonen og har stor betydning for å kunne belyse den rådende kulturen i Forsvaret. Intervjuobjektene ble kun gitt et spørsmål rundt emnet: ”Opplevde du eller styrken etiske dilemmaer underveis? Spørsmålet var forholdsvis vidt, men var ment innenfor rammen i studien, altså i forhold til risiko og styrkebeskyttelse. Intensjonen med spørsmålet var å finne ut om spenningen mellom opplevd risiko og styrkebeskyttelse valgt, påvirket utførelsen av oppdragene på en slik måte at man opplevde etiske dilemmaer. Stod man eksempelvis i situasjoner mellom valget å beskytte seg selv eller lokalbefolkningen, og hvordan taklet man i så fall dette? Var det i tillegg etiske dilemmaer med å utsette egne soldater for relativ høy risiko?

Innledningsvis uttrykte de fleste styrkesjefene at man i liten grad hadde opplevd etiske dilemmaer i forhold til risiko og styrkebeskyttelse. Fokus var oppdragsløsning og man virket å ha en rasjonell og saksorientert innstilling til denne. Følelser og holdninger ble i liten grad kommentert direkte, men kom til dels opp underveis i historiene som ble fortalt. Årsakene til dette var kanskje rammene rundt intervjuet eller rett og slett fordi man ikke opplevde dette som problematisk underveis i misjonen. Styrkesjefene virket imidlertid å ha en bevisst og seriøs innstilling til militæretikken, men valgte gjerne ulike tilnærminger når de utdypet svarene sine på spørsmålet som ble stilt. Det er kanskje ikke unaturlig ut ifra at man hadde opplevd ulike situasjoner, fra forskjellige misjoner og ikke minst fordi man innenfor etikk har individuelle preferanser.

Etikk ble gjerne omtalt i andre deler av intervjuet, kanskje ikke direkte, men som et underliggende element i en historie eller et synspunkt. Dette kan forklares ved at etikk, som tidligere nevnt er et grunnleggende aspekt ved militærkulturen.

Selv om det kunne synes som om styrkesjefene i utgangspunktet ikke fant etiske aspekter spesielt utfordrende underveis i misjonen, ble det likevel synliggjort i intervjuene at sjefsansvaret medførte mange vurderinger og tankevirksomhet rundt disse forholdene.

En av styrkesjefene forteller at han ikke opplevde noen konkrete etiske dilemmaer underveis i operasjonen, men at han hadde mange tanker og bekymringer i hverdagen vedrørende avdelings sikkerhet:

Er det eksempelvis hensiktsmessig å dra til byen i dag for å løse dette oppdraget? Jeg visste at det hver kveld ble det skutt på oss og sjansen for at det skulle gå dårlig var jo tilstede. Er det da verdt å gjøre det kontra det å bli i leiren. Jeg hadde sikkert klart å unngå oppdraget. På den annen side så var man del av en større helhet, en koalisjon. For meg sitter det langt inne å ikke støtte en våpenbror når de ber om det.

Lojalitet til mandatet, misjonen og oppdraget står i fokus. Som tidligere nevnt kan det virke som om norske styrker strekker seg langt for å gjøre en så god jobb som mulig. Man har ambisjoner og opptatt av å fremstå som en god og nyttig samarbeidspartner for nære allierte og andre samarbeidspartnere. Det betyr imidlertid ikke at man utsetter underlagt styrke for unødig risiko. Det vil være avveininger og vurderinger som foretas fortløpende, gjerne med hensyn til sannsynlighet og konsekvenser av oppdragene. En av styrkesjefene forteller om forberedelsene til et risikofullt oppdrag:

Jeg husker at det var veldig stille blant soldatene når vi orienterte om oppdraget. Du ser jo får deg noen konsekvenser på det du driver med. Kan den effekten du oppnår når du løser oppdraget rettferdiggjøre disse? Hadde vi fått en Bombekastergranat inn på arbeidsstedet og fått noen skadde eller drept, så kan det jo være i ettertid at jeg hadde svart annerledes, men slik det engang gikk følte jeg at det var veldig riktig.

Ved å fokusere på selve oppdragene og det man er pålagt å gjøre, synes de etiske dilemmaene å bli noe underordnet. Flere av styrkesjefene poengterer at man deployerte for å utføre oppdrag, det var hele beveggrunnen for å være tilstede i misjonen. Man opererte innenfor gitte operasjonelle, etiske og juridiske rammer som militær avdeling. Dette underbygger og legitimerer trolig de beslutningene man fattet og skaper et handlingsrom hvor de etiske dilemmaene reduseres. Enkelte av styrkesjefene ble stilt et mer direkte spørsmål rundt disse forholdene, hvorvidt det var etiske dilemmaer i å si nei til oppdrag som ville hjulpet sivilbefolkningen, fordi man vurderte risikoen til å være for høy? En svarte følgende på spørsmålet:

Jeg så det ikke slik. Vi visste egentlig hele tiden at vi gjorde vårt aller ytterste for å løse oppdragene. Når jeg skal operere med mine styrker og det er mitt ansvar så er det mine beslutninger som må gjelde. Det opplevde jeg ikke som et etisk dilemma i det hele tatt.

En annen av styrkesjefene har en noe mer nyansert tilnærmingen, men synliggjør på mange måter den samme innstillingen:

Det var jo oppdrag som vi gjerne skulle gjennomført, men hvor vi vurderte at risikoen var for høy. Men det var mer på planstadiet, man så dette problemområdet. Der skulle vi gjerne ha vært inne, men med de ressursene vi hadde, så vurderte vi at sannsynlighetene for tap å være så store at det unnlot vi å gjøre.

Han rettferdiggjør dette ved å poengtere at det var nok av utfordringer å ta tak i misjonsområdet. Man måtte ta en ting om gangen og enkelte oppdrag ble reservert til senere. Han mener dessuten det blir viktig å tenke langsiktig:

Lokalbefolkningen trenger oss til å være der i lang, lang tid. Det er full tallerken hver dag uten at man behøver å ta de aller vanskeligste oppgavene.

Det virker som man ønsker å ha et helhetlig og overordnet fokus. Man har en rasjonell og logisk tankegang som rettferdiggjør de oppdragene man utelater. De etiske dilemmaene er like fullt til stede, men man har et nøkternt og mindre følelsesmessig knytning til operasjonen som sådan. Man er satt til å utføre et arbeid i en viss periode og dermed blir de etiske aspektene noe underordnet. På mange måter sammenfaller dette med pliktetikken, hvor fokus er en regelorientert og instrumentell tilnærming og hvor målsettingen er en profesjonell og objektiv utførelse av oppdragene.

En av styrkesjefene svarer avkrefteende når han underveis i intervjuet får et direkte spørsmål om han havnet i situasjoner hvor valget stod mellom eget personell og lokalbefolkningen i forhold til liv og helse. Han påpeker imidlertid at det var dilemmaer underveis og trekker frem noen eksempler:

Hva gjør du med lokalbefolkning som er hardt skadet? Tar du dem inn på ditt sykehus og behandler dem, eller kjører du dem på lokalsykehuset der de har en mye mindre sjanse for å overleve? Vi gjorde jo det siste. Hvordan håndterer du folk som på mange måter er opplest og vedtatt som kriminelle? Har du en dialog med dem eller et frontalangrep, hvordan håndterer du det? Vi hadde som regel en dialog med dem. Slike dilemmaer var det mange av.

Vurderingene bak disse beslutningene kan sies å være basert på en rasjonell tankegang. Han forteller at hovedoppdraget var å støtte de lokale myndighetene og ikke gjøre jobben for dem. I tillegg var den militære sanitetsressursen begrenset. Men i møte med enkeltindivider kan det trolig bli vanskeligere.

Han forteller om hvordan man utførte førstehjelp på både lokalbefolkningen og lokalt politi underveis. I tillegg ble også motstandere hjulpet så godt det lot seg gjøre:

Vi var i situasjoner hvor vi skjøt folk, for deretter å berge livet deres med førstehjelp. Sånn sett så føler jeg vi jobbet så etisk og moralsk riktig som man overhode kan. Når vi stod i situasjonen og motstandere lå og blødde og holdt på å dø, så gjorde vi det vi kunne for å berge livet på dem, men vi kunne ikke skyve dem alle inn i vår militære sanitetsapparat og Norges evakueringskjede.

Det er åpenbart både nasjonale og internasjonale juridiske aspekter ved disse dilemmaene nevnt over. Man er forpliktet til å beskytte og hjelpe de som befinner seg i den ytterste nød, samtidig vil man kunne oppleve at egne ressurser, mandatet og engasjementsreglene begrenser muligheten for å gjøre nettopp dette. Både folkeretten og menneskerettighetene setter høye standarder, som tidvis er vanskelig å oppfylle i misjonsområder hvor grunnleggende samfunnsfunksjoner er lite utbygd eller fraværende.

Det kan virke som om man ønsker å begrense de emosjonelle aspektene i operasjonene. Det kan undergrave en helhetlig og funksjonell tilnærming til oppdraget. Som tidligere nevnt var Huntington opptatt av en instrumentelt militærvesen fokusert på rasjonalitet, objektivitet og kompetanse i profesjonen. Flere av styrkesjefene beskriver utfordringene rundt disse forholdene. En opplevde de kulturelle forskjellene mellom Norge og misjonslandet som kolossale. Han mener vår logikk og vårt rasjonale på mange måter var helt annerledes enn den lokale tilnærmingen. Dette skapte dilemmaer. Han synliggjør poenget med en liten historie:

Like før jeg begynte der nede mistet en soldat livet i et IED-angrep, tre andre ble skadet. Noen ble pågrepet for dette angrepet av lokalt politi, gikk gjennom en rettsak og fikk fengselsstraffer. Så påvirket de religiøse lederne i området myndighetene, slik at disse blir løslatt. Dette medførte et etisk dilemma. Hva gjør vi med dette? Skal vi gå til frontalangrep mot de religiøse ledere i området, eller skal vi fortsette samarbeidet og dialogen. Vi valgte det siste. Det blir pragmatisme og realisme som rå. Vi hadde i det lange løp mer nytteverdi med en dialog enn å avstå kontakt grunnet denne hendelsen.

Forholdet til lokalbefolkningen har vært omtalt flere steder i denne studien og det kan virke som om det er en utfordrende balansegang å forholde seg til lokalbefolkningen som en profesjonell og gjerne objektiv aktør, samtidig som man, svært annerledes fra Norge, i større grad opplever klasseforskjellene, fattigdom, korrupsjon og vold.

En av styrkesjefene beskriver et eksempel hvor man ikke klarte å opprettholde den nødvendige nøytrale og distanserte tilnærming i konflikten som var påkrevd:

I ett område ble det så tette bånd opp mot en etnisk gruppe at jeg måtte bryte opp den troppen og flytte den. De assosierte seg i så sterkt grad med den ene etnisiteten at jeg faktisk måtte sende bort seks soldater fordi jeg opplevde at de hadde kompromittert oppdraget. Dette var et problem som jeg arvet og som hadde vært der i flere år. Dette måtte jeg bryte opp. Jeg endte opp med å legge ned denne posisjonen.

En annen beskriver hvordan man var bevisst de kulturelle forskjellene mellom egne styrker og de lokale militære avdelingene man samarbeidet tett med underveis i operasjonen. Man arbeidet aktivt internt for å bidra til respekt, toleranse og forståelse, som på mange måter kan sies å være avgjørende for et slikt utfordrende samarbeid:

Vi var veldig tydelig på at når vi var på oppdrag med vertslandets militære avdelinger, uansett hvilken treningsstandard eller hvordan de så ut utstyrmessig, så var de våre brødre. Det betød at når vi gikk inn i en operasjon sammen med dem, så kunne vi ikke berge vårt eget skinn og la dem ligge igjen i stikken. Da var vi inne med hud og hår, til vi sammen hadde løst oppdraget.

Styrkesjefen opplevde dette ikke som et dilemma, men følte det var viktig å være tydelig på dette underveis overfor egne soldater. Utgangspunktet var å aldri å undervurdere soldatene fra vertslandet:

Vi må huske på det at når vi ikke kommer lengre fordi at vi ikke får middagen vår i messen, så går de fortsatt videre på en neve ris. De har vært ute før, selv om de har en helt annen måte å tilnærme seg problemer på.

En av de andre styrkesjefene arbeidet også tett med de lokale militære styrkene, men beskriver i tillegg forhold rundt operasjonssikkerhet som var utfordrende å takle underveis:

I utgangspunktet stolte vi ikke på noen utenfor egen styrke. Lojaliteten til alle vi hadde med å gjøre var "questionable" for å si det forsiktig. Dette var selvfølgelig vanskelig ovenfor de lokale militære styrkene. Når vi skulle gjennomføre operasjoner måtte vi trene slik at de ikke kjente oppdragene i detalj, eller visste hvor vi skulle før rett i forkant av oppdraget. De ble gradvis involvert, først gjennom egen kompanisjef. Samme dag fikk de vite hvor de skulle. Dette måtte gjøres på en diplomatisk måte. Vi vet jo at flere av disse soldatene var betalt for å rapportere til elementer som ikke skulle vite ting.

Eksempelet synliggjør på mange måter et etisk dilemma. Man skal i utgangspunktet samarbeide tett under risikofulle oppdrag, hvor liv og helse står på spill, men anser likevel ikke de lokale styrkene til å være fullt ut lojale i misjonen.

En av fordelene med en profesjonalisering er trolig en høyere bevissthetsgrad blant soldatene enn tidligere. De har erfaring og vet hva det innebærer å reise i ut i internasjonale operasjoner. De har allerede foretatt bevisste valg og er gjerne klar over både de generelle belastningene og risikoen

involvert. Dette er trolig med på redusere sjefens etiske dilemmaer med å utsette styrken for fare og risiko. En av sjefene uttrykte en tydelig bevisst tankegang rundt disse mentale utfordringene:

Du kan aldri love at alle soldatene kommer hjem igjen. Sjefer som sier det og jeg vet jeg har tenkt det og sikkert sagt også, riktignok for en stund siden. Men det kan du aldri love, beklager. Vi skal gjøre så godt vi kan men det er ingen av oss som har krefter som kan styre alt. Det er en viktig mentalt erkjennelse.

Som tidligere nevnt har militærsosiologen Battistelli empirisk grunnlag for å hevde at dagens soldater motiveres mer enn før, ut ifra et ønske om selvrealisering. Blant annet ikke-materialistiske hensyn som eventyrlyst har blitt viktigere for den enkelte. Stemmer dette for norske soldater eller har den økte risikoen for liv og helse i dagens konflikter medført at denne motivasjonen er redusert? Som nevnt tidligere, konkluderer Jan Otto Jacobsen og Rino Johansen relativt forskjellig i sine respektive studier av norske soldater med hensyn til hva som motiverer den enkelte til å delta i internasjonale operasjoner. Førstnevnte påpeker, som Battistelli, viktigheten av selvrealisering og individualisme, mens Johansen på sin side synliggjør profesjonalisme og korpsånd som viktige aspekter. Styrkesjefene ble ikke forelagt disse argumentene eksplisitt under intervjuene, men aspekter ble likevel berørt i forbindelse med spørsmålet som ble stilt rundt etiske dilemmaer. En av styrkesjefene ble blant annet spurt om hvorvidt selvrealiseringsfaktoren er redusert ettersom risikoen for å bli skadet eller drept hadde økt med dagens norske internasjonale engasjement. Han svarer bekreftende, men ønsker likevel ikke å undervurdere viktigheten av eventyrlysten hos soldatene.

Mange har vært ute før og vet at de går til en litt farlig situasjon, men allikevel er det eventyrlysten som ligger der, det å oppleve noe nytt, man ønsker å være ute. Spør du de fleste i Telemarkbataljonen eller et annet sted i en profesjonell avdeling hvorfor er de i den avdelingen vil de svare at de ønsker jo å løse oppdrag ute. Det er ingen som sier de vil være hjemme og trene.

Tiltagende profesjonalisering og eventyrlyst er nødvendigvis ikke uforenlige. Motivasjonen for å oppleve noe nytt og spennende er fortsatt tilstede, men man har samtidig innsett at det er nødvendig å tilegne seg en tyngre kompetanse for å mestre oppdragene. Veien fra rekruttering til man faktisk er deployert inn i misjonsområdet er i utgangspunktet blitt lengre enn tidligere. Det er trolig ikke like aktuelt å spontant melde seg til tjeneste for ISAF som det var mer normalt å gjøre i forbindelse med UNIFIL-misjonen i Sør-Libanon. Denne utviklingen skaper forhåpentligvis mer bevisste og robuste soldater som med viten og vilje går inn i en operasjon som de vet inneholder risikoaspekter. For en styrkesjef kan det dermed bli lettere å pålegge underlagt styrke risikofulle oppdrag.

Oppsummering

De fleste styrkesjefene uttrykte innledningsvis at de ikke hadde opplevd større etiske utfordringer underveis i misjonen. Ved å fokusere på mandatet, oppdragene og utførelsen, anså de fleste at man likevel gjorde sitt beste for å ivareta de etiske aspektene i misjonsområdet. Det gis mindre plass til emosjoner og det kan virke som om pliktetikken foretrekkes. Denne formen for etikk fremmer objektivitet, rasjonalitet og en nødvendig distanse i misjonen. Flere historier synliggjorde likevel en rekke dilemmaer som inneholdt etiske aspekter. Naturlig nok følte styrkesjefene et personlig ansvar for personellet som var underlagt. Selv om fokus var å løse oppdrag, var man opptatt av å gjennomføre grundige risikovurderinger i forkant av utførelsen. I forhold til lokalbefolkningen og andre lokal aktører mener styrkesjefene at man, ut ifra ressursene tilgjengelig, opprettholdt en så høy etisk standard som mulig.

4.5 Lederskap og styrkebeskyttelse

Sjefen må beholde roen i alle situasjoner. Det vil smitte over på avdelingen. Britene har et ordtak "Officers never run".

Lederskap ble et gjennomgående tema i intervjuene, kanskje ikke unaturlig siden utvalget i undersøkelsen utelukkende bestod av offiserer med erfaring som operative taktiske sjefer. I forhold til studiens formål var det spesielt interessant å få belyst aspekter ved ansvars- og myndighetsforhold med hensyn til risikohåndtering og styrkebeskyttelse. Hvilke erfaringer hadde styrkesjefene til dette? Som tidligere nevnt var noe av motivasjonen for kun å velge ut styrkesjefer som intervjuobjekter at disse trolig hadde flest kontaktpunkter med andre aktører både internt og eksternt, samtidig som de presumptivt hadde god helhetsforståelse. Det ble stilt tre spesifikke spørsmål under intervjuene som omhandlet sjefens ansvar og myndighet i forhold til risikohåndtering og styrkebeskyttelse, herunder "Opplevde du press men hensyn til styrkebeskyttelse fra andre aktører/nivåer i Forsvaret underveis (foreldre, politikere, media, FOHK/NCC, underlagt styrke, NATO, IO/NGO el)?" , "Hvilket fokus hadde du på styrkebeskyttelse i din lederrolle?" og "På hvilken måte forberedte du deg selv og styrken mentalt på skader og tap?" Det synes hensiktsmessig å omhandle spørsmålene hver for seg.

Intensjonen med det første spørsmålet var å belyse hvorvidt styrkesjefene generelt sett, følte seg påvirket av interne eller eksterne krefter med hensyn til de beslutningene de fattet som omhandlet risiko og styrkebeskyttelse. En antagelse var at norske myndigheter avgir styrker med få føringer og begrensninger. Man forutsetter og har tillit til at Nato og/eller foresatt sjef i misjonen ivaretar den norske styrken på best mulig måte. I tillegg, som tidligere nevnt, kan det virke som om man i internasjonale operasjoner baserer kommandoforholdet mellom underlagt og foresatt sjef på gjensidig tillit og respekt. Det var derfor sannsynlig at styrkesjefene innenfor relativt vide rammer, hadde stor grad av ansvar og myndighet i forhold til hvordan man håndterte risiko og styrkebeskyttelse. Dette viste seg å stemme i forhold til det styrkesjefene uttrykte, selv om man hadde erfaringer fra ulike misjoner. En av styrkesjefene besvarer det første spørsmålet rundt "press fra andre aktører" slik:

Nei, det var vi som drev den prosessen, de hjemme skjønnte ikke noe av det. De la seg ikke opp i det. Det var faktisk veldig behagelig, vi gjorde det vi mente var nødvendig for å ivareta personellet. Det var ingen som hadde noen meninger om det.

Han forteller også om hvordan en god dialog og rollefordeling med kontingentsjefen bidro til det samme. Styrkesjefene opplevde generelt sett stor frihet med få begrensninger og retningslinjer gitt fra det operasjonelle og strategiske nivået i Norge. En av de andre styrkesjefene nyanserer

det noe. Han beskriver hvordan man før deployeringen hadde flere diskusjoner med andre involverte aktører i Forsvaret rundt styrkens sammensetning og utrustning:

Opplevde ikke noe uønsket press, men et stort engasjement og et ønske om å støtte oss best mulig, selv om diskusjonene rundt utrustning og antall hoder var utfordrende. Det er en tendens at man fokuserer for mye på utstyr, mer enn å få på plass kapasiteter som gir en helhetlig samtrent og robust avdeling.

Han skulle ønske den forståelsen var mer fremtredende, men uttrykker likevel at diskusjonene var konstruktive og forteller at man tilslutt fikk gjennomslag for de militærfaglige argumentene man hadde. En av de andre styrkesjefene er imidlertid bekymret for utviklingen innenfor dette området. Han mener å se en tendens til at de fagmilitære vurderingene ikke tas til følge og at det strategiske nivået blander seg unødig inn i taktikken. Det er et ønske om å håndtere detaljer og man fokuserer kun på enkeltdelene og ikke helheten:

Det politiske nivået har i den siste tiden involvert seg veldig sterkt. De følger med på ting som kan telles. Hvor mange leger er det i misjonsområdet? Hvor mange pansrede kjøretøyer er det? Men det er mye mer til operasjonsplanlegging, sikkerhet og styrkebeskyttelse enn antall leger, kjøretid til kirurg og antall pansrede Mercedeser.

Han mener det strategiske nivået ikke har kapasitet eller kunnskap til å forstå eller kjenne alle enkeltdelene. De bør derfor holde seg på et overordnet og helhetlig nivå. Han beskriver på mange måter en klassisk utfordring som gjerne oppstår mellom strategisk, operasjonelt og taktisk nivå, med hensyn til kommando og kontroll av de militære styrkene, hvor roller, ansvar og fokus ikke er godt nok avklart. I løpet av de siste årene har man også erfart hvordan presset fra media og opinionen på de politiske beslutningstakerne har økt. Spesielt ved kritiske hendelser hvor norske styrker er involvert, forventes det at det politisk strategiske nivået kjenner alle detaljene rundt hendelsene. I tillegg kan man hevde at de politiske beslutningsprosessene baseres på realpolitikk og at David Meyhaws hypotese fra 70-tallet fortsatt gjelder. Beslutningene fattes primært på bakgrunn av et ønske om gjenvalg (Meyhew 1974). Beslutningstakerne er opptatt av å opprettholde aksept og legitimitet i befolkningen og man tenker kortsiktig. Opinionen med media i spissen har fått stor betydning for både dagsorden og retningen en sak får.

Selv om styrkesjefene uttrykte at de hadde stor frihet i sin utførelse som norsk taktisk styrkesjef, var de tydelig bevisst ansvaret de var pålagt:

Nei, jeg opplevde ikke noe press utenifra. Det største presset kom nok innenfra, fra meg selv som sjef. Du kjenner voldsomt ansvar for den enkelte mann, så det var nok det største presset tror jeg.

En av de andre styrkesjefene forteller hvordan han før deployeringen gjennomførte flere samlinger rundt omkring i landet for å møte foreldrene til soldatene. Inntrykkene fra disse

samlingene var sterke. Han erfarte blant annet forventningene man hadde til han som sjef for styrken:

Det viktigste for dem er å se den som skal være sjefen. De vurderer deg, og så sier de, du får en sjanse, vi stoler på deg. Du får det klart rakt av. Takk skal du ha, nå stoler vi på at du gjør ditt beste. Det er ganske rørende å få det engasjementet og den tjenesteuttalelsen lest opp rett foran seg. Det gjør at man strekker seg litt lengre.

Dersom noe går galt i operasjonen hviler ansvaret på styrkesjefen og fokus vil rettes mot denne, både fra interne krefter i avdelingen, men også fra eksterne aktører rundt styrken. Kritiske spørsmål som styrkesjefen kan forvente blir stilt er gjerne, kunne det vært unngått og kunne ting vært gjort annerledes? Dette kan sannsynligvis oppleves som en mental påkjenning. En av styrkesjefene oppsummerer dette på følgende måte:

Jeg mistet en soldat på grunn av en ulykke der nede. Det kom i lokalavisene. Hvis han hadde blitt skutt så hadde det vært en helt annen omtale og hadde han blitt skutt fordi jeg hadde gjort en feilvurdering, så hadde det blitt en enda større sak.

Alle intervjuobjektene kan sies å være utvalgt til dette sjefsansvaret de ble pålagt. Selv om de har søkt disse stillingene, er de likevel håndplukket. Disse styrkesjefene har sannsynligvis hatt noen av de mest utfordrende lederstillingene man kan ha i Forsvaret, hvor liv og helse for unge norske menn og kvinner står på spill. Dersom man ikke liker ansvar ville man ikke søkt stillingene, ei heller bli tilbudt disse. En av styrkesjefene beskriver det slik:

Det er mange som har stilt spørsmålet når jeg kom hjem igjen, var det ikke et tungt ansvar å bære? Nei, ansvars glede. Det er ikke tungt, det er en bær, men jeg er trent for å bære den børen. Jeg har jo fått en trening gjennom jobben min som gjør at jeg liker å ha det. Det er fryktelig givende å ha ansvar.

Fokuset på oppdragene er trolig med å avlaste den byrden det tross alt er å ha ansvar for personell i et risikofylt miljø. En av styrkesjefene poengterer dette på følgende måte:

Det er ingen militære sjefer som har lyst til å ha skadde eller drepte, og når du opplever det så vil du i vertfall ikke gjøre det igjen. Men samtidig så hadde vi jo et klart oppdrag, et klart mandat og har en profesjon som skal løse dette oppdraget. Hvis du bare ensidig fokuserer på å ikke miste folk så blir personellet rett og slett misfornøyd. Du får en avdeling som ikke fungerer. Alle ser at du ikke gjør noen ting. Det blir en ond sirkel. Du må ha fokus på oppdraget.

Her synliggjør han på mange måter faren ved risikoaversjon. Som tidligere nevnt forventer avdelingen å bli brukt til meningsfulle oppdrag, være utenfor leiren, oppleve spenning og aktivitet. Styrkesjefen må derfor tåle å utsette personellet for risiko. Det er en sentral del av sjefsansvaret, spesielt innenfor dagens internasjonale operasjoner hvor risikonivået generelt sett er atskillelig høyere enn under militær aktivitet i Norge. Som tidligere nevnt er det dessuten slik at risiko aldri kan fjernes helt. Styrkesjefen må kunne minimere den så godt det lar seg gjøre ut i

fra forutsetningene, men vil ikke kunne sikre at alle er fullstendig trygge i alle situasjoner. Det er likevel slik at både undergitte, foreldre, media, forsvaret og andre har forventninger til at styrkesjefen gjør sitt ytterste for å ivareta personellet på best mulig måte. Flere av styrkesjefene følte nok dette på kroppen underveis og var bevisst dette ansvaret. En beskriver det slik:

Jeg tror kanskje det var det som jeg brukte mest energi og tankevirksomhet på. Vanskelig å skille det og det å løse oppdraget, det er så tett sammenvevd. Kan ikke ekskludere dem fra hverandre, men tror nok det var det som ga meg flest våkenetter var om jeg hadde gjort alle nødvendige vurderinger, tatt alle nødvendige forhåndsregler når jeg sendte folk ut.

For å komme mer detaljert inn på lederskap opp mot studiens hovedfokus ble følgende spørsmål stilt: "Hvilket fokus hadde du på styrkebeskyttelse i din lederrolle?" Alle styrkesjefene uttrykte viktigheten av å foreta fortløpende og grundige vurderingene rundt risiko og styrkebeskyttelse underveis i operasjonen. Et annet poeng som blir nevnt av flere innenfor lederskap er eksempelets makt. Dette beskrives også i Forsvarets fellesoperative doktrine som følger: "Eksempelets makt er total: Et troverdig lederskap kan kun oppnås ved at lederen i sin fremtreden viser hvilke verdier hun eller han står for" (FFOD 2007:162). Sjefen bør være villig til å utsette seg selv for like stor risiko som resten av avdelingen. Eksempelets makt kan utvilsomt bidra til å skape tillit til sjefen og videre til trygghet i avdelingen. Ingen blir sendt ut på risikofulle oppdrag, som ikke sjefen selv er villig å være med på. En av styrkesjefene tydeliggjør dette nærmere på følgende måte:

Min bevisste handling er faktisk å være med på veldig mange oppdrag, hver dag være med på ett oppdrag ute. Og derigjennom også vise at, ok jeg tar akkurat den samme risikoen som dere, jeg er ute og deltar på dette her. Det er en ganske direkte form for lederskap hvor folk ser at sjefen er her.

Oppdragsbasert ledelse er, som tidligere nevnt, den grunnleggende ledelsesfilosofien i Forsvaret. Hensiktsmessigheten med denne ledelsesformen blir poengtert av flere styrkesjefer underveis. En av styrkesjefene uttrykker det slik:

Vi jobbet mye etter et såkalt "long-range" konsept, med patruljer langt unna meg. Å drive ledelse i et sånt konsept innebærer faktisk at det er han som har beina plassert på bakken, gjerne 5 timer unna meg, det er han som gjør de gode vurderingene.

Tillit er et nøkkelord i oppdragsbasert ledelse og sjefen har et ansvar for å skape arbeidsforhold internt som bidrar til å utvikle dette. Som styrkesjef har man ikke anledning til å være med på alle oppdragene. Operasjonskonseptene kan være svært ulike i de forskjellige misjonene, men generelt sett, vil det være nødvendig å fordele oppgavene i avdelingen og gjerne dele opp styrken i mindre forband. Det kan utvilsomt være utfordrende i risikofulle omgivelser, å delegere

myndighet i utførelsen av oppdragene, når man selv sitter med ansvaret som styrkesjef. Men dersom tilliten mellom sjefen og de undergitte er på plass og klare føringer og rammer er gitt, vil trolig kontrollbehovet kunne reduseres betraktelig. En av styrkesjefene beskriver utfordringen slik:

Min oppgave var faktisk å sørge for at folk er trent og har tro på det de gjør, og når folk drar ut og løser oppdrag og jeg ikke er med, så er det noen andre som er sjef for akkurat det oppdraget. Jeg har likevel ansvaret, men da er det faktisk noen andre som skal ivareta det.

For å komme nærmere inn på nyansene og detaljene rundt risiko i lederrollen ble følgende spørsmål stilt til styrkesjefene: ”På hvilken måte forberedte du deg selv og styrken mentalt på skader og tap?”. I denne delen av intervjuet kom flere følelser til uttrykk enn tidligere.

Styrkesjefene virket generelt sett å ha en realistisk og nøktern tilnærming til denne problemstillingen. En av styrkesjefene beskriver på mange måter hvordan man gjennom de praktiske rutinene og forberedelsene, igangsatte de mentale prosessene rundt disse forholdene:

Vi hadde med oss lik-kontainer, en kjølekontainer med kister, vaskevannsfat og lignende som var beregnet til dette formålet. Jeg visste veldig godt at den stod der. Så jeg følte meg veldig mentalt forberedt på det.

Styrkesjefen forteller videre om fordelingen av ansvar og oppgaver i avdelingen dersom man skulle oppleve tap. Hvis en i laget ble skutt, skulle laget selv vaske og stelle liket, og troppssjefen skulle være med det hjem. Styrkesjefen ville bli igjen og håndtere situasjonen i avdelingen. Slike forberedelser er selvfølgelig nødvendige og blir gjerne nedfelt i avdelingens stående operasjonsprosedyrer. I tillegg vil med stor sannsynlighet en slik planprosess utløse individuelle tanker og diskusjoner internt som er med på å bevisstgjøre den enkelte i avdelingen, i forhold til mulige konsekvenser ved å delta i operasjonen. Man får utvilsomt igangsatt en tankeprosess hos den enkelte dersom man har en lik-kontainer i leiren. Flere av styrkesjefene synliggjør hvor viktig det er å ha en åpen og ærlig tilnærming til disse mentale utfordringene. Det bidrar trolig til å skape en mental beredskap for å takle slike situasjoner og målsettingen er på mange måter å skape en ro og trygghet i avdelingen i forhold til dette. For sjefen er det helt avgjørende å være bevisst disse momentene. Den samme styrkesjefen beskriver hvordan han selv var gjennom denne prosessen:

Når jeg dro ut var jeg forberedt på å ta tap. Jeg forberedte meg med tanke på det hele tiden. Vi drar ut med 115, men vi kommer ikke 115 hjem. Det er en personlig modningsprosess. I perioder når du vet at det er litt anspent, så er det en utfordring selvfølgelig.

En annen av styrkesjefene forteller hvordan han med bruk av statistikk ønsket å bevisstgjøre soldatene mentalt, med tanke på skader og tap:

Det går av 10-20 IED'er i uka og vi kjører på disse veiene daglig. Før eller siden så blir noen av oss skadde eller drept. Vi snakket mye om styrkebeskyttelse. Vi snakket mye om farene og synliggjorde det med å bruke statistikk. Slengte det midt i trynet på folk, helt bevisst, at med stor sannsynlighet så kommer noen til å dø av dere mens vi er her nede. Det var bevisst i forhold til å få folk til å begynne å tenke og motivere for å trene, samtidig for å være tydelig på at vi var der for å løse oppdrag.

Det kan hevdes at norsk militærkultur innenfor lederskap er farget av samfunnet for øvrig, hvor verdier som blant annet likhet for alle og individuell frihet står sterkt. Dette innebærer blant annet at man innenfor militært lederskap er opptatt av å ivareta den enkelte i avdelingen og at kommandolinjene gjerne kan være svært korte mellom topp og bunn i avdelingene. En av styrkesjefene poengterer dette underveis i intervjuet som et kjennetegn ved norsk militærkultur:

Vi har jo grader alle sammen, men det er ufattelig kort vei fra topp til bunn. Det tror jeg også kjennetegner oss. Det tror jeg faktisk andre reagerer på inn i mellom. At den menige bare kan banke på og komme rett inn til bataljonsjefen, noe mer dikidarier er ikke nødvendig.

Han synliggjør videre poenget med det individuelle fokuset som man trolig finner i den vestlige tilnærmingen innenfor lederskap:

Du måtte håndtere alle ulikt, det var hele nøkkelen. Du kan ikke kjøre alle over en fjøl, det går ikke.

Med stor sannsynlighet styrkes korpssånd og fellesskapet i risikofulle miljøer. Man blir trolig avhengig av hverandre på en mer tydelig måte i dagens internasjonale operasjoner. Man bor tett, man bruker fritiden sin sammen, man trener sammen og ikke minst man opererer sammen. I tillegg har man gjerne en felles plattform og historie fra opptreningstiden i Norge. Flere av styrkesjefene beskriver ulike erfaringer og nyanser i dette. En opplevde det noe ensomt å være sjef. Det var vanskelig å få en god samtalepartner ved behov:

Jeg hadde samtaler med kompanisjefene når de hadde tøffe tider, men det var ingen som hadde samtaler med meg. Sjefen i en sånn operasjon er kanskje den som har den største mentale belastningen, selv om han nødvendigvis ikke står ute og stirrer inn i geværmunningen.

Oppsummering

Styrkesjefene virker tydelig på at de ikke opplevde noe press eller føringer i særlig grad med hensyn til risiko og styrkebeskyttelse fra interne eller eksterne krefter. Verken fra politisk eller militært hold blir det normalt gitt begrensninger eller rammer som i særlig grad hemmer styrkesjefene i operasjonene. Man stoler på at både styrkesjefen og Nato/utenlandsk foresatt sjef

ivaretar styrken på best mulig måte og etter intensjonene med styrken. Det største presset legger trolig styrkesjefene på seg selv. De er tydelig bevisst ansvaret med å ha underlagt en avdeling i risikofulle omgivelser. Det kan virke som om styrkesjefene brukte mye tid for egen del på disse forholdene, gjerne for å skape en mental beredskap. Både de praktiske og mentale forberedelser synliggjør på mange måter risikoen man var utsatt for underveis i operasjonene. Styrkesjefene virket å være svært opptatt med å bevisstgjøre avdelingen for risiko, blant annet med å etablere rutiner, gjennomføre samtaler og faktisk fokusere på sannsynlighet, et viktig element i risikobegrepet.

5 Avslutning

Dreiningen fra en eksistensiell til en mer instrumentell tilnærming til bruk av militærmakt, siden midten på 90-tallet har medført et økende fokus på risikohåndtering. I større grad enn tidligere utfører norske styrker skarpe oppdrag i internasjonale operasjoner, hvor omgivelsene gjerne kan sies å være uforutsigbare, komplekse og risikofulle.

Denne studien har hatt som målsetting å belyse noen trekk ved norsk militærkultur i internasjonale operasjoner. Fokus har vært risikohåndtering og styrkebeskyttelse. Ethiske og lederskapsmessige utfordringer er også forsøkt beskrevet innenfor denne rammen. For å skape innsikt i disse fenomenene, er syv offiserer, med erfaring som styrkesjefer i internasjonale operasjoner, intervjuet. Det er gjort et forsøk på å la deres persepsjon og forståelse av trekk ved utvalgte fenomen i norsk militærkultur komme frem underveis i analysen.

Generelt sett mener disse offiserene at norsk militærkultur i internasjonale operasjoner, kjennetegnes ved at man har en ambisiøs tilnærming i de operasjonene man deltar med styrker. Man ønsker, selv med små ressurser, å være en velegnet samarbeidspartner som stiller opp for nære allierte. Styrkesjefene er også av den formening at norske styrker innehar høy kompetanse i alle ledd, ikke bare militærfaglig, men også sosialt. Flere påpeker viktigheten av å beholde verneplikten som rekrutteringsgrunnlag i den sammenheng, ved at man får tilgang til et stort utvalg av unge reflekterte og godt skolerte mennesker.

Under flere av intervjuene blir egenskaper som kreativitet og omstillingsevne trukket frem av styrkesjefene, som kjennetegn ved norske avdelinger i internasjonale operasjoner. Ved at norske styrker gjerne består av mindre avdelinger med begrensede ressurser, mener de man innehar evnen til å tilpasse seg omgivelsene på en hensiktsmessig måte.

De fleste av styrkesjefene mener det har skjedd relativt store endringer i den norske militærkulturen siden midten på 90-tallet. Det påpekes av flere hvordan internasjonale operasjoner, i stadig økende grad har blitt premissgivende for både rekruttering, organisering, trening og øving i Forsvaret. I intervjuene fremheves den tiltagende profesjonalisering av soldatene som en viktig faktor i utviklingen av norsk militærkultur. De mener at profesjonaliseringen bidrar i større grad enn tidligere til at relevant erfaring og kompetanse tilføres avdelingene fortløpende etter utenlandsoperasjonene. Blant annet opplever flere av styrkesjefene at man har blitt mer realistisk, seriøs og detaljfokusert. Samtidig påpeker de at

kravene til enkeltmannsferdigheter har økt betraktelig. Man er bevisst de utfordringene som venter i misjonen og man ønsker å forberede seg godt til disse.

Den norske militærkulturen er trolig påvirket av tradisjonene fra tidligere fredsbevarende operasjoner og man tar sannsynligvis med seg norske samfunnsmessige verdier og holdinger ut i internasjonale operasjoner. Ut i fra det som kom frem under intervjuene, kan det imidlertid synes som den økende profesjonaliseringen har skapt soldater, som med relevant erfaring, høy kompetanse og seriøs innstilling fremstår mer fokusert opp mot risiko en tidligere. De fleste av styrkesjefene hevder at naiviteten fortsatt kjennetegner den norske mentaliteten, men at dette er tonet ned som følge av utviklingstrekkene som er skissert over. Flere er dessuten av den oppfatningen at vår noe naive tilnærming er en styrke, ved at man fremstår folkelig og jovialt. Dette fremmer dialogen med lokalbefolkningen og andre sentral aktører i misjonsområdet, noe som har vist seg å være nødvendig for å kunne operere hensiktsmessig og effektivt.

Risikohåndtering er aktualisert med dagens komplekse konflikter og den økende faren for skader og tap siden midten på 90-tallet. Styrkesjefene synliggjør i studien en bevisst innstilling til risiko og hevder proaktiv opptreden og god situasjonsforståelse er forutsetninger for å kunne takle utfordringene innenfor dette. De mener den norske tilnærming er pragmatisk og nøktern. Man ønsker å holde fokus på de pålagte oppdragene, men er samtidig opptatt av å gjøre dette innenfor rammene av tilgjengelige ressurser. Det kan virke som om man evner å finne fornuftige løsninger som balanserer ivaretagelse av personellet samtidig som man opprettholder ambisjonene om å fremstå konstruktivt i oppdragsløsingen ovenfor foresatt sjef og andre samarbeidspartnere i misjonen.

Flere av styrkesjefene synliggjør ved eksempler hvordan den individuelle tilnærmingen til risiko i enkelte situasjoner kan hemme oppdragsutførelsen. De poengterer viktigheten med å skape samhold, trygghet og tillit internt i avdeling. Gjennom avdelingsfølelse, korpsånd og høy kompetanse i alle ledd skapes evne og vilje til å tåle risikofulle oppdrag og omgivelser.

Styrkesjefene mener det var marginale forskjeller i tilnærmingen til risiko mellom de ulike komponentene i avdelingen. Det kunne være forskjeller innledningsvis, ut ifra erfaring og kompetanse. Dette jevnet seg imidlertid ut etter hvert, gjerne ved at enkeltmannsferdigheter ble tilført de som hadde en støttfunksjon i avdelingen og dermed i utgangspunktet hadde en lavere kompetanse innenfor disse fagfeltene.

Styrkebeskyttelse er på mange måter en operasjonalisering av vurdert risiko. En myk tilnærming foretrekkes dersom dette er mulig i misjonsområdet. Det synliggjør trolig en kultur hvor man har en nøktern, langsiktig og ikke minst helhetlig tilnærming til risiko. En av fordelene med den myke tilnærmingen er muligheten for å tilegne seg god situasjonsforståelse. Ved dialog skapes kontaktpunkter, relasjoner og sannsynligvis gjensidig tillit og respekt. Man får blant annet lettere tilgang til informasjon fra lokalbefolkningen og andre sentrale aktører i misjonsområdet. Man skaper dermed muligheten for å fange opp skiftende stemninger i omgivelsene, noe styrkesjefene anser å være svært sentralt innenfor styrkebeskyttelse. Dessuten reduseres gjerne faren for ”bommerangeffekter”. Styrkesjefene har imidlertid en realistisk innfallsvinkel og poengterer viktigheten med å opprettholde evnen til å eskalere styrkebeskyttelsesnivået om nødvendig.

Styrkesjefene synliggjør på mange måter en militærkultur hvor man vektlegger en rasjonell og instrumentell tilnærming til bruk av militærmakt i internasjonale operasjoner. I forhold til etikk opprettholdt styrkesjefene fokus på mandatet og oppdragsløsning. Dermed ble utfordringene knyttet til dette i misjonen mindre fremtredende. I de tilfellene man ikke hadde anledning til å støtte lokalbefolkningen ytterligere, argumenterer gjerne styrkesjefene med at man hadde en spesifikk rolle i misjonen, hvor pliktene og de tildelte ressursene skapte begrensinger og rammer for egne handlinger. Ved å fokusere på oppdragene, mente likevel de fleste styrkesjefene at man opprettholdt en så høy etisk standard som mulig.

Flere av styrkesjefene har synliggjort hvordan man tidvis opplevde sjefsansvaret som utfordrende i forhold til risikohåndtering. Selv om man utsatte underlagt personell for risiko daglig, ønsket man å ivareta personellet på best mulig måte underveis. Det synes som om man ønsker å beholde fokus på oppdragene, men er samtidig opptatt med å gjennomføre grundige risikovurderinger i forkant av utførelsen. I tillegg vurderte man gjerne ulike alternative løsninger og hadde, som tidligere nevnt, en helhetlig og langsiktig tilnærming i misjonen, noe som trolig reduserte risikoen for eget personell underveis.

Det blir sjelden gitt begrensinger eller føringer fra nasjonalt hold med hensyn til risikohåndtering og styrkebeskyttelse. Det kan synes som man har en norsk militærkultur hvor tilliten til styrkesjefen blir vektlagt og at denne forventes å ivareta de norske styrkene på best mulig måte underveis. De fleste styrkesjefene beskriver hvordan de brukte mye energi med hensyn til dette ansvaret de var pålagt. Det var svært viktig å skape en mental beredskap for seg selv og ikke minst internt i avdelingen, slik at man var best mulig rustet for å takle skader og tap.

Vedlegg A – Kilder

Litteraturliste

- AJP-3.10 (2007). *Allied Joint Doctrine For Information Operations*. Utkast november 2007.
- AJP-3.14. (2007). *Allied Joint Doctrine For Force Protection*. Utkast november 2007.
- Battistelli, Fabrizio. (1997). Peacekeeping and the Postmodern Soldier. I: *Armed Forces and Society* (Vol. 23, no. 3).
- Beck, Ulrich. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. New Delhi: Sage.
- Beck, Ulrich. (2002). The Terrorist Threat, World Risk Society revisited. I: *Theory, Culture and Society* (Vol. 19, no. 4).
- Coker, Christopher. (2001). *Humane Warfare*. London: Routledge
- Eidhamar, Are. 2006. Etisk tenkning. I: N. T. Lunde og B. Mæland (Red.). *Militæretikk*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- FFOD. (2007). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. Oslo: Forsvarets Stabsskole.
- Hellemsvik, Karl. (2007). Refleksjoner rundt militær kultur. I: K. Firing, K. Hellemsvik og J. Haarberg (Red.), *Kryssild- militært lederskap i en ny tid* (s. 129-165). Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Heng, Yee-Kuang. (2006). *War as Risk Management*. Oxon: Routeledge.
- Huntington, Samuel P. (1957). *The Soldier and the State*. USA: Harvard University press.
- Jacobsen, Dag I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskaplig metode, 2. Utgave*. Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, Jan O. (2007). Den militære organisasjons møte med den nye individualismen. I: *PACEM kompendium* (s. 147-157).
- Janowitz, Morris. (1960). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Glencoe, Free Press.

Johansen, Rino Bandlitz. (2007). *Fra idealisme og plikt til rettigheter og leiesoldat: er profesjonalisme som strategi relevant for oppdragsløsning, spesielt i INTOPS?: en kvantitativ kartlegging av forekomst og variasjon av yrkesforståelsen ved Kystjegerkommandoen*. Oslo: Forsvarets stabsskole.

Keegan, John. (1993). *A History of Warfare*. London: Hutchinson.

Krulak, Charles C. (1999). The Strategic Corporal: Leadership in the Three Block War. *Marines Magazine* (Januar 1999), on Air University.

Mayhew, David. (1974). *Congress: The Electoral Connection*. New Haven: Yale University Press.

Moskos, Charles. (1977). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. I: *Armed Forces & Society* (Vol. 4, nr. 1, s. 41-50).

Mæland, Bård. (2004). *Skadeskutt idealisme – norsk offisersmoral i Kosovo*. Bergen: Eide forlag.

Nore, Aslak. (2007). *Gud er Norsk*. Oslo: Aschehoug & Co.

Rasmussen, Mikkel V. (2006). *The Risk Society at War*. UK, Cambridge: University Press.

Smith, Rupert. (2006). *The Utility of Force*. London, England: Pinguin Books.

Snider, Don, John Nagl og Tony Pfaff. (2000). Army professionalism, the Military Ethic, and Officership in the 21st Century. I: *PACEM* (årgang 4, nr. 2, s. 143-166).

Stålsett, Sturla J. (1998). Fredsetikk etter den kalde krigen. I: *PACEM* (årgang 1, nr. 1, s. 5-33).

Zinni, Anthony C, General, USMC. (1994). Non-Traditional Military Missions: Their Nature and Need for Cultural Awareness and Flexible Thinking. I: J. Strange (Red.), *Perspective on Warfighting* (Number Six). USMC University.

Foredrag

Diesen, Sverre. (2006). Foredrag under seminar om militæretikk, 27 sep 2006. Oslo: Gamle Krigsskolen.

Mood, Robert. (2006). Foredrag i Lederskap, 12 september 06. Oslo: Forsvarets Stabsskole.

Vedlegg B - Melding til Datatilsynet

Melding nummer 32017	
1. Meldingen gjelder	
<p>a)</p> <input checked="" type="radio"/> Melding etter personopplysningsloven <input type="radio"/> Melding etter helseregisterloven	
<p>b)</p> <input checked="" type="radio"/> Førsteregistrering av melding/gjenregistrering av melding etter tre år <input type="radio"/> Endring av melding nr: <input type="text"/>	
<p>c)</p> Planlagt oppstart for behandlingen av personopplysninger (dd.mm.åååå): <input type="text" value="01.01.2008"/>	
2. Sensitive personopplysninger	
Gjelder meldingen sensitive personopplysninger? <input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei Oppbevares opplysningene <u>kun</u> i et manuelt personregister? <input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	
3. Kontaktopplysninger - den behandlingsansvarlige virksomheten	
Fullstendig navn på virksomheten:	Organisasjonsnummer:
<input type="text" value="Forsvaret"/>	<input type="text"/>
Postboks, gate/husnummer:	
<input type="text" value="Akershus festning Oslo/mil Akerhus"/>	
Postnummer:	Poststed:
<input type="text" value="0016"/>	<input type="text" value="Oslo"/>
Land:	
<input type="text" value="Norge"/>	
Daglig ansvar for oppfyllelse av den behandlingsansvarliges plikter er tillagt: Stillingsangivelse (ikke personnavn): <input type="text" value="Studieveileder/Masterstudiet"/>	
4. Eventuell representant (for virksomheter etablert utenfor EU/EØS-området)	
Er behandlingsansvarlig virksomhet etablert i Norge eller et annet EØS-land? <input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	
Hvis nei, fyll ut	
Fullstendig navn på virksomheten som opptrer som representant:	Organisasjonsnummer:
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Postboks, gate/husnummer:	
<input type="text"/>	
Postnummer:	Poststed:
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Land:	
<input type="text"/>	
5. Behandler andre virksomheter opplysningene på vegne av den behandlingsansvarlige?	
<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	
Hvis ja, fyll ut	
Fullstendig navn/firma	

<input type="text"/> Fullstendig navn/firma <input type="text"/> Fullstendig navn/firma <input type="text"/>
6. Sektor, formål og nærmere beskrivelse
a) Sektor <input checked="" type="radio"/> Statlig <input type="radio"/> Fylkeskommunal/kommunal <input type="radio"/> Privat
b) Formål <input type="radio"/> Fjernsynsovervåkning <input type="radio"/> Adgangskontroll <input type="radio"/> Klient/kundeadministrasjon <input type="radio"/> Adressering/markedsføring <input type="radio"/> Personaladministrasjon <input type="radio"/> Forsikringstjenester <input type="radio"/> Finansielle tjenester <input type="radio"/> Inkasso <input type="radio"/> Annen behandling i det private (spesifiser i punkt 6c) <input type="radio"/> Helsetjenester <input type="radio"/> Helseforvaltning <input checked="" type="radio"/> Forskning (spesifiser i punkt 6d) <input type="radio"/> Lovpålagt behandling for stat/kommune/fylkeskommune (spesifiser lovhjemmel i punkt 6c) <input type="radio"/> Annen behandling i det offentlige (spesifiser i punkt 6c)
c) Nærmere beskrivelse (maks 512 tegn) <p>I forbindelse med min masteroppgave "styrkebeskyttelse i internasjonale operasjoner" gjennomfører jeg 6-8 intervjuer med tidl. norske militære styrkesjefer i internasjonale operasjoner. Intervjuene tas opp på bånd etter aksept hos intervjuobjektene og lagres på frittstående PC, hvor de etter ferdigstillelse av oppgaven 26 mai 08 blir slettet. I oppgaven vil navn og tjenestilling på den enkelte fremkomme. All informasjon som brukes i oppgaven blir behandlet med konduite og i overensstemmelse med den enkelte</p>
d) Hvis forskning Behandles personopplysningene med respondentens samtykke <input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei Planlagt avslutning (dd.mm.åååå) <input type="text" value="26.05.2008"/> Prosjektittel (maks 512 tegn) Prosjektittel: "Styrkebeskyttelse i internasjonale operasjoner". Jeg ønsker å få et nærmere innblikk i norsk militærkultur i internasjonale operasjoner og spesielt ift etiske problemstillinger og risikovillighet.
7. Utlevering av personopplysninger til utlandet Overføres opplysningene til land utenfor EU/EØS-området? <input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei Hvis ja Har utleveringen grunnlag i: Samtykke fra den registrerte: <input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei EUs standardavtale: <input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei Safe Harbour: <input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei
8. Opplysninger om hvor e-postkvittering skal sendes Datatilsynet skal sende e-postkvitteringen til denne adressen. NB: Kvitteringen må bekreftes av mottaker; bruk derfor en e-postadresse du selv benytter!

Vedlegg C – Intervjuguide for pilotprosjektet

1. Innledning

- a. Generelt informasjon rundt misjon, stilling, oppdrag og styrkebidrag

2. Styrkebeskyttelse

- a. Moralske faktorer
 - Lederskap
 - Samhold
 - Motivasjon
- b. Konseptuelle faktorer
 - Operasjonsmodus
 - Prosedyrer
 - Treningsstandard
- c. Fysiske faktorer
 - Forebyggende tiltak
 - Konsekvensreducerende tiltak
- d. Mentale forberedelser
- e. Risikovillighet
- f. Ethiske dilemmaer
- g. Påvirkning/Innflytelse fra andre aktører/nivåer
 - Underlagt styrke
 - Foresatt
 - NCC/FOHK
 - Mil/pol Strategisk nivå
 - Media
 - NGO/IO
 - Andre

3. Avsluttende direkte spørsmål

- a. Gikk styrkebeskyttelse på bekostning av oppdragene tildelt?
- b. Skapte fokus på styrkebeskyttelse en unødvendig distanse til lokalbefolkningen?
- c. Er fokus på styrkebeskyttelse et nødvendig onde for å opprettholde legitimitet i egen befolkning?
- d. Er norske styrker risikoavers sett i forhold til andre sammenlignbare nasjoner, herunder briter, svensker, dansker og andre samarbeidspartnere/allierte?

Vedlegg D – Intervjuguide “Styrkebeskyttelse i internasjonale operasjoner”

1. Formål

Hensikten med intervjuet er å få frem norske erfaringer rundt de menneskelige sidene ved styrkebeskyttelse i internasjonale operasjoner, bla mht etiske problemstillinger, særtrekk ved norsk mentalitet, militærkultur og risikovillighet.

2. Form

Masteroppgaven vil bli offentliggjort og jeg ønsker å kunne bruke dine uttalelser fra intervjuet for å synliggjøre aspekter ved styrkebeskyttelse. I tillegg er det ønskelig fra min side å kunne bruke båndopptaker under intervjuet. Dette kan imidlertid fravikes dersom det er ønskelig. All informasjon vil bli behandlet med konduite. Bla vil ikke tredjeperson bli omtalt i oppgaven. Rammen for intervjuet er i utgangspunktet satt til en time.

3. Hovedspørsmål:

1. Kan du kort gi en beskrivelse av misjonen, egen stilling, styrken tildelt og oppdraget?
2. Beskyttelse blir i Forsvarets Fellesoperative Doktrine beskrevet tredelt, herunder moralske faktorer (lederskap, samhold og motivasjon), konseptuelle faktorer (operasjonsmodus, prosedyrer og treningsstandard) og fysiske faktorer (forebyggende og konsekvensreducerende tiltak).
 - a. Var det elementer innenfor styrkebeskyttelse som spesielt bidro til løsning av oppdragene?
 - b. Var det elementer innenfor styrkebeskyttelse som hemmet løsning av oppdragene?
3. Opplevde du eller styrken etiske dilemmaer underveis?
4. Opplevde du press mht styrkebeskyttelse fra andre aktører/nivåer i Forsvaret underveis (foreldre, politikere, media, FOHK/NCC, underlagt styrke, NATO, IO/NGO el)?
5. Hva kjennetegner norsk mentalitet/militærkultur i int.ops og har dette endret seg de siste 10-årene?
6. Gjennomførte dere risikofulle oppdrag og i så fall hvilke avveininger lå bak?
7. Unnlot dere å gjennomføre risikofulle oppdrag og i så fall hvilke avveininger lå bak?
8. Var det internt i styrken ulik tilnærming og nivå ift risikovillighet?
9. Hvilket fokus hadde du på styrkebeskyttelse i din lederrolle?
10. På hvilken måte forberedte du deg selv og styrken mentalt på skader og tap?