



FORSVARET
Forsvarets høgskole

I krig og kjærlighet er ikke alt tillatt

*Forsvarsansatte som mister sikkerhetsklareringen på grunn av
utenlandsk partner.*

Johan Wilhelm Collett

Masteroppgave
Forsvarets høgskole
vår 2022

Sammendrag

Hvert år mister et antall ansatte i Forsvaret sikkerhetsklareringen på grunn av en samlivspartner med tilknytning til et land som Norge har sikkerhetsmessige samarbeidsutfordringer med. Flere av de som mister sikkerhetsklareringen fortsetter å jobbe i Forsvaret i mange år etterpå. Forsvarets arbeidsgiveransvar vedvarer nemlig frem til saken har fått en endelig avklaring. Frem til saken er avklart, noe som kan ta flere år, oppfordrer Personellinstruksen i Forsvaret til at den ansatte i størst mulig grad skal sysselsettes. Dette skaper en utfordrende situasjon for arbeidsmiljøet hvor spenningen mellom ivaretagelsen av personellet og ivaretagelsen av sikkerheten kan gjøre det vanskelig å finne gode løsninger. Denne masteroppgaven forsøker å finne ut hvordan arbeidsmiljøet endres for forsvarsansatte som har mistet eller fått nedjustert sikkerhetsklarering på grunn av utenlandsk partner.

Det teoretiske grunnlaget er hentet fra arbeidsmiljøforskning. Studien konsentrerer seg om endringer i de organisatoriske og psykososiale dimensjonene av arbeidsmiljøet. Kvantitativ metode er benyttet og dataene er generert fra en spørreundersøkelse. Respondentene i spørreundersøkelsen er et utvalg av forsvarsansatte som alle har fått negative klareringsavgjørelser på grunn av en samlivspartner med tilknytning til et annet land.

Funnene i studien viser at det er variasjon i hvilke endringer respondenten opplever i den organisatoriske dimensjonen av arbeidsmiljøet. Dette handler om endringer i arbeidstidsordninger, sikkerhetsrutiner, organisasjonsstruktur, selvbestemmelse og utviklingsmuligheter, utforming av arbeidsplassen og arbeidsoppgaver. Det er også stor ulikhet i hvordan respondentene opplevde ledelsens håndtering av situasjonen. Fra arbeidsmiljøforskningen finnes forskningsresultater som viser at de identifiserte endringene kan ha en negativ påvirkning på både fysisk og psykisk helse.

I den psykososiale dimensjonen undersøkes det endringer i arbeidsinnhold, mellommenneskelig samspill helse, arbeidsevne og produktivitet og trivsel. I denne dimensjonen er tendensen at utvalget opplever negative endringer. Arbeidsmiljøforskningen viser også her at endringene utvalget har opplevet kan få konsekvenser spesielt for den psykiske helsen.

Sikkerhetsloven legger i avgjørelsen om klarering vekt på en persons pålitelighet, lojalitet og dømmekraft. Det er derfor uheldig hvis endringene i arbeidsmiljøet kan føre til en negativ påvirkning på den psykiske helsen til ansatte som er vurdert av klareringsmyndighetene til å stå i en sårbar posisjon.

Summary

Every year, a number of employees in the Norwegian Defence lose their security clearance due to a spouse or partner with connections to a country with which Norway has security co-operation challenges. Several of those who lose their security clearance continue to work in the Defence for many years afterwards. The Defence's employer responsibility persists until the case has been finally clarified. Until the case is clarified, which can take several years, the Personnel Instructions of the Defence encourage keeping the employee in service as much as possible. This creates a challenging situation for the working environment. The tension between taking care of own personnel and protecting classified information can make it difficult to find appropriate solutions. This master's thesis aims to find out how the working environment changes for Defence employees who have lost their security clearance due to a foreign partner.

The theoretical basis is taken from work environment research. The study concentrates on changes in the organisational and psychosocial dimensions of the work environment. A quantitative method is applied, and the data are generated from a survey. The respondents in the survey are a sample of Defence employees who have all had their security clearance revoked due to a partner with connections to another country.

The findings of the study show that there is variation in what changes the respondent experiences in the organisational dimension of the work environment. The changes occur in working hours, safety routines, organisational structure, self-determination and development opportunities, physical workplace and tasks. There is also great variation in how the respondents experienced the management's handling of the situation. From other work environment research, there are findings that show that the identified changes can have a negative impact on both physical and mental health. In the psychosocial dimension, changes are examined in work content, social interaction, health, ability, productivity and job satisfaction. In this dimension, there is an overall negative tendency in the occurring changes. Other work environment research shows that these changes may affect particularly mental health negatively.

In the decision on clearance, the Security Act emphasises a person's reliability, loyalty and sound judgment. Thus, it is unfortunate if the changes in the work environment can have a negative impact on the mental health of employees who are assessed to be in a vulnerable position.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
Bakgrunn	2
Avgrensning	3
2 Teori og begrepsavklaring	5
3 Metode	12
Problemstilling	12
Utvalg	14
Spørreundersøkelsen	16
Analyse av data	18
Validitet og reliabilitet	19
4 Funn	24
Organisatoriske indikatorer	29
Psykososiale indikatorer	35
5 Drøfting	40
Svakheter i metoden	51
Til videre studier	53
6 Konklusjon	54
Litteraturliste	55
Vedlegg	1
1 Informasjonsskriv til respondenter til spørreundersøkelse	1
2 Spørreundersøkelse	4
3 Godkjenning/vurdering fra NSD	30
4 Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål	33

1 Innledning

Sikkerhetsklarering er et preventivt sikkerhetstiltak som skal sikre at uvedkommende ikke får tilgang til gradert informasjon som kan skade rikets sikkerhet. Årlig mister et antall ansatte i Forsvaret sikkerhetsklareringen på grunn av en samlivspartner med tilknytning til et land som Norge har sikkerhetsmessige samarbeidsutfordringer med. Flere av de som mister sikkerhetsklareringen fortsetter å jobbe i Forsvaret i mange år etterpå, enten de får tilbake sikkerhetsklareringen eller kun opprettholder arbeidsforholdet gjennom karantene og klagegang. Dette er en interessant situasjon, og det skaper en utfordrende dynamikk i arbeidsmiljøet. Den ansatte står altså i spenn mellom å være offisielt erklært som en potensiell sikkerhetsrisiko samtidig som Forsvaret som arbeidsgiver er pliktig til å ivareta vedkommende – og sikkerheten.

Formålet med denne masteroppgaven er skape en bedre forståelse for hvordan arbeidsmiljøet endres for ansatte som mister sikkerhetsklareringen i en tilknytningssak. Dette vil forhåpentligvis kunne føre til at prosessen mellom arbeidsgiver og den ansatte i disse sakene foregår på et bedre informert grunnlag i fremtiden. Selv om mange i Forsvaret kjenner til en ansatt med tapt sikkerhetsklarering i en tilknytningssak, er det de færreste som har hatt arbeidsgiveransvaret eller vært en nær kollega i situasjonen. Man lærer ikke om tap av sikkerhetsklarering eller tilknytningssaker på Krigsskolen eller linjelederkurs. Når situasjonen plutselig oppstår, kan usikkerheten og manglende kunnskaper gjøre det vanskelig både for arbeidsgiver og den ansatte å vite hvordan saken skal håndteres.

Problemstillingen er satt til: Hvordan endres arbeidsmiljøet for forsvarsansatte som har mistet eller fått nedjustert sikkerhetsklarering på grunn av utenlandsk partner?

Problemstillingen vil konsentrere seg om to underdimensjoner av arbeidsmiljøet; den organisatoriske og den psykososiale. Forventingen er at problemstillingen vil gi svar på hvilke endringer som faktisk skjer i arbeidsmiljøet etter at en ansatt mister klareringen i en tilknytningssak. Det er benyttet kvantitativ metode med en spørreundersøkelse blant et utvalg ansatte som har mistet sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner. Funnene fra spørreundersøkelsen vil munne ut i deskriptiv statistikk, hvor variasjon og tendenser i endringer i arbeidsmiljøet blir identifisert.

Bakgrunn

Statlig ansatte som mister sikkerhetsklarering på grunn av utenlandsk partner har fått en del oppmerksomhet i mediene de siste årene.¹ Saken hvor visesentralbanksjef Jon Nicolaisen mistet sikkerhetsklareringen og måtte fratre sin stilling i desember 2020 fordi hans kone var kinesisk statsborger, er ett eksempel (Bach, 2021). To liknende saker fra forsvarssektoren har vært prøvd for retten (Oslo tingrett, 2020 og 2021). Etterretnings, overvåkings- og sikkerhetsutvalget (EOS) mener at utfordringer i sikkerhetsklareringssaker «der det på et eller flere vis eksisterer en tilknytning til andre stater er økende, og tilknytningens karakter er mer komplisert nå enn det som var vanlig tidligere» (EOS, 2019, s. 8). Problematikken har til og med nådd regjeringnivå og er omtalt som et eget punkt i Hurdalsplattformen (Arbeiderpartiet og Senterpartiet, 2021, s.76). Både tilknytning til land som ansees som høyrisikoland som Russland og Kina, og land som ikke utgir personopplysninger om sine borgere, kan føre til tap av sikkerhetsklarering. Dette inkluderer blant annet USA, Norges viktigste allierte. Hovedfokuset i sakene kjent fra media og rettsapparatet har vært selve kjennelsen fra klareringsmyndighetene, herunder hvordan vurderingsgrunnlaget, arbeidsprosessen og analysen har ledet frem til at sikkerhetsklareringen fjernes. Det er imidlertid lite studert hva som skjer etter at den negative kjennelsen er gitt.² Bortfall av sikkerhetsklarering er nemlig ikke ensbetydende med umiddelbar oppsigelse. Etter at klareringsmyndigheten har avsagt en negativ kjennelse, er det opp til arbeidsgiver å avgjøre hvordan saken skal håndteres. Når en ansatt mister sikkerhetsklareringen, følger det normalt en observasjonstid på 1-5 år. I observasjonstiden kan det ikke søkes om ny klarering. Dersom arbeidsgiver fatter vedtak om oppsigelse etter fem år, kan den ansatte påklage vedtaket. Klageprosessen kan ta fra måneder til år avhengig av hvor mange instanser den går igjennom. Følgelig er det fullt mulig at det tar opp mot seks år fra sikkerhetsklareringen er tapt til en endelig avklaring finner sted. Arbeidsgiveransvaret hos Forsvaret består gjennom både observasjonstid og eventuell klageprosess. *Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater* (Personellinstruksen) åpner for flere ulike løsninger på situasjonen. For eksempel kan den ansatte bli fritatt fra arbeidsplikt (motta lønn uten å møte på jobb), omplasseres i ny stilling med lavere klareringsnivå, tvungen eller frivillig oppsigelse eller bli tilbudt en sluttpakke. Det er også en mulighet for å bli midlertidig autorisert av avdelingssjef opp til Begrenset-nivå, og således kvalifisere for enkelte stillinger (Forsvarsdepartementet, 2020 A). I sum åpner Personellinstruksen for ulik praksis og løsninger som kan virke forvirrende både for Forsvaret som arbeidsgiver og den enkelte ansatte. Å føle seg mistenkeliggjort på grunn av en samlivspartner,

¹ For en grei oppsummering se for eksempel <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/k6mGjk/sikkerhetsklarering-justisministeren-varsler-gjennomgang>

² For en oversikt over ulike studier, se for eksempel Forsvarets Forskningsinstitutt (2020) *En kartlegging av studier på personell i forsvarssektoren publisert i perioden 1990–2018*. FFI-rapport 20/01573.

samtidig som man risikerer å miste jobben, er en prøvelse som for de fleste kan tenkes å påvirke selvfølelsen, karrieren, personlig integritet og lojalitet.³ Forsvaret risikerer også, helt eller delvis, å miste kompetanse og arbeidskraft som det er investert utdanning, tid og penger i. Sikkerheten er den eneste potensielle vinneren i disse sakene. På grunn av sikkerhetsklareringsregimets preventive natur, altså at klareringen kan fjernes før en skade er skjedd, får man kanskje aldri vite om det var et riktig og nødvendig tiltak.

Sakene er også svært arbeidskrevende både for arbeidsgiver og ansatt. Arbeidsgiver må sette seg inn i et regelverk som for de fleste er ukjent mark og sørge for at sikkerhetssituasjonen på arbeidsplassen, og den ansatte selv, er ivaretatt. Ansatte som velger å klage på vedtaket ender opp med å bruke mye tid på å fremskaffe dokumentasjon, møte advokater og konsultasjoner med fagforeninger. Som en følge av omfanget og frustrasjonen, har det blitt dannet en egen interessegruppe, *Gruppen av militært tilsatte med klareringsutfordringer*. Denne gruppen har gjort henvendelser inn mot EOS-utvalget, Stortingets Kontroll- og konstitusjonskomité, Justiskomiteen, Utenriks- og forsvarskomiteen samt arbeidet inn mot fagforeningene Befalets fellesorganisasjon (BFO) og Norges offisers- og spesialistforbund (NOF).

Temaet er også interessant fordi det trolig vil øke i omfang i fremtiden. Innvandring til Norge de siste 30 årene, skiftende spenninger i mellomstatlige relasjoner og en generell økning i ekteskap på tvers av nasjonaliteter, tilsier at utfordringen ikke vil bli mindre fremover (Statistisk Sentralbyrå, 2008). Problemet er godt kjent, men lite forstått, internt i organisasjonen. Mange kjenner en eller flere som er rammet. I den sammenheng diskuteres det ofte mellom kolleger nettopp hvilke endringer som oppstod i arbeidsmiljøet etter at sikkerhetsklareringen ble tatt bort. Det er ikke lett å forstå hvorfor noen får permisjon med lønn, mens andre får kontor utenfor leiren med andre arbeidsoppgaver. Det kan også være frustrerende å ha en kollega som på grunn av manglende sikkerhetsklarering ikke kan bidra fullt ut i arbeidet.

Avgrensning

Oppgaven vil avgrense seg til å studere Forsvaret og Forsvarets ansatte. Det er primært Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA) som er relevant som klareringsmyndighet, men enkeltsaker fra Etterretningstjenesten kan også finnes blant respondentene.

³ Dette er ord som går igjen i avisartikler om temaet, beskrivelser i EOS-utvalgets *Særskilt melding ulik praksis for sikkerhetsklarering* og forklart av talsmann for interessegruppen i researchfasen til oppgaven.

Problemstillingen har i utgangspunktet ikke en konkret avgrensning i tid. Dette er fordi det ikke er ønskelig å begrense studien til et bestemt tidsrom med fare for å utelate saker som kan være relevante for å få frem riktige nyanser i empirien. Likevel ligger det implisitt noen grove tidsavgrensninger i at spørreundersøkelsen må besvares av nålevende mennesker, og at rekrutteringsmetoden gir lav sannsynlighet for å nå ut til tidligere forsvarsansatte som har vært utenfor organisasjonen i mange år.

Oppgaven vil begrense seg til å studere ansatte med utenlandsk partner som årsak til tap av sikkerhetsklarering. Det finnes flere andre årsaker til at ansatte mister sikkerhetsklareringen, og årsaker andre enn utenlandsk partner, er de vanligste.⁴ Det kan argumenteres for at utfordringen for arbeidsgiver i prinsippet er lik uavhengig av hvorfor en ansatt mister sikkerhetsklareringen. Det er frivillig for den ansatte å fortelle sin sjef om begrunnelsen for kjennelsen. Bakgrunnen for klareringsmyndighetenes kjennelse er således egentlig irrelevant for arbeidsgiver. Den som sitter med arbeidsgiveransvaret må uansett forholde seg til kjennelsen og håndtere den ansatte uten klarering. En ansatt som mister sikkerhetsklareringen på grunn av for eksempel lovbrudd eller rusavhengighet møter de samme kravene til avskjerming og de samme mulighetene for tillempling av arbeidsoppgaver som en som har mistet den på grunn av utenlandsk partner. Denne studien tar likevel et standpunkt som plasserer de som har mistet sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner i en spesiell kategori. Først og fremst er det en gruppe som på grunn av generelle ekteskapsmønstre kan komme til å vokse fremover. Dernest er gruppen spesiell ved at det i utgangspunktet ikke er den ansatte selv som er utfordringen, men samlivspartneren. Ansatte som mister sikkerhetsklareringen av årsaker relatert til lovbrudd og helse, har gjerne vist en adferd eller endring i adferd som gjør at de ikke lenger regnes som pålitelige, lojale eller har god dømmekraft. Det er ikke like enkelt å argumentere så konkret om ansatte som har valgt en samlivspartner med tilhørighet til et annet land. De har ikke gjort noe ulovlig og har ikke fysiske eller psykiske utfordringer som tilsier at de ikke kan gjøre jobben sin. Forarbeidet til Sikkerhetsloven av 1998 setter ord på det mange kan oppleve som frustrerende:

Nektelse av sikkerhetsklarering behøver derfor ikke å indikere et klanderverdig forhold knyttet til angjeldende person. En sikkerhetsklarering vil kunne nektes på et tidspunkt lenge før det foreligger en formodning om at vedkommende representerer eller vil kunne representere en aktuell sikkerhetsrisiko. Her kommer personellsikkerhetstjenestens forebyggende karakter klart frem. (Oslo tingrett, 2020)

⁴ Detaljer rundt dette er beskrevet i et dokument publisert av FSA. Dokumentet er gradert BEGRENSET og detaljer kan derfor ikke gjengis i oppgaven. Dokumentet kan fremvises på forespørsel.

Studien vil kun fokusere på fast ansatte. Vernepliktige blir således ekskludert. Dette valget er gjort fordi det trolig er svært få vernepliktige, i kraft av sin unge alder, som har inngått ekteskapsliknende forhold. Vernepliktige soldater er heller ikke definert som «arbeidstakere» i Arbeidsmiljøloven og vil derfor omfattes av andre lover og regler (Arbeidsmiljøloven, §1-6). For vernepliktige som ikke får sikkerhetsklarering på grunn av relasjoner til et annet land, handler dette som oftest om dobbelt statsborgerskap og/eller foreldres opphavland. Trolig er det mange av de samme vurderingene som ligger til grunn for negative kjennelser hos disse vernepliktige som hos ansatte med utenlandsk partner. Selv om det vil kunne være likheter i selve klareringsprosessen for disse to gruppene, er det likevel en vesensforskjell i at de vernepliktige er født inn i situasjonen, mens en partner velges etter en selvstendig avgjørelse senere i livet.

Helse er et viktig aspekt i arbeidsmiljøforskning. Spesielt interessant i denne studien er psykisk helse. Spørsmål om helse er imidlertid begrenset til kun ett spørsmål i spørreundersøkelsen. Spørsmålet er om respondenten har vært sykemeldt. Det er tre grunner til at det ikke stilles flere spørsmål om helse. Først og fremst kunne for mange detaljer om respondentenes helse gjort at studien ikke ville blitt godkjent av NSD og Forsvarets forskningsnemd av personvernårsaker. Dernest ville en grundig utspørring om helse krevet et svært omfattende analysearbeid. Til sist ble det vurdert at for mange spørsmål om helse kunne føre til at respondenter avsto fra å svare fordi det ble for utleverende.

Opgaven tar ikke mål av seg for å være en juridisk fagkyndig studie. Det vil likevel være innslag av jus i studien og arbeidsrettslige forhold vil bli diskutert. En juridisk veileder er oppnevnt for å bidra til at forståelsen av lovverket blir korrekt.

2 Teori og begrepsavklaring

Temaet for studien er ikke inspirert av tidligere forskning, men snarere fraværet av tidligere forskning. De to fagområdene som danner et meningsfullt teoretisk bakteppe for oppgaven, er lovverk og arbeidsmiljøforskning. Som en forlengelse av lovverket vil også instruks og retningslinjer i Forsvaret være relevante. Det følgende kapittelet vil gjøre rede for sentrale begreper og relevant lovverk, de viktigste styrende dokumentene i Forsvaret, samt trekke frem noen grunnleggende teoretiske begreper innen arbeidsmiljøforskning.

Problemstillingen inneholder enkelte ord og begreper som er viktig å definere for å danne en forståelse for hvem og hva som skal studeres. Definisjonen og tolkningen av sentrale uttrykk i problemstillingen er styrende både for hvilke data som samles inn og hvordan de kan, og bør-, analyseres. Det viktigste og mest åpenbare begrepet å kjenne til er sikkerhetsklarering.

Sikkerhetsklaringsregimet har sitt opphav i Lov om nasjonal sikkerhet (Sikkerhetsloven). Denne loven er et grunnlagsdokument for sikkerhetstjenesten i Norge. Lovens formål beskrives i lovteksten som «å trygge Norges suverenitet, territorielle integritet og demokratiske styreform og andre nasjonale sikkerhetsinteresser», «forebygge, avdekke og motvirke sikkerhetstruende virksomhet» og til sist «at sikkerhetstiltak gjennomføres i samsvar med grunnleggende rettsprinsipper og verdier i et demokratisk samfunn.» (Sikkerhetsloven, 2019, §1-1) Sikkerhetsklarering er et forbyggende tiltak som skal sørge for at skjermingsverdig informasjon av betydning for rikets sikkerhet ikke havner i gale hender (Graver 2021: s. 393). Informasjon er i lovverket definert som skjermingsverdig «dersom det kan skade nasjonale sikkerhetsinteresser at informasjonen blir kjent for uvedkommende, går tapt, blir endret eller blir utilgjengelig.» (Sikkerhetsloven, 2019, §5-1). I Norge er gradert informasjon delt inn i fire nivåer: STRENGT HEMMELIG dersom det kan få helt avgjørende skadefølger, HEMMELIG dersom det kan få alvorlige skadefølger, KONFIDENSIELT dersom det kan få skadefølger og til sist BEGRENSET dersom det i noen grad kan få skadefølger (Sikkerhetsloven, 2019, §5-3). Sikkerhetsloven stadfester at personer som skal ha tilgang til informasjon gradert KONFIDENSIELT eller høyere, skal sikkerhetsklareres. (NSM, 2021)

Sikkerhetsklarering er altså en «avgjørelse om at en person kan gis tilgang til sikkerhetsgradert informasjon» (Forsvarsdepartementet, 2020 A, Pkt. 1.1). I Sikkerhetslovens § 8-4 står det at det i vurderingen om sikkerhetsklarering kan gis, skal «legges vekt på forhold som er relevante for personens pålitelighet, lojalitet og dømmekraft». Sikkerhetsklaringsregimet finnes for å sikre at personer som skal ha tilgang til gradert informasjon og graderte objekter er til å stole på (Graver 2021: s. 393). De som gjør vurderingen og tar denne avgjørelsen er klareringsmyndighetene. Klareringsmyndighetene for Forsvaret er Forsvarets Sikkerhetsavdeling (FSA) og Etterretningstjenesten. FSA behandler majoriteten av søknadene om sikkerhetsklarering i Forsvaret, mens Etterretningstjenesten behandler sine interne søknader. I korte trekk er prosedyren for sikkerhetsklarering at en avdeling ber klareringsmyndigheten om klarering av en person fordi denne personen trenger tilgang til gradert informasjon i sin jobb. Klareringsmyndigheten gjennomfører deretter en personkontrollundersøkelse av vedkommende ved blant annet å innhente informasjon om strafferettslige forhold, økonomi, forhold til rusmidler, sykdom og tilknytning til andre stater. Dette legges til grunn for å vurdere tillitsforholdet til personen. Hvis klareringsmyndigheten finner informasjon som gjør at personen ikke er til å stole på, innvilges ikke sikkerhetsklarering. Hvis det ikke foreligger informasjon som svekker vurderingen av personens pålitelighet, lojalitet eller dømmekraft, gis sikkerhetsklarering for en tidsbegrenset periode (vanligvis fem år) etter tjenstlig

behov (Bakke 2019: s. 83). Når gyldighetsperioden for sikkerhetsklareringen er utløpt må personen re-klareres hvis behovet for sikkerhetsklarering fortsatt er tilstede.

Tap eller nedsettelse av sikkerhetsklarering omtales også som *negative klareringsavgjørelser*. Dette gjelder «både avgjørelser der klarering ikke blir gitt og der klarering blir gitt for lavere grad enn anmodet» (EOS, 2019, s. 9). Som problemstillingen sier, inkluderer utvalget både de som har mistet sikkerhetsklareringen helt og de som kun har fått den nedjustert. Grunnen til at de som kun har fått nedjustert klarering er inkludert er at en nedjustering i praksis kan innebære mange av de samme utfordringene som «ingen klarering». De har også i praksis mistet sin klarering, men kan, til forskjell fra de som får «ingen klarering», ta jobber på et lavere graderingsnivå. Hvis en ansatt jobber innenfor et domene med gradering STRENGT HEMMELIG og får nedjustert klareringen sin til HEMMELIG, er vedkommende avskåret fra å ta del i arbeid med graderingen over. Det er selvfølgelig mindre dramatisk enn å miste klareringen helt, men kan også forårsake store endringer i arbeidsmiljøet. Det er også verdt å nevne at graderingsnivået KONFIDENSIELT er lite brukt i Forsvaret og gir svært få muligheter til en fullverdig stilling utenom noen få faglige nisjer. Det finnes for eksempel ikke noe eget datasystem på dette graderingsnivået. De to mest brukte datasystemene i Forsvaret er på graderingsnivåene BEGRENSET og HEMMELIG. Å bli klarert for KONFIDENSIELT utgjør for alle praktiske formål, og i de aller fleste stillinger i Forsvaret, ingen stor forskjell fra å kun være autorisert for BEGRENSET.

Negative klareringsavgjørelser kan selvfølgelig skje ved førstegangs anmodning om klarering, men skjer også ofte i forbindelse med en re-klaringsprosess hvor den ansatte har fått en samlivspartner med tilknytning til et annet land siden forrige klarering. Klareringsmyndighetens avgjørelse om tapt eller nedsatt sikkerhetsklarering meddeles den ansatte og arbeidsgiver uten forvarsel. Med mindre den ansatte har en konkret forventning om å miste sikkerhetsklareringen og har diskutert dette med arbeidsgiver, kommer avgjørelsen overraskende på begge parter. Krav og retningslinjer for håndtering av den ansatte som nå er uten sikkerhetsklarering slår inn umiddelbart. Med avgjørelsen om tapt sikkerhetsklarering følger normalt også en observasjonstid. Dette innebærer en tid, vanligvis fem år, hvor det ikke er anledning til å søke om re-klarering. Det er klareringsmyndighetene som fastsetter observasjonstiden.

I tillegg til sikkerhetsklarering, er autorisasjon også et viktig begrep. Selv om man blir sikkerhetsklarert for HEMMELIG betyr dette ikke at man har rett på tilgang til all informasjon, infrastruktur eller objekter med denne graderingen. Autorisasjonsregimet reguleres både av Virksomhetssikkerhetsforskriften og Sikkerhetsloven og er en lokal godkjenning for innsyn og tilgang

til det graderte materialet som er relevant for den aktuelle jobben/stillingen. NSM definerer autorisasjon som en «godkjennelse fra virksomheten for å få tilgang til sikkerhetsgradert informasjon og adgang til skjermingsverdige objekter og infrastruktur» (NSM, 2020). Man autoriseres for ett av de overnevnte graderingsnivåene. Autorisasjon skjer altså i tillegg til en sikkerhetsklarering og er lokal sjefs (eller den med delegert ansvar) vurdering av den ansattes egnethet til å behandle den aktuelle graderte informasjonen. I den nye sikkerhetsloven fra 2019 gis lokal sjef anledning til å autorisere personell opp til BEGRENSET-nivå også uten sikkerhetsklarering, dersom arbeidsgiver har tillit til- og behov for den ansatte. Tidligere måtte man søke til FSA får å gjøre dette.

Videre i begrepsavklaringen er det nyttig å presisere hvem som skal studeres. Forsvarsansatte defineres til å være arbeidstakere som har, eller har hatt, fast tilsetning i Forsvaret. Det neste som karakteriserer hvem som skal studeres er at de har mistet eller fått nedjustert sikkerhetsklareringen. Den siste egenskapen ved de som skal studeres, er at de har mistet sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner. Utenlandsk partner brukes i denne studien som en samlebetegnelse for å beskrive en forsvarsansatts samlivspartner med en tilknytning til et annet land. Med samlivspartner menes en person som lever i ekteskap eller ekteskapsliknende forhold med den forsvarsansatte. Tilknytningen til et annet land kan forkomme i flere ulike former. Utenlandsk partner betyr derfor ikke nødvendigvis at vedkommende partner har et annet statsborgerskap eller må være født utenfor Norge. Det kan være tilstrekkelig at partnerens familie kommer fra et land som Norge ikke har et sikkerhetssamarbeid med. De ulike variantene av tilknytning er ikke interessant for problemstillingen i denne studien da det er klareringsmyndighetene som har definisjonsmakten i hvert enkelt tilfelle. Ved at klareringsmyndighetene har vurdert at partneren har en problematisk tilknytning til et annet land, og følgelig fjerner den forsvarsansattes sikkerhetsklarering, er kriteriene for å delta i denne studien oppfylt uavhengig av hvordan denne tilknytningen i praksis ser ut.

Styrende dokumenter i Forsvarssektoren pålegger arbeidsgiver en del plikter, men gir også stort handlingsrom i hvordan ansatte uten sikkerhetsklarering kan disponeres. Arbeidsgiver skal for eksempel «forsøke å tilrettelegge for at arbeidstaker langt på vei kan utføre sine ordinære arbeidsoppgaver, uten tilgang til graderte dokumenter etc.» (Forsvarsdepartementet, 2020 A, Pkt. 2-2) *Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater* («Personellinstruksen»), Vedlegg B *Retningslinjer ved nedsettelse eller tap av sikkerhetsklarering* nevner totalt 14 ulike mulige handlingsalternativ når en ansatt mister sikkerhetsklareringen. I det drøyt to sider lange dokumentet fremgår i ulike avsnitt følgende alternativer: midlertidig omplassering til annen stilling/andre arbeidsoppgaver, tilrettelegging av arbeidsoppgaver som ikke innebærer håndtering av gradert informasjon, alternativt arbeidssted, hjemmekontor, lønnet

permisjon, endre fastsatt klareringsnivå for stillingen den ansatte allerede har, autorisere den ansatte til BEGRENSET (hvis arbeidsgiver har tillit til- og behov for den ansatte), opprette en ny stilling, omplassere i en stilling på lavere nivå, stillinger/arbeidsoppgaver med annen stillingsprosent, etterutdanning, omplassering til andre virksomheter (eventuelt mot at nåværende arbeidsgiver fremdeles betaler lønn), sluttpakke og oppsigelse (Personellinstruksen, Vedl B). Innenfor gjeldende instruks finnes altså et handlingsrom som åpner for mange muligheter for hvordan en ansatt uten sikkerhetsklarering kan og bør disponeres.

Personellinstruksens Vedlegg B sier også at «Av hensyn til arbeidsgiver og arbeidstaker bør arbeidstaker i størst mulig grad sysselsettes» (Forsvarsdepartementet, 2020). Sysselsetting er bare ett element av hva man kan anse for å inngå i begrepet arbeidsmiljø. Forståelsen og betydningen av arbeidsmiljø har utviklet seg stort fra de tidlige fabrikarbeiderlovene (før begrepet i det hele tatt var oppfunnet) til dagens arbeidsmiljølov (AML). De tidlige lovene skulle beskytte arbeidere mot uønskete og utilsiktede arbeidsbelastninger og rovdrift fra arbeidsgivers side. Med den første moderne AML i 1977 ble prinsippet om arbeidets egenverdi innført; «arbeidet skal gi en meningsfull arbeidssituasjon, full trygghet og en faglig og personlig utvikling» (Karlsen, 2018, s. 21). Det skjedde altså et paradigmeskifte fra å fokusere på arbeidets trusler til å fokusere på arbeidets gleder og muligheter (Karlsen, 2018, s. 16-33). I moderne arbeidsmiljøforskning er både fravær av trusler, og tilstedeværelse av faglig og personlig utvikling, grunnleggende elementer for et godt arbeidsmiljø. Et viktig poeng i arbeidsmiljøforskningen er at et godt arbeidsmiljø for arbeidstakeren også er viktig for arbeidsgiveren. Ivaretagelse av arbeidstakers helse, rettigheter og personlige utvikling er nemlig ikke det eneste viktige i arbeidslivet. De færreste arbeidsgivere driver med veldedighet, og en behagelig og meningsfull jobb er ikke et velferdstilbud for den jevne borger. Arbeidsgivere er naturligvis opptatt av verdiskaping og produktivitet (Brochs-Haukedal, 2018, s. 349). Slikt sett har et godt arbeidsmiljø både et humanistisk perspektiv og et nytteperspektiv; de ansatte fortjener å bli behandlet bra, og ansatte som har det bra presterer bedre (Mattiesen, 2005, s. 166). Dette gjelder også for Forsvaret. Det er et viktig, bakenforliggende aspekt ved denne studien at arbeidsmiljøet har et medmenneskelig aspekt, men også den mer kyniske siden som handler om hvordan arbeidsmiljøet påvirker hvilket utbytte Forsvaret får av den ansattes arbeidsinnsats.

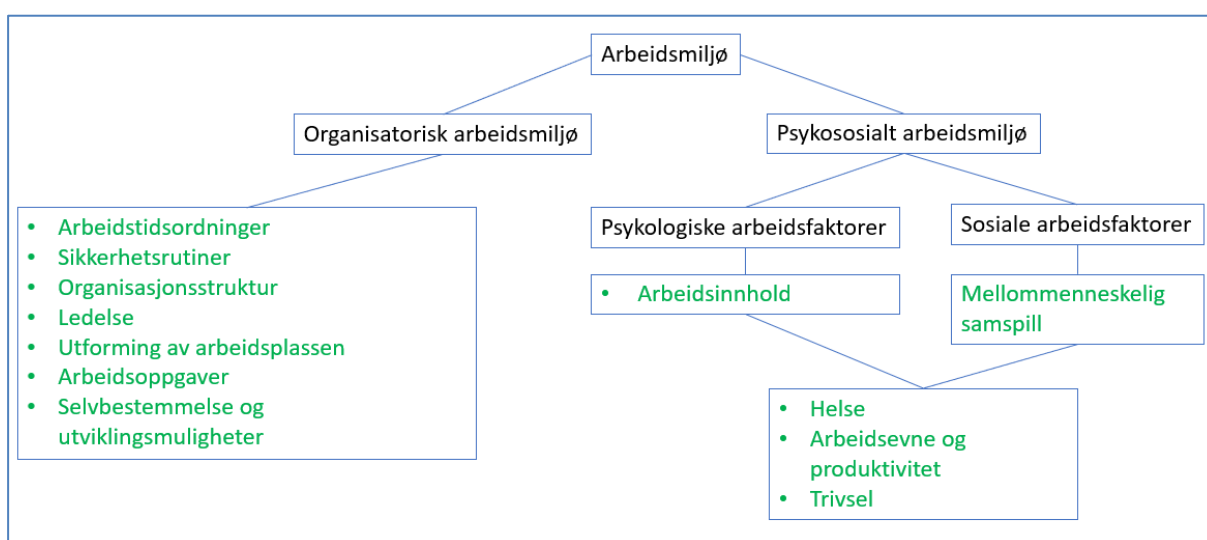
Gjennom styringsretten er arbeidsgivers makt stor i disponeringen av den ansatte etter en negativ klareringsavgjørelse. Styringsretten gir arbeidsgiver rett til å lede og fordele arbeid og «i prinsippet, innenfor noen gitte grenser, å fastsette en løsning på en konflikt og hvordan partene skal opptre.» (Einarsen & Pedersen, 2007, s.29). På den andre siden har man arbeidsgivers omsorgsplikt. «Med

dette menes at en arbeidsgiver også har en lovpålagt plikt til å beskytte den enkelte ansatte mot uheldige belastninger, skade eller vilkårlig behandling (Einarsen & Pedersen, 2007, s.29-30).

I det neste avsnittet skal vi se på hva et arbeidsmiljø faktisk består av. Denne studien tar utgangspunkt i Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) definisjon av arbeidsmiljø. STAMI utgir med jevne mellomrom en rapport om arbeidsmiljø og helse hvor de i tillegg til egen forskning tar med funn fra internasjonal forskning (STAMI, 2021 A). Rapporten utgjør et veldokumentert og validert teoretisk fundament som vil bli brukt som sammenlikningsgrunnlag flere steder i denne studien. STAMIs definisjon av arbeidsmiljøet innleder med å påpeke at arbeidsmiljø handler både om den faktiske jobben som skal utføres og forholdene denne gjøres under. Derfor er arbeidsmiljøet naturlig nok forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass og krever ulike tilnærminger for å analyseres. Type arbeid, organisering, planlegging og selve utførelsen av arbeidet bidrar til å prege arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass. Hvordan arbeidsmiljøet oppleves av den enkelte ansatte påvirker helse, jobbens betydning, virksomhetens resultater og produktivitet (STAMI, 2021 A, s. 13). STAMI deler arbeidsmiljøet inn i dimensjonene organisatorisk-, psykososial-, mekanisk-, kjemisk og biologisk- og fysisk arbeidsmiljø (STAMI, 2021 A, s. 55). Denne studien vil konsentrere seg om det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet da det er i disse dimensjonene tap av sikkerhetsklarering trolig vil ha en mest åpenbar påvirkning. STAMIs definisjon av organisatorisk arbeidsmiljø handler overordnet om de strukturelle og formelle betingelsene på en arbeidsplass. Dette innebærer blant annet arbeidstidsordninger, sikkerhetsrutiner, organisasjonsstruktur, ledelse og utforming av arbeidsplassen (STAMI, 2021 B). I tillegg til dette handler organiseringen av arbeidet også om «arbeidsinnhold og arbeidsoppgaver, om graden av medvirkning og selvbestemmelse, samt muligheter for utviklingsmuligheter i jobben» (STAMI, 2021 A, s. 56). Det psykososiale arbeidsmiljøet består både av psykologiske og sosiale faktorer. Skogstad og Harris beskriver forholdet mellom dem som at de «psykologiske faktorene handler om individuelle egenskapers betydning for opplevelse, fortolkning og mestring av arbeidsrelaterte forhold, mens de sosiale faktorene dreier seg om den innflytelsen det mellommenneskelige samspillet har på oss i denne sammenhengen» (Skogstad & Harris, 2021, s. 17). Samlet har disse faktorene stor påvirkning på helse, arbeidsevne, trivsel og produktivitet (STAMI, 2021 C).

Definisjonen av arbeidsmiljø er viktig for fordi problemstillingen søker å måle en endring i arbeidsmiljøet. Fordi arbeidsmiljø i utgangspunktet er et abstrakt begrep må det brytes ned til enheter som kan måles. For å gjøre et abstrakt begrep om til målbare enheter i en spørreundersøkelse, kan man gjennomføre det Haraldsen kaller en dimensjonsanalyse. I korte trekk handler dette først om å gi en teoretisk definisjon på det man skal undersøke, deretter identifisere

relevante dimensjoner (og skille ut ikke-relevante dimensjoner) og til sist bryte dimensjonene ned til noe som kan måles (Haraldsen, 1999, s. 97-108). Dette er også gjort i denne studien. Noen dimensjoner er tatt ut. Flere av variablene i dimensjonene er utelatt eller slått sammen for å tilpasses studien og arbeidsmiljøet som er karakteristisk for Forsvaret. Figur 1 viser hvordan dimensjonsanalysen bryter det abstrakte begrepet arbeidsmiljø ned i de to dimensjonene organisatorisk- og psykososialt arbeidsmiljø. Disse dimensjonene består av flere variabler. Disse variablene kaller vi indikatorer, som er det som blir det målbare elementet for endring (Grønmo, 2004, s. 130).



Figur 1: Dimensjonsanalyse av arbeidsmiljø. Indikatorer i grønn tekst.

Temaet for oppgaven er såpass spesielt at det er vanskelig å benytte kjente og velprøvde spørsmålsbatterier til spørreundersøkelsen uten å måtte endre dem vesentlig for å tilpasses konteksten. Dessuten måler undersøkelsen mange aspekter ved arbeidsmiljøet og det har vært et ønske å begrense antall spørsmål i spørreskjemaet for å unngå frafall. Indikatorene som måles i denne undersøkelsen er i seg selv egne nisjer av arbeidsmiljøforskningen. Det kunne fint vært mulig å gjennomføre en undersøkelse om samme tema ved kun å studere én av dem. Dette ville imidlertid ikke møtt ambisjonen i problemstillingen som legger opp til en bredere forståelse. Det er likevel hentet inspirasjon fra flere veletablerte spørreundersøkelser. En av dem er Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic) som er «et generelt spørreskjema for å måle psykologiske, sosiale og organisasjonsmessige faktorer i arbeid, slik som egenskaper ved arbeidsoppgaver, organisasjonen og individuelle arbeidsrelaterte holdninger» (STAMI, 2001, s. 2). Fra denne spørreundersøkelsen er det hentet inspirasjon til spørsmål om arbeidsinnhold og mellommenneskelig samspill på jobb. Forsvarets medarbeider- og lederundersøkelse (FMU) har gitt

inspirasjon til spørsmål om ledelse (Forsvaret, 2018 og 2020). Spørsmålene om ledelse i FMU har sammenheng med Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse som har til hensikt å beskrive et felles grunnlag for god og effektiv ledelse og hvilke forventinger Forsvaret har til utøvelse av ledelse (Forsvaret, 2020 B, s. 5). Det ville vært heldig å kunne bruke flere kategorier fra FMU å sammenlikne med. De fleste formuleringene av påstander og spørsmål i FMU er dessverre vanskelig å sammenlikne direkte med temaet for denne studien.

3 Metode

Det følgende kapittelet vil redegjøre for problemstilling, valg av metode og undersøkelsesopplegg. Deretter vil det forklares hvordan data har blitt samlet inn og hvordan de skal analyseres.

Problemstilling

Fordi det skal forskes på et ubeskrevet område av tematikken, er problemstillingen gjort nokså åpen og vil klassifisere som en eksplorerende problemstilling. Hensikten med en slik problemstilling er å få en forståelse av hva et fenomen faktisk består av fordi det rett og slett mangler kunnskap og forskning på området (Jacobsen, 2016, s. 79- 80). Grønmo kaller det en beskrivende problemstilling. Denne typen problemstilling egner seg for studier som skal avklare hvordan samfunnsforhold «faktisk er, hvordan de varierer, eller hvordan de endres» (Grønmo, 2004, s. 79 og 375). Jakobsen mener svarene man kan få fra en beskrivende problemstilling handler om innhold, omfang, hyppighet, variasjon og utvikling over tid av et fenomen (Jacobsen, 2016, s. 82-83). Eksplorerende problemstillinger kan sjeldent være særlig presise fordi de forsker på nye og ukjente samfunnsforhold. En presis problemstilling forutsetter mer kunnskap enn det som er tilgjengelig (Grønmo, 2004, s. 79 og Jacobsen, 2016, s. 79). Selv om problemstillingen i denne studien er eksplorerende i sin karakter, er den likevel ikke abstrakt. Den har for eksempel et tydelig starttidspunkt; når sikkerhetsklareringen blir tatt bort. Dette vil likevel kunne variere med mange år fra respondent til respondent ettersom når de mistet sikkerhetsklareringen. Endepunktet er også vanskeligere å definere da det kan variere fra sak til sak hvor lang tid det går før saken eventuelt får en endelig avklaring. Videre konsentrerer problemstillingen seg kun om innhold og variasjon i arbeidsmiljøet ved tap av sikkerhetsklarering. Totaliteten av utfordringer og hendelser rundt å miste sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner inneholder mange flere aspekter enn det som er omfattet av denne studien.

Eksplorerende problemstillinger kan ofte bidra til å utvikle en teori eller hypoteser som kan testes (Jacobsen, 2016, s. 80). Det kan også skje på bakgrunn av funnene i denne studien, men det er ikke en ambisjon at problemstillingen munner ut i en konkret teori eller hypotese. Målsetningen er at

problemstillingen skal gi svar som redegjør for fenomenet og kan beskrive de endringene som skjer i arbeidsmiljøet når sikkerhetsklareringen er tapt i en tilknytningssak.

Det er valgt en kvantitativ metode for studien. Grunnen til dette er at problemstillingen søker å måle en endring. Det er derfor hensiktsmessig å skaffe data som kan plasseres på en skala eller måles opp mot hverandre. Det ble også tidlig klart under research-fasen til denne studien at det ikke fantes noen tidligere forskning på samme tema. En ren dokumentstudie ville derfor ikke gi tilstrekkelige data. Samtaler med FSA og potensielle medlemmer av utvalget gav likevel nok informasjon til å gjøre en avgrensning på tema og etablere en forventning om at endringer i arbeidsmiljøet er viktig å forske på for dette utvalget. I mangel av kjennskap, eller tilgang til-, relevante registre ble det vurdert at det måtte hentes primærdata fra levende mennesker. Fordi det skal måles en endring ble det klart at en strukturert utspørring er en mer egnet innsamlingsmetode enn for eksempel dybdeintervjuer. Ved å bruke et spørreskjema med faste svaralternativer, sikrer man at respondentene forholder seg til de samme spørsmålene og svaralternativene. En risiko ved å gjøre dette er naturligvis at spørreskjemaet er blitt for avgrenset og fokusert til å gi et fullgodt svar på problemstillingen. Dette er forsøkt tatt høyde for gjennom valideringen av spørreskjemaet som forklares senere i kapittelet. En siste grunn til at det er valgt kvantitativ metode er at det var forventet å skaffe data fra flere titalls forsvarsansatte som hadde mistet sikkerhetsklareringen i tilknytningssaker. Det ville blitt for omfattende å gjennomføre intervjuer med alle disse.

Undersøkelsesopplegget er derfor en survey hvor primærdata er samlet inn gjennom en spørreundersøkelse hos et utvalg blant forsvarsansatte som har mistet sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner. For å skaffe kunnskap om komplekse og uoversiktlige sosiale kontekster som ikke tidligere har vært forsket på, må ofte innsamling og analyse av empiriske primærdata til (Befring, 2002, s. 79). Engelskspråklig metodelitteratur gjør en nyanseforskjell i beskrivende og eksplorerende undersøkelser hvor den første enkelt spør «Hva finnes?», mens den neste spør «Hva kan de empiriske dataene bety?» (Rindskopf 2004, s. 137-8). Denne studien befinner seg i en balansegang mellom disse to nyansene. Undersøkelsen som er foretatt vil ikke alene være nok til å generere hypoteser, men funnene kan bidra til hypoteseutvikling gjennom å belyse fremtredende karakteristikk ved dataene (Rindskopf 2004, s. 138). Et godt eksempel på en tilsvarende type undersøkelse er Forsvarets Afghanistanundersøkelse for 2012 og 2020 (Forsvaret 2012 og 2020). I disse undersøkelsene er det samlet data fra en spørreundersøkelse hos norske afghanistanveteraner. De to undersøkelsene er gjort med en forventning om at temaer som tas opp er relevante, basert på tidligere forskning på veteraner. Tilsvarende bruker denne studien arbeidsmiljøforskning som bakgrunn for å identifisere temaer som fremstår som relevante for utvalget til spørreundersøkelsen.

Utvalg

22 respondenter har svart på spørreundersøkelsen. FSA har kun oversikt fra 2016 over hvor mange ansatte som har mistet sikkerhetsklareringen i en tilknytningssak. Hvor stor hele populasjonen faktisk er, er derfor ukjent. Dette er selvfølgelig uheldig for muligheten til å vurdere hvor representativt utvalget er og si noe om statistisk signifikans. Det er heller ikke mulig å si noe om frafallsprosenten fordi det er ukjent hvor mange kvalifiserte respondenter som finnes. Oversikten under fra FSA viser hvor mange som årlig har mistet sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner.

År	Antall ansatte som har mistet sikkerhetsklareringen i tilknytningssaker
2016	8
2017	15
2018	20
2019	9
2020	10
2021	8
Totalt	70

Oversikt 1: Antall ansatte som har mistet sikkerhetsklareringen årlig siden 2016. (Forsvarets sikkerhetsavdeling, personlig kommunikasjon på epost, 9. mai 2022)

Tabell 1 viser de som har mistet sikkerhetsklareringen helt, altså fått «ingen klarering», også kjent under forkortelsen IK. Utvalget til denne studien inkluderer også de som har fått nedsatt sikkerhetsklareringen til et lavere nivå. Hvis vi kun regner med de i utvalget som har fått IK etter 2016 (14 respondenter), utgjør de 20 prosent av populasjonen fra 2016 til 2021.

Rekrutteringen av utvalget har foregått ved bruk av snøballmetoden. Det betyr at hver mottaker av spørreundersøkelsen blir oppfordret til å sende den videre til andre aktuelle respondenter. (Grønmo 2004: 117) De som har blitt tilsendt spørreundersøkelsen i første omgang er talsperson for *Gruppen av militært tilsatte med klareringsutfordringer*, enkeltpersoner etter tips gjennom eget nettverk i Forsvaret, og til sist fagforeningene *Norges offisers- og spesialistforbund* (NOF), *Befalets Fellesorganisasjon* (BFO) og *Norske Reserveoffiserers Forbund* (NROF). Grunnen til at fagforeningene er kontaktet er at ansatte som mister sikkerhetsklareringen (av alle årsaker) ofte søker råd og

veiledning hos sin fagforening. Ved oppstart av undersøkelsen var det identifisert 17 navngitte enkeltpersoner som hadde mottatt spørreskjemaet. Summen av disse startpunktene for snøballmetoden gir en god mulighet for å treffe en betydelig andel av aktuelle respondenter. Forsvaret er en stor organisasjon, men ikke større enn at mange kjenner hverandre på tvers av avdelinger og forsvarsgrener. Dessuten vekker tap av sikkerhetsklarering i tilknytningssaker gjerne såpass stor oppmerksomhet i avdelingen den aktuelle ansatte jobber i at det blir kjent for langt flere enn de nærmeste kollegene.⁵ Det øker sannsynligheten for effekt av snøballmetoden at mange personer kjenner til enkeltstående tilfeller.

Selv om snøballmetoden benyttes, er det liten sannsynlighet for få svar fra irrelevante respondenter. Kriteriet for å delta i utvalget er at man er eller har vært ansatt i Forsvaret og har mistet eller fått nedjustert sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner. Dette er et konkret og enkelt definert utvalg. Derfor er det lite sannsynlig at snøballmetoden vil treffe uaktuelle respondenter. Spørreundersøkelsen inneholder for sikkerhets skyld et såkalt *screeningspørsmål* hvor respondentene får spørsmål om de har mistet eller fått nedjustert sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner. Svarer de ja på dette spørsmålet tilfredsstiller de kravet til å være med i utvalget. Skulle det mot formodning være noen som svarer nei, vil ikke deres svar bli tatt med i den videre analysen.

Lav svarprosent er et vanlig problem ved spørreundersøkelser (Jacobsen, 2015, s. 280). I dette prosjektet kan det være at spørsmål om å delta i en spørreundersøkelse som kan vekke ubehagelige minner, demper motivasjonen for å delta. Å miste sikkerhetsklareringen i en tilknytningssak kan oppleves som fortvilende og svært belastende for de det gjelder. De som har en avsluttet sak, ønsker kanskje heller ikke å bruke mer tid på dette. Noen forhold kan likevel gi en økt sannsynlighet for at frafallet ikke har vært så stort. Først og fremst treffer tematikken i undersøkelsen en gruppe mennesker som har personlige erfaringer med tematikken. Dette kan ha gitt økt motivasjon for å delta. Det kan også oppstå motivasjon for delta i undersøkelsen gjennom at studien kan bidra til økt oppmerksomhet rundt problematikken og at tilsvarende saker blir løst bedre i fremtiden. Det kan også ha en positiv innvirkning på svarprosenten at det ikke tidligere har vært forsket på problemstillingen.

Fordi utvalget på relevante områder er nokså homogent, reduseres sannsynligheten for flere vanlige utfordringer med spørreundersøkelser. Respondentene i spørreundersøkelsen har alle jobbet i

⁵ Svar i spørreundersøkelsen viser at de aller fleste av respondentene fortalte sine nærmeste kolleger om hvorfor de hadde mistet sikkerhetsklareringen og at de også tror at de fleste av kollegene deres visste hvorfor de hadde mistet klareringen. Se spørsmål 65 og 66 i spørreundersøkelsen.

Forsvaret og de har alle vært igjennom prosessen med å miste sikkerhetsklareringen i en tilknytningssak. De har derfor gode forutsetninger for å forstå spørsmålene og svaralternativene. Sannsynligvis har respondentene en del felles kunnskap, referanserammer og forståelse for relevante ord og uttrykk som blir benyttet i spørreskjemaet. Gitt at spørsmålene i undersøkelsen er presist formulert, gir denne bakgrunnskunnskapen en redusert sjanse for misforståelser hos respondentene (Haraldsen, 1999, s. 90).

Spørreundersøkelsen

Innholdet i spørreskjemaet er basert på dimensjonsanalysen av STAMIs definisjon på arbeidsmiljø. Dimensjonene organisatorisk- og psykososialt arbeidsmiljø er brutt ned i 12 indikatorer som for eksempel arbeidstidsordninger og trivsel. I spørreundersøkelsen er disse indikatorene formulert som spørsmål eller påstander som respondenten må ta stilling til gjennom gitte svaralternativer. Det abstrakte begrepet arbeidsmiljø er således blitt operasjonalisert og kan, etter at spørreundersøkelsen er besvart, presenteres som empiriske data (Grønmo, 2004, s. 87). For eksempel er arbeidstidsordninger en indikator under dimensjonen organisatorisk arbeidsmiljø. Denne indikatoren er formulert som spørsmålene:

1) *Hvordan endret arbeidstiden din seg etter tapet/endring av sikkerhetsklarering?*

Svaralternativer: Jeg måtte jobbe mer enn før, Jeg jobbet mindre enn før, Jeg jobbet omtrent like mye som før, Jeg ble satt i karantene og fikk ikke lov til å jobbe.

2) *Har du hatt lønnet permisjon som konsekvens av tapt/endret sikkerhetsklarering?*

Svaralternativer: Ja/Nei

3) *Har du fått redusert stillingsprosenten pga tap/nedjustering av sikkerhetsklarering?*

Svaralternativer: Ja/Nei

I spørreskjemaet er det, i tillegg til indikatorene fra dimensjonsanalysen, tatt inn konkrete spørsmål om de 14 ulike handlingsalternativene ved tap av sikkerhetsklarering som beskrives i *Retningslinjer ved nedsettelse eller tap av sikkerhetsklarering*. Dette er gjort for å kunne dokumentere hvilke av disse løsningsalternativene som faktisk blir benyttet og fordi hver og en av dem utgjør en endring i arbeidsmiljøet. Spørsmål om handlingsalternativene er lagt inn der de passer tematisk inn i spørreundersøkelsen.

Spørreskjemaet er delt i fire deler.⁶ Del 1 inneholder samtykkeerklæring og et spørsmål hvor respondentene bekrefter at de faktisk har mistet eller fått nedjustert sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner. Del 2 av spørreskjemaet er bakgrunnsspørsmål som plasserer respondentene i ulike kategorier. Spørsmålene er faktaspørsmål og tar for seg forhold som alder, kjønn, grad, ansiennitet, utdanningsnivå, årstall for tapt sikkerhetsklarering og nåværende arbeidsmessig tilknytning til Forsvaret. Hensikten med Del 2 av spørreskjemaet er å skape en forståelse for hvem utvalget består av og om det er noen fremtredende særtrekk eller tendenser blant respondentene. Del 3 av spørreskjemaet handler om det organisatoriske arbeidsmiljøet. Her stilles det spørsmål om blant annet arbeidstider, arbeidsoppgaver, ansettelsesforhold, sikkerhetsrutiner, ledelse og organisasjonsstruktur. Hensikten med Del 3 av spørreskjemaet er å identifisere formelle og fysiske endringer i arbeidsmiljøet. Del 4 av spørreskjemaet handler om det psykososiale arbeidsmiljøet. Her stilles det spørsmål om blant annet arbeidsinnhold, arbeidsevne, helse og forholdet til kolleger. Hensikten med Del 4 er å identifisere om det skjer endringer i arbeidsmiljøet som ikke nødvendigvis er synlige og iverksatte tiltak, men som likevel kan ha stor innvirkning på den ansattes arbeidsmiljø.

Spørreundersøkelsen består av to hovedtyper spørsmål; faktaspørsmål og evalueringsspørsmål. Faktaspørsmålene omhandler faktiske forhold ved respondenten selv og om forhold ved arbeidsmiljøet. Evalueringsspørsmålene handler om respondentens mening om- og opplevelse av endring i ulike aspekter av arbeidsmiljøet. To eksempler er hvordan respondenten vurderer effekten av sikkerhetstiltak og vurdering av ledelsens kompetanse. Majoriteten av spørsmålene er lukkede spørsmål med faste svaralternativer. To spørsmål i undersøkelsen er åpne spørsmål uten faste svaralternativer. Disse spørsmålene handler om beskrivelse av alternative kontorfasiliteter og om det er noe respondenten mener ikke er belyst av spørreundersøkelsen.

Spørreundersøkelsen inneholder svaralternativer som vil komme til uttrykk i ulike typer data (målenivå). Noe vil være metriske data, slik som alder og årstall. Andre svaralternativer gir kategoriske data, slik som forsvarsgren, kjønn og grad. Den siste kategorien data vil være rangordnede data, som for eksempel vil komme ut fra spørsmål om respondentenes opplevelse og mening om ulike påstander (Jacobsen 2015, s. 314). Svaralternativene for de rangordnede dataene er satt opp etter en Likert-skala med verdiene Svært uenig – Uenig - Hverken eller – Enig - Svært enig. I etablerte spørsmålsbatterier er det vanlig at respondentene svarer på flere påstander eller spørsmål med noe ulik vinkling om ett og samme tema. Fordelen med dette er at man får målt temaet fra flere vinklinger og dermed øker trykgheten på at man måler det man ønsker å måle. Det er fem

⁶ Inndelingen i fire deler gjelder for analysen av spørreskjemaet. Respondentene har fått en annen inndeling (flere seksjoner) for å gjøre undersøkelsen mer brukervennlig.

indikatorer i spørreundersøkelsen som delvis bruker denne teknikken. Disse indikatorene består av et sett med påstander hvor flere aspekter av indikatoren måles. Dette gjelder indikatoren Ledelse, Selvbestemmelse og utviklingsmuligheter og Mellommenneskelig samspill. Andre indikatorer i undersøkelsen inneholder spørsmål som er så konkrete og objektive at det blir underlig å stille flere spørsmål om samme tema med ulike formuleringer. For eksempel er det lite hensiktsmessig å formulere flere spørsmål for å finne ut om en respondent har fått autorisasjon til BEGRENSET, byttet stilling eller hatt ulønnet permisjon.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført digitalt ved bruk av applikasjonen Forms i Microsoft Teams. Respondentene fikk tilsendt informasjonsskriv og en link til spørreundersøkelsen på epost. Spørreundersøkelsen tok i gjennomsnitt ca 16 minutter å besvare og består av 77 spørsmål.

Analyse av data

Analysen i denne studien vil komme til uttrykk i deskriptiv statistikk gjennom en univariat analyse. Dette betyr i praksis å presentere, oppsummere og kommentere svarfordeling i hver enkelt indikator (Jacobsen 2015, s. 316). Dette er den enkleste formen for statistisk analyse og vil kun kunne avdekke variasjon og tendenser i datagrunnlaget, men samsvarer med ambisjonen for oppgaven og vil svare på problemstillingen. Eventuelle tendenser og samvariasjoner ikke er en forutsetning for å svare på problemstillingen og er heller ikke er å anse som en kausal sammenheng eller prediksjon.

Konfidensintervall er regnet ut for de meningsbærende indikatorene med svaralternativer fra Svært uenig til Svært enig. Det er brukt et 95 prosent konfidensintervall. Svaralternativene fra spørreundersøkelsen er gitt en tallverdi fra 1-5 eller 1-6. Et konfidensintervall CI: 2,1 - 3,2 vil for eksempel antyde at svarene befinner seg i sjiktet mellom svaralternativene Uenig og Hverken eller. Siden antallet for den totale populasjonen er ukjent, er konfidensintervallet beregnet med en Students t-test. Dette er en metode som kan brukes for å regne ut konfidensintervallet for undersøkelser med et lavt antall respondenter (< 30) og hvor totalpopulasjonen er ukjent. Indikatorene som blir gitt et konfidensintervall er Ledelse, Selvbestemmelse og utviklingsmuligheter, Arbeidsinnhold, Arbeidsevne og produktivitet, Mellommenneskelig samspill og Trivsel.

Hva forskningsetiske hensyn angår, er det først og fremst viktig å huske på at selv om de aller fleste respondentene er åpne om sine saker og setter pris på at fenomenet blir belyst, kan deler av tematikken være sensitiv og høyst personlig. Ivaretagelse av personvernet i studien er viktig. Prosjektet er derfor meldt til Norsk senter for forskningsdata (NSD) som har godkjent måten studien er planlagt gjennomført på med hensyn til ivaretagelse av personvern. Godkjennelse fra NSD til å gjennomføre studien er lagt ved (Vedlegg 3). Forsvarets forskningsnemnd har også gitt tillatelse til å

innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål (Vedlegg 4). Til spørreundersøkelsen følger det med et informasjonsskriv til respondentene som informerer om hvordan dataene behandles og respondentenes rettigheter (Vedlegg 1). Spørreundersøkelsen innleder også med spørsmål om respondenten har lest informasjonsskrivet og om de samtykker til at deres data behandles i henhold til det som blir beskrevet i informasjonsskrivet. Spørreundersøkelsen forutsetter tilgang til epostadresser til den enkelte respondent. Svarene som kommer tilbake fra spørreundersøkelsen vil være pseudonymisert og det vil således ikke finnes noen koblingsnøkkel mellom person og svar som brukes i arbeidet med masteroppgaven. På grunn av det lave antallet respondenter og ulikhet i de kategoriske svarene, vil det være en teoretisk mulighet for å kunne koble person til svar avhengig av hvordan svarene presenteres statistisk. Eksempelvis ville det kunne være et svært lavt antall offiserer med en bestemt grad, i en bestemt forsvarsgren, i en viss alder, som har blitt tilbudt en sluttpakke. Svarene fra spørreundersøkelsen blir ikke presentert i et slikt detaljnivå og det vil følgelig ikke bli et personvernmessig problem når svarene er sammenstilt. Som eier av programvaren som benyttes til spørreundersøkelsen, vil Microsoft vil likevel ha rettigheter til noe data og således kunne besitte en koblingsnøkkel. Ivaretagelse av personvernet ved bruk av Forms reguleres av Microsofts Personvernerklæring og databehandleravtalen mellom Forsvaret og Microsoft.⁷ Dette er således ivaretatt på organisasjonsnivå.

Et annet forskningsetisk aspekt er balansen mellom å redegjøre for en organisatorisk utfordring og synliggjøre potensielle svakheter i Forsvarets sikkerhetssystem. Det er ikke studiens intensjon å undergrave sikkerhetsklaringsregimet eller gi en fremstilling av sikkerhetstiltak som kan utnyttes av fremmede makter eller kriminelle. Det har derfor vært vurdert om oppgaven bør graderes og FSA er tilsendt en kopi for vurdering.

Validitet og reliabilitet

Validitet i et forskningsprosjekt handler om «i hvilken grad undersøkelsesopplegget egner seg til å samle inn data som er relevante for problemstillingen» (Grønmo 2004, s. 241). Det norske ordet som gjerne brukes om validitet er gyldighet. Det er vanlig å dele validitet inn i intern og ekstern validitet. Den interne validiteten handler om hvorvidt man greier å måle det man faktisk ønsker å måle, og om man har empirisk grunnlag for å trekke de konklusjonene man gjør (Jacobsen, 2016, s. 16). Ekstern validitet handler om i hvilken grad funnene som gjøres kan generaliseres til å gjelde ut over utvalget (Jacobsen, 2016, s. 351). En frafallsanalyse sammenligner fordelingen i utvalget med populasjonen på variabler som er viktige for studien, som for eksempel om de har fått tilbake sikkerhetsklareringen

⁷ Microsoft (2021) Personvernerklæring. (<https://privacy.microsoft.com/nb-no/privacystatement>) og Microsoft (2019) Vilkår for Elektroniske tjenester 1. februar 2019. Tilgjengelig i Forsvarets elektroniske arkivsystem DocuLive med saksnr: 2019033809.

eller ikke. Det kunne ha styrket den eksterne validiteten i denne undersøkelsen hvis en frafallsanalyse hadde vist at utvalget ikke skiller seg fra populasjonen på sentrale områder. Forsvarets forskningsinstitutt omtaler utfordringen slik: «Dersom frafallet er helt tilfeldig, har det mindre betydning for gyldigheten til resultatene av spørreundersøkelsen, enn hvis det ikke er tilfeldig. Ofte er ikke frafallet tilfeldig, da det gjerne er personer med visse egenskaper, holdninger eller meninger som velger å svare» (FFI, 2020 B, s. 10). Det er uheldig hvis mange som velger å ikke svare ville tilført studien data som hadde endret funnene. Det er dessverre ikke utført en frafallsanalyse i denne studien da det ikke eksisterer tilgjengelige registre å kontrollere utvalget opp mot.

Et annet aspekt ved validiteten som er verdt å kommentere er definisjonsmessig validitet og innholdsvaliditet. Dette handler om hvordan den teoretiske definisjonen av arbeidsmiljøet er operasjonalisert i spørsmål og svaralternativer som er dekkende for det teoretiske innholdet i begrepet arbeidsmiljø. Dette er «særlig relevant når den operasjonelle definisjonen omfatter flere indikatorer for ett og samme begrep» (Grønmo, 2004, s. 252). Med denne studiens 12 indikatorer, er dette absolutt relevant. De 12 indikatorene er vurdert som dekkende for den avgrensede definisjonen av arbeidsmiljø som gjelder for denne undersøkelsen. Sånn sett er innholdsvaliditeten høy. Når vi flytter fokuset fra arbeidsmiljø og ned på indikatornivå derimot, blir den lavere. Når en undersøkelse inneholder så mange som 12 indikatorer kan den fort bli svært omfattende hvis man skal gå både i dybden og bredden på hver enkelt. I Forsvarets undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering for 2018 blir mobbing målt med et spørsmålsbatteri på 18 spørsmål (FFI, 2021, s. 13). I denne studien er mobbing tatt med som et element i indikatoren Mellommenneskelige relasjoner under dimensjonen psykososialt arbeidsmiljø, og operasjonalisert med ett spørsmål. Fordi arbeidsmiljøbegrepet er så innholdsrikt, blir det for omfattende om hver indikator skulle operasjonaliseres med et uttømmende spørsmålsbatteri. Innholdsvaliditeten på indikatornivå er derfor lav. Man kan for eksempel ikke ta dataene fra indikatoren ledelse i denne undersøkelsen og forvente at alle aspekter og nyanser ved ledelse er målt. Spørsmålene i indikatorene er tilpasset konteksten for studien og er ment å gi et inntrykk som sammen med de andre indikatorene sier noe om dimensjonen og deretter det overordnede begrepet arbeidsmiljø. Samlet sett skaper dette et godt datagrunnlag for en analyse som gir noen konkrete svar på hvordan arbeidsmiljøet endrer seg. Et slikt undersøkelsesopplegg gir høy intern gyldighet (Jacobsen 2016, s. 90). Den eksterne gyldigheten har imidlertid åpenbart et begrenset omfang. Funnene blant utvalget vil derfor kun være gyldig for utvalget. (Jacobsen, 2016, s. 237-8) Til tross for svakhetene i validiteten er det to forhold som gjør at studien likevel er forskningsmessig relevant. Det første er erkjennelsen at det forskes på et tidligere ubeskrevet tema. Det andre er at ingen fra populasjonen har blitt studert tidligere og at

utvalget vil gi ny innsikt i fenomenet selv om det ikke er mulig å generalisere hverken teoretisk eller statistisk ut fra funnene i undersøkelsen.

Reliabilitet handler om hvor pålitelig datamaterialet er (Grønmo, 2004, s. 242). Det handler altså om man kan stole på de dataene man får inn, måten de samles inn på og hvordan de bearbeides (Johannessen et al. 2002, s. 46). Validitet og reliabilitet henger på mange måter sammen, men dikterer ikke hverandre. Det er for eksempel fullt mulig å ha et perfekt undersøkelsesopplegg, men hvor respondentene ikke avgir svar som gjenspeiler virkeligheten. Et forhold som gir økt sannsynlighet for pålitelige svar, er hvis respondentene har et nært og konkret forhold til det det spørres om (Grønmo, 2004, s. 196). Det gjelder absolutt respondentene i denne undersøkelsen. Temaet i denne spørreundersøkelsen har truffet dem personlig og har for de fleste ført til konkrete endringer i jobbsituasjonen deres. Nærhet kan imidlertid tolkes på flere måter, og hvis man betrakter det som nærhet i tid, kan det være store forskjeller blant respondentenes evne til å huske ting fra fortiden. Dette kan få en innvirkning på påliteligheten. Tidsaspekter for spørsmål deles gjerne enkelt inn i spørsmål om fortid, samtid eller fremtid. Spørreundersøkelsen vil ikke inneholde spørsmål om fremtiden, men kun omhandle det samtidige og retrospektive. Blant respondentene er det være store individuelle forskjeller i avstand i tid til det spørres om. Noen har relativt nylig mistet sikkerhetsklareringen, og står midt i prosessen, mens for andre er det flere år siden. Det er også respondenter som har fått tilbake sikkerhetsklareringen og således ser tilbake på et avsluttet kapittel i livet. Disse ulike utgangspunktene vil kunne påvirke hvordan respondentene svarer. Retrospektive spørsmål er nødvendige for å informasjon om utvikling eller endring av et fenomen over tid, men de er ofte vanskeligere å besvare enn spørsmål om samtidige forhold. Grunnen til dette er både at det kan være vanskelig å huske langt tilbake i tid og at man rett og slett kan huske feil (Grønmo, 2004, s. 199). Heldigvis er det imidlertid slik at vi mennesker vanligvis husker bedre hendelser som har vært betydningsfulle for oss enn hverdagslige, gjentakende hendelser (Haraldsen, 1999, s. 169). Fordi tap av sikkerhetsklarering vil være en skjellsettende opplevelse for de fleste, kan sannsynligheten øke for at respondentene har mange og presise erindringer om sin egen opplevelse.

Tap av sikkerhetsklarering kan oppleves som en personlig tragedie for den enkelte ansatte. Å føle seg mistenkeliggjort, samtidig som man risikerer å miste jobben, kan være en stor psykisk påkjenning.⁸ Dette kan føre til en emosjonell tilstand som påvirker hvordan omgivelsene tolkes. I psykologien kalles denne tolkningen for persepsjon. Kaufmann og Kaufmann definerer persepsjon som «den kognitive prosessen som omfatter vår oppfatning av objekter og begivenheter i våre fysiske og

⁸ Dette er ord som går igjen i avisartikler om temaet, beskrivelser i EOS-utvalgets *Særskilt melding ulik praksis for sikkerhetsklarering* og forklart av talsmann for interessegruppen i researchfasen til oppgaven.

sosiale omgivelser med utgangspunkt i våre sanseintrykk her og nå» (Kaufmann og Kaufmann, 2011, s. 144). Persepsjon er et bredt fagfelt i psykologien, men hovedspørsmålet i persepsjonsteori er om det er objektive egenskaper ved objekter og begivenheter- eller menneskers subjektive tolkning, som avgjør hva vi opplever. Det er forholdsvis bred akademisk enighet at den subjektive tolkningen i det minste spiller en rolle, og at den påvirkes blant annet av behov, motivasjon og emosjonelle tilstander (Kaufmann og Kaufmann, 2011, s. 145-146). Dette kan ha en innvirkning på svarene i spørreundersøkelsen. Helt konkrete forhold, som for eksempel om den ansatte ble fratatt tilgang til Forsvarets datasystemer, er en faktisk hendelse som det ikke er mulig å tolke på svært ulike måter. De psykososiale forholdene av arbeidsmiljøet, derimot, innebærer en betydelig personlig tolkning. En ansatt kan for eksempel føle at sjefen ikke liker vedkommende lenger, eller at kolleger oppfører seg annerledes etter tapet av sikkerhetsklarering, selv om dette faktisk ikke er tilfellet. På grunn av den emosjonelle tilstanden den ansatte uten sikkerhetsklarering står i kan vedkommende tillegge hendelser og handlinger andre årsaksforklaringer enn det som er riktig.

Enkelte respondenter kan også ha en agenda med sine svar og at den personlige motivasjonen for å delta forstyrrer validiteten i svarene. Det kan for eksempel finnes motivasjon i å bruke spørreundersøkelsen til å straffe Forsvaret og fremstille situasjonen verre enn den faktisk er.

Selv om utvalget har stor nærhet til- og høy kunnskap om problemstillingen, er det også relevant å gjøre noen betraktninger om to kategorier spørsmål som kan ha en innvirkning på hvor pålitelige svarene fra spørreundersøkelsen er. De to kategoriene er spørsmål om fakta og spørsmål om meninger. Grønmo benevner dem kognitive (faktiske forhold) og evaluative (verdier og vurderinger) spørsmål (Grønmo, 2004, s. 197). Spørreundersøkelsen inneholder spørsmål av begge disse typene. Grønmo mener at spørsmål om meninger ofte bli mindre konkrete enn spørsmål om handlinger (Grønmo, 2004, s. 198).

Det er også riktig å stille spørsmålstegn ved hvor sikkert man kan vite at eventuelle påviste endringer i arbeidsmiljøet faktisk er forårsaket av tap av sikkerhetsklarering. Det kan for eksempel være at en respondent allerede hadde møtt «glasstaket» i karrieren, men at vedkommende gir tap av sikkerhetsklareringen skylden for at han ikke oppnådde sine mål. Det blir altså respondentenes vurdering som blir fasiten og det kan ikke kontrolleres mot andre kilder. Fordi det i praksis bedrives utforskning i denne undersøkelsen er det ennå ikke mulig å gjøre noen test-retest eller sammenlikne funn med andre forskere som forsker på samme tema (Johannessen et al. 2002, s. 46).

Til sist er det verdt å reflektere noe rundt mitt eget forhold til tematikken. Jeg har selv vært kompanisjef med delegert arbeidsgiveransvar for en ansatt som mistet sikkerhetsklareringen i en

tilknytningssak. To personer fra mitt kull på Krigsskolen mistet sin sikkerhetsklarering av samme årsak noen år etter uteksaminering. Således har jeg én gang vært involvert direkte som sjef og ved to andre tilfeller blitt fortalt om opplevelsen fra kolleger. Jeg har kjent empati for de som har mistet sikkerhetsklareringen og jeg har kjent på både det sikkerhetsmessige og personellmessige ansvaret som sjef. Det er disse opplevelsene som vekket min interesse for temaet. Dette gjør naturlig nok at jeg mest sannsynlig har noen bias og fordommer som vil følge både forskningen og fortolkningen av resultatene, enten jeg vil eller ikke. To bevisste tiltak er gjort for å motvirke eventuell påvirkning av min egen virkelighetsforståelse. Det første ligger i valget av ambisjonsnivå for studien, som kun er å redegjøre for fenomenet. Dette begrenser påvirkning av bias i analysen. Det andre er valg av metode. Fordelen med kvantitative undersøkelser er at det er mindre rom for tolkning av data enn i en kvalitativ undersøkelse.

4 Funn

Dette kapittelet vil presentere funnene fra spørreundersøkelsen. Først blir de kategoriske dataene presentert og kommentert kort. Disse dataene blir presentert som antall og prosent (rundet av til nærmeste hele tall). Deretter presenteres funn i dimensjonene organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø med tilhørende indikatorer. Rangordnede data blir presentert med antall, prosent (rundet av til nærmeste hele tall) og konfidensintervall. Til sist i kapittelet vil også de 14 handlingalternativene fra *Retningslinjer ved nedsettelse eller tap av sikkerhetsklarering* bli presentert med tall på hvor ofte de ulike alternativene faktisk er benyttet eller blitt tilbudt blant utvalget. Innledningsvis ser vi på de demografiske dataene presentert i Tabell 1.

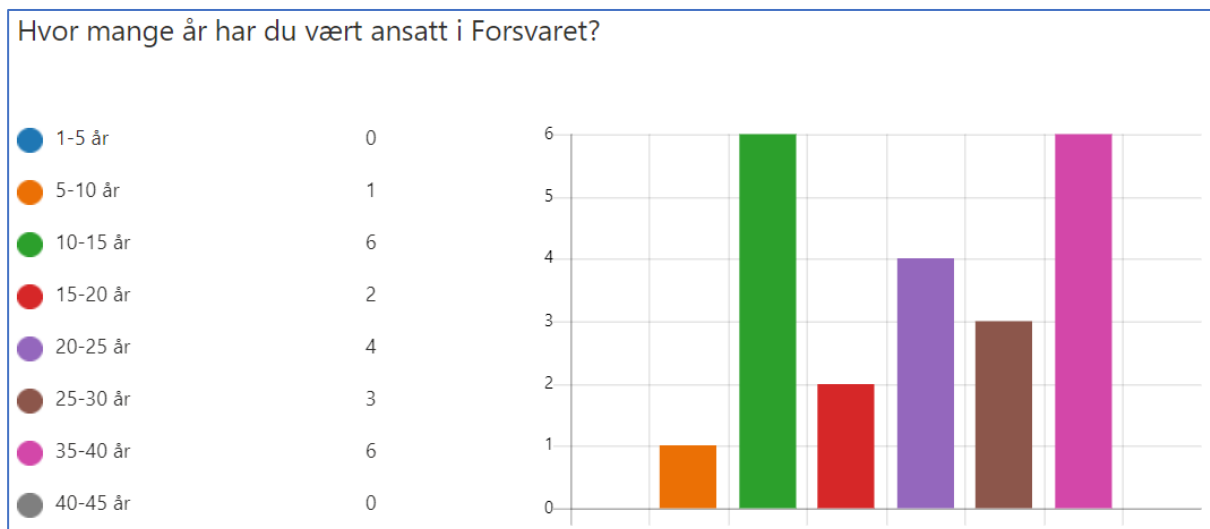
Kategori	Variabel	Antall	Prosent
Kjønn	Menn	22	100
	Kvinner	0	0
Alder	30-35 år	4	18
	35-40 år	3	13
	40-45 år	1	5
	45-50 år	4	18
	50-55 år	3	13
	55-60 år	6	27
	60-65 år	1	5
Militær utdanning	Grunnleggende soldatutdanning (GSU)	1	5
	Grunnleggende befalsutdanning (GBU)	4	18
	Videregående befalsutdanning I (VBU1)	1	5
	Grunnleggende offisersutdanning (GOU)	5	23
	Videregående offisersutdanning (VOU)	9	41
	Høyere offisersutdanning (HOU)	2	9
Grad (ved tap av sikkerhetsklarering).	OR-2	1	5
	OR-4	1	5
	OR-6	1	5
	OF-1	4	18
	OF-2	5	23
	OF-3	5	23
	OF-4	4	18
	OF-5	1	5
Forsvarsgren	Hæren	12	55
	Sjøforsvaret	4	18
	Luftforsvaret	4	18
	Heimevernet	1	5
	Cyberforsvaret	1	5

Tabell 1: Kategoriske data.

Fra Tabell 1 ser vi at alle respondentene er menn og de er i aldersgruppene fra 30-35 til 60-65 år. Fordelingen etter forsvargren samsvarer høvelig godt med forskjellen i antall ansatte mellom de

ulike grenene, selv om Hæren markerer seg med et tydelig flertall. Det er overraskende at det ikke er noen sivile respondenter da disse utgjør over 4000 ansatte (Forsvaret, 2021).

Utdannings- og gradsnivået gjenspeiler også ansienniteten til respondentene.



Figur 1: Ansiennitet hos respondentene. (n=22)

Vi ser av Figur 1 at ingen har færre enn fem år som ansatt, og de fleste langt flere.

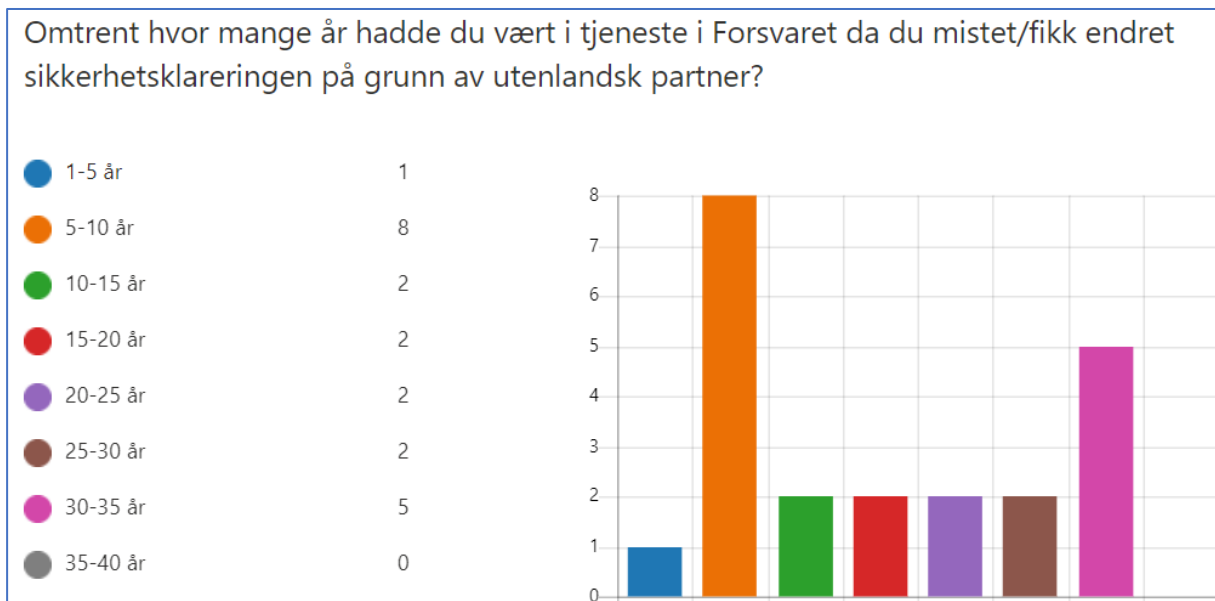
Figur 2 viser hvilket år respondentene mistet sikkerhetsklareringen.



Figur 2: Oversikt over hvilket år respondentene mistet eller fikk nedjustert sikkerhetsklareringen. (n=22)

Alle respondentene mistet eller fikk nedjustert sikkerhetsklareringen sin etter 2005, med et markant flertall etter 2014.

Respondentene ble også spurt om omtrent hvor mange år de hadde vært i tjeneste i Forsvaret da de mistet sikkerhetsklareringen. Svarene på dette spørsmålet er vist i Figur 3.



Figur 3: Omtrentlig tjenesteansjennitet ved tap/ending av sikkerhetsklarering. (n=22)

Det den høye andelen med svaralternativ «5-10 år» kan ha sammenheng med at respondentene da sannsynligvis var i midten av tyveårene og opp mot tredve aldersmessig, som er en ganske vanlig alder for å finne seg en partner.

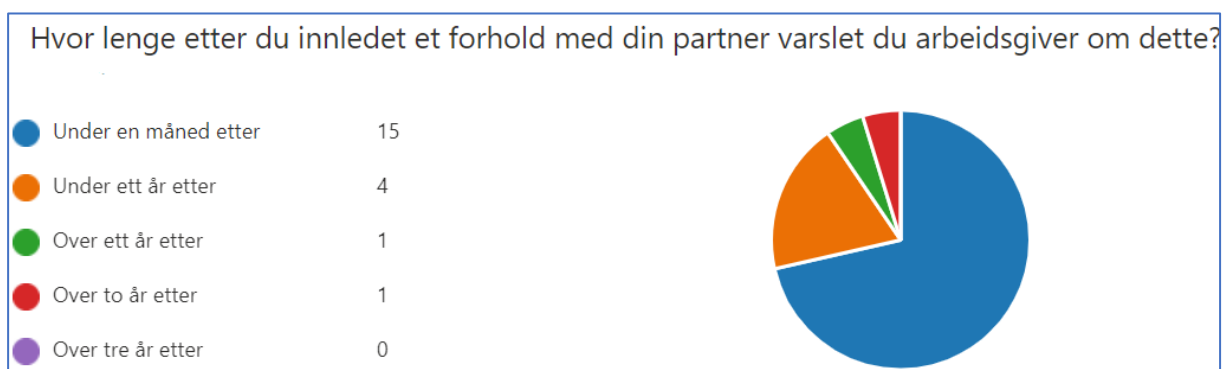
Figur 4 viser hvor lenge respondentene hadde vært gift med, eller hatt et ekteskapsliknende forhold til, sin partner før de mistet sikkerhetsklareringen.



Figur 4: Varighet på forholdet til partner før tap av sikkerhetsklarering. (n=21)

Grunnen til at det høyeste svaralternativet er satt til «Over fem år» er at fem år er normal varighet for en sikkerhetsklarering før man må re-klareres. Det betyr at flesteparten av de som har svart «Over fem år» sannsynligvis har fått godkjent sikkerhetsklarering med samme partner minst én gang.

Vi ser også at de aller fleste varslet arbeidsgiver ganske tidlig om at de hadde innledet forholdet, som vist i Figur 5.

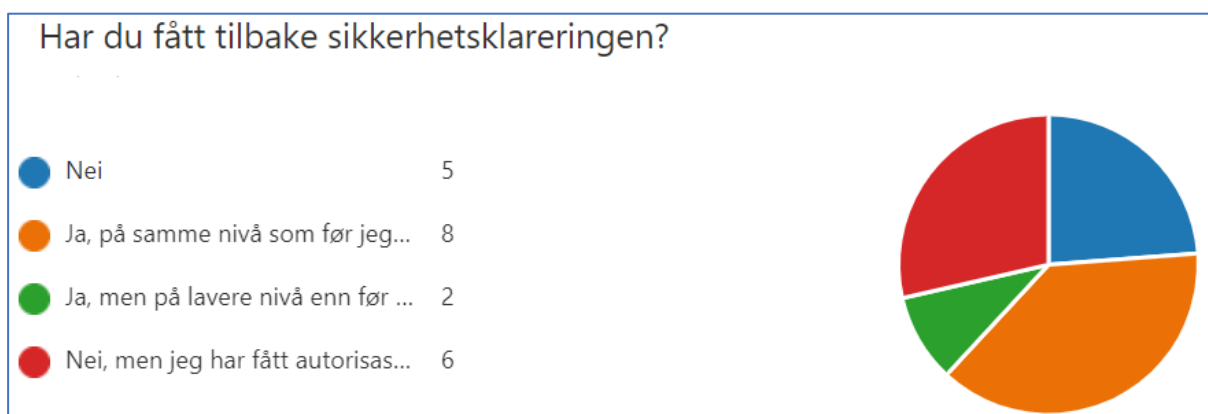


Figur 5: Når den ansatte varslet arbeidsgiver om forholdet. (n=21)

Spørreundersøkelsen inneholdt også et spørsmål om forholdet til partneren er avsluttet. To respondenter svarte at forholdet var avsluttet, to ønsket ikke å svare og 17 svarte nei. Gitt at ca 40 prosent av alle ekteskap ender i skilsmisse i Norge, er det ikke noe oppsiktsvekkende ved dette tallet (Statistisk sentralbyrå, 2022). Mer relevant er det at begge de som svarte at forholdet er avsluttet har fått tilbake sikkerhetsklareringen, hvorav en på lavere nivå.

Når det gjelder spørsmålet om hvordan sikkerhetsklareringen endret seg første gang svarer 17 respondenter at de mistet sikkerhetsklareringen helt, altså «ingen klarering». En respondent fikk nedjustert til BEGRENSET (som i praksis er ingen klarering), tre respondenter fikk nedjustert til KONFIDENSIELT, og én fikk nedjustert fra STRENGT HEMMELIG til HEMMELIG.

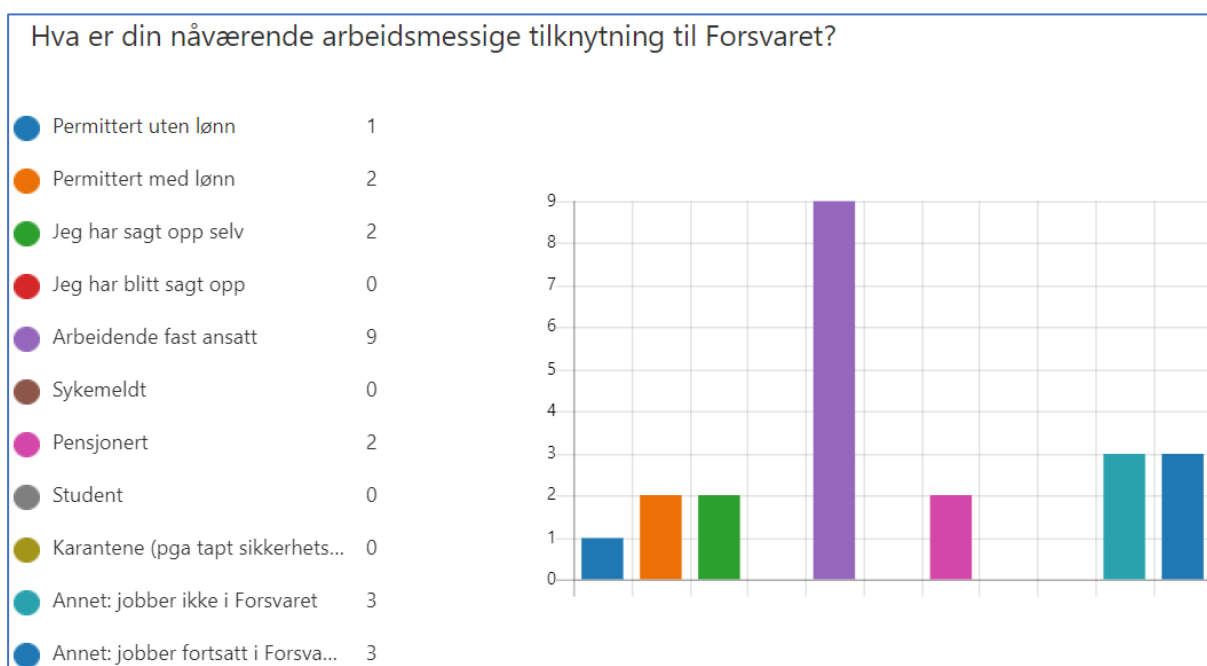
Respondentene ble deretter spurt om de hadde fått tilbake sikkerhetsklareringen. Svarene fordeler seg som vist i Figur 6.



Figur 6: Status på sikkerhetsklareringen i dag. (n=21)

Her viser det seg at kun fem fortsatt ikke har sikkerhetsklarering. Seks respondenter har fått autorisasjon for BEGRENSET, men fortsatt ingen sikkerhetsklarering. Åtte respondenter har fått tilbake sikkerhetsklareringen på samme nivå som før, og to har fått den tilbake på lavere nivå enn før de mistet den. Én respondent har ikke svart.

Respondentene ble også spurt om deres nåværende arbeidsmessige tilknytning til Forsvaret.



Figur 7: Nåværende arbeidsmessige tilknytning til Forsvaret.

Det er variasjon i arbeidsmessig tilknytning, men det er verdt å registrere at kun syv av respondentene har avsluttet arbeidsforholdet helt, inkludert to pensjonister. Bare to av de fem som ikke har fått sikkerhetsklareringen tilbake er ikke ansatt i Forsvaret lenger.

Med disse bakgrunnsdataene har vi nå dannet en forståelse for hva som karakteriserer utvalget. Vi har også fått en forståelse for tidsaspektet og hvordan sikkerhetsklareringen har endret seg. Vi skal nå ta for oss dimensjonene organisatorisk- og psykososialt arbeidsmiljø med de tilhørende indikatorene og se hvilke endringer som oppstår i arbeidsmiljøet.

Organisatoriske indikatorer

Arbeidstidsordninger reguleres gjennom arbeidskontrakten og arbeidsmiljøloven (Karlsen, 2018, s. 83). Når arbeidstidsordninger studeres i arbeidsmiljøforskning, er det vanligvis relatert til helsemessige konsekvenser og balanse mellom jobb og privatliv som følge av ugunstige arbeidstider (STAMI, 2021). I denne studien har er det tatt utgangspunkt i *Personellinstruksen Vedlegg Bs* oppfordring til at den ansatte i størst mulig grad skal sysselsettes, når variablene for indikatoren arbeidstidsordninger er valgt ut. Grovt sett handler da indikatoren om hvor mye man jobber sammenliknet med før og hvilke muligheter den ansatte har hatt til å jobbe like mye som før. Tabell 2 viser hva slags endringer som har skjedd i arbeidstidsordningene for respondentene.

Arbeidstidsordninger	Svar	Antall	Prosent
Hvordan endret arbeidstiden din seg etter tapet/endring av sikkerhetsklarering? (n=22)	Jeg måtte jobbe mer enn før.	0	0
	Jeg jobbet mindre enn før.	7	32
	Jeg jobbet omtrent like mye som før.	4	18
	Jeg ble satt i karantene og fikk ikke jobbe.	11	50
Hvis du ble satt i karantene, omtrent hvor lenge var du i karantene? (n=17)	Ca en måned	1	5
	Under ett halvt år	1	5
	Ca ett år	3	13
	Ca to år	5	23
	Ca tre år	2	9
	Ca fire år	2	9
Har du hatt lønnet permisjon som konsekvens av tapt/endret sikkerhetsklarering? (n=22)	Ja	9	41
	Nei	13	59
Har du hatt ulønnet permisjon som konsekvens av tapt/endret sikkerhetsklarering? (n=21)	Ja	1	5
	Nei	20	95
Har du fått redusert stillingsprosenten pga tap/nedjustering av sikkerhetsklarering? (n=21)	Ja	1	5
	Nei	20	95

Tabell 2: Endringer i arbeidstidsordninger.

Sett under ett er det reduksjon av arbeidstid som er den påfallende endringen. Ingen respondenter har svart at de jobber mer etter at de mistet sikkerhetsklareringen. Totalt 10 stykker har også vært i lønnet eller ulønnet permisjon, og én har fått redusert stillingsprosenten. 17 respondenter har vært i karantene, hvorav 12 har vært i karantene over ett år.

Indikatoren *sikkerhetsrutiner* i arbeidsmiljøforskning er vanligvis relatert til et helse-miljø-sikkerhetsperspektiv (HMS). Sikkerhetsrutiner i HMS-sammenheng handler om trygghet og å redusere sannsynligheten for yrkesskader, brann og andre uhell som kan oppstå på arbeidsplassen. I denne

studien bruker vi også sikkerhetsrutiner som en indikator, men fokuset er på sikkerhet sett ut fra behovet om å beskytte skjermingsverdig informasjon. Dette er valgt fordi det trolig ikke fører til noen endringer i sikkerhetsrutinene i et tradisjonelt HMS-perspektiv at en ansatt mister sikkerhetsklareringen. I sikkerhetsrutinene som skal beskytte skjermingsverdig informasjon derimot, vil det være mer naturlig å forvente en endring som har en innvirkning på det organisatoriske arbeidsmiljøet. Sikkerhetsrutiner fra et militært perspektiv er et hverdagslig element for de fleste forsvarsansatte. Fra man passerer inn gjennom vakta, logger på en PC, setter seg i et militært kjøretøy, fartøy eller fly, deltar på møter, bruker samband eller våpensystemer, har man som oftest vært igjennom flere lag av sikkerhetstiltak.

Sikkerhetsrutiner	Svar	Antall	Prosent
Ble du informert om endringer i sikkerhetsrutiner på din arbeidsplass pga din manglende/nedjusterte sikkerhetsklarering? (n=22)	Ja	14	64
	Nei	4	18
	Husker ikke	4	18
Ble det gjort noen konkrete sikkerhetstiltak på arbeidsplassen mot deg som enkeltperson etter at du mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen? (Feks. inndratt adgangskort og tilgang til datasystemer.) (n=22)	Ja	19	86
	Nei	3	13
	Husker ikke	0	0
Etter din vurdering, hvor effektive var sikkerhetstiltakene for å hindre din tilgang til skjermingsverdig informasjon? (n=22)	Vet ikke om noen sikkerhetstiltak	1	5
	Svært lite effektive	0	
	Lite effektive	1	5
	Nokså effektive	6	27
	Effektive	9	41
	Svært effektive	5	22

Tabell 3: Endringer av sikkerhetsrutiner og respondentens vurdering av disses effekt.

64 prosent ble informert om endringer i sikkerhetsrutiner på arbeidsplassen og 86 fikk konkrete sikkerhetstiltak mot sin egen person etter tapet av klarering. 63 prosent mener at disse tiltakene var effektive eller svært effektive i å hindre deres tilgang til gradert informasjon.

I indikatoren *organisasjonsstruktur* konsentrerer spørreundersøkelsen seg om den formelle organisasjonsstrukturen, som omhandler blant annet arbeidsdeling i en organisasjon (Fivelsdal & Bakka, 1998, s. 42). Helt konkret fokuserer spørsmålene på hvordan respondentens stilling endret seg.

Organisasjonsstruktur	Svar	Antall	Prosent
Ble du omplassert i en ny stilling etter tapet/nedjustering av sikkerhetsklarering? (n=22)	Ja	8	36
	Nei	14	64
Ble det opprettet en ny stilling til deg etter tapet/nedjustering av sikkerhetsklarering? (n=22)	Ja	2	9
	Nei	20	91
Ble klareringsnivået for stillingen din endret slik at du kunne fortsette i din vanlige jobb? (n=22)	Ja	2	9
	Nei	20	91
Har du blitt plassert i en stilling på lavere nivå i organisasjonen? (n=22)	Ja	3	13
	Nei	19	86
Ble du flyttet fra din normale arbeidsplass til en ny arbeidsplass (for eksempel et annet kontor)? (n=22)	Ja	10	45
	Nei	12	55

Tabell 4: Endringer i organisasjonsstruktur.

Tabell 4 viser at de vanligste endringene er å bli omplassert i en ny stilling eller bytte arbeidsplass.

Indikatoren *Ledelse* består av åtte påstander om ledelsen som respondenten skal ta stilling til. I spørreskjemaet er ledelsen forklart som «din nærmeste sjef, autorisasjonsansvarlig og eventuelle andre stabsarbeidere som hadde en rolle i håndteringen av din sak.» Dette er gjort for å inkludere hele det nærmeste ledelsesapparatet og ikke bare den nærmeste sjefen. Slik får man et inntrykk av hvordan Forsvaret som arbeidsgiver håndterer situasjonen lokalt. Indikatoren *ledelse* måler ikke en konkret endring. Grunnen til dette er at det er vurdert som forskningsmessig viktigere å finne ut hvordan respondentene opplevde ledelsen i situasjonen enn å måle en eventuell endring. Noen respondenter kan ha hatt et godt forhold til ledelsen før tapet av sikkerhetsklareringen, mens andre kan ha hatt det motsatt. Hvis svarene kun hadde fortalt om ledelsen endret seg positivt eller negativt, ville de sagt lite om respondentenes opplevelse av hvordan ledelsen håndterte situasjonen.

Ledelse	Svært uenig (%)	Uenig (%)	Hverken eller (%)	Enig (%)	Svært enig (%)
Ledelsen hadde kunnskap og kompetanse til å veilede meg i prosessen som fulgte etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen. (n=22) (CI: 1,8 - 3,0)	36	14	27	18	5
Det var tydelig for meg hvem i ledelsen jeg måtte forholde meg til i prosessen. (n=22) (CI: 2,4 - 3,5)	23	9	22	41	5
Jeg fikk klare instruksjoner fra ledelsen om hvordan jeg skulle gjøre jobben min etter at sikkerhetsklareringen var tapt/nedjustert. (n=22) (CI: 2,3 - 3,4)	18	19	36	18	9
Ledelsens håndtering av min sak bidro til å gjøre prosessen lettere for meg. (n=22) (CI: 2,1 - 3,2)	32	0	36	27	5
Ledelsens håndtering av min sak bidro til å gjøre prosessen vanskeligere for meg. (n=22) (CI: 2,2 - 3,2)	14	27	36	18	5
Jeg følte meg ivaretatt av ledelsen. (n=22) (CI: 2,2 - 3,5)	31	5	23	27	14
Ledelsen involverte seg aktivt for å finne en løsning på saken min. (n=22) (CI: 1,9 - 3,0)	32	23	18	23	4
Ledelsen unngikk å ta beslutninger som var av betydning for saken min. (n=22) (CI: 2,6 - 3,7)	9	18	36	23	14

Tabell 5: Ledelse

Sett under ett er det forholdsvis stor spredning i svarene. Når man ser på svarene fra hver enkelt respondent fremstår det som det finnes relativt ulike opplevelser med hvordan ledelsen har håndtert deres sak. Noen er gjennomgående fornøyde med hvordan ledelse har fungert i saken, mens andre tenderer mot det motsatte.

Indikatoren utforming av arbeidsplassen søker å finne ut om respondenten har måttet bytte fysisk arbeidsplass på grunn av tapet av sikkerhetsklarering.

Utforming av arbeidsplassen	Svar	Antall	Prosent
Har du måttet jobbe fra et alternativt arbeidssted fordi du var uten/hadde nedjustert sikkerhetsklarering? (n=22)	Ja	9	41
	Nei	13	59

Tabell 6: Utforming av arbeidsplassen.

Svarene viser at ni respondenter har måttet jobbe fra et alternativt arbeidssted. Det ble også stilt et fritekst-spørsmål om beskrivelse av det alternative arbeidsstedet for de som hadde hatt dette. Det ble avgitt ti svar på dette spørsmålet, hvorav to ikke svarte relevant på spørsmålet. Svarene var som følger:

«Ugradert møterom/hjemme»
«Ble befallt uten stilling og satt hjemme»
«Som et hvilket som helst annet kontor. Flyttet kontor 'over gangen' da det forrige kunne låses. Jeg sitter nå derfor i en 'ugradert sone'.»
«Kun bytte av kontor internt.»
«Normalt kontor med tilgang til FISB BEGRENSET»
«Campingstol på en zarges-kasse inne på et PBU rom.»
«Annet kontorbygg. Godt egnet.»
«Annen avdeling med lavere krav til klarering. Gode fasiliteter.»

Tekstboks 1: Fritekstsvare om beskrivelse av det alternative arbeidsstedet.⁹

To respondenter satt hjemme, fem på et vanlig kontor, mens en ble satt på et kontor som fremstår som uegnet.

Indikatoren *arbeidsoppgaver* ser på om respondenten fikk nye arbeidsoppgaver etter tapet av sikkerhetsklarering. To av spørsmålene er de samme som er brukt i indikatoren organisasjonsstruktur da de er egnet for å svare på begge fordi bytte av stilling som regel innebærer en endring i arbeidsoppgaver.

⁹ En Zargess-kasse er en transportkasse i aluminium. PBU er en forkortelse for personlig bekledning og utrustning.

Arbeidsoppgaver	Svar	Antall	Prosent
Beholdt du samme stilling, men fikk andre arbeidsoppgaver etter tapet av/nedjustert sikkerhetsklarering? (n=22)	Ja	7	32
	Nei	15	59
Ble du omplassert i en ny stilling etter tapet/nedjustering av sikkerhetsklarering? (n=22)	Ja	8	36
	Nei	14	64
Har du blitt plassert i en stilling på lavere nivå i organisasjonen? (n=22)	Ja	3	13
	Nei	19	86

Tabell 7: Endring i arbeidsoppgaver.

Tabellen viser at syv respondenter fikk nye arbeidsoppgaver, men beholdt sin faste stilling. Åtte respondenter ble plassert i en ny stilling, mens kun tre respondenter ble plassert i en stilling på et lavere nivå i organisasjonen. Samlet sett betyr dette at et overveiende flertall, 18 respondenter, fikk nye arbeidsoppgaver eller byttet stilling.

Indikatoren *selvbestemmelse og utviklingsmuligheter* er målt med fire spørsmål som tar for seg hvordan respondenten opplevde mulighetene til å påvirke arbeidssituasjonen og ha en utvikling i karrieren etter tapet eller nedjusteringen av sikkerhetsklarering.

Selvbestemmelse og utviklingsmuligheter	Svært uenig (%)	Uenig (%)	Hverken eller (%)	Enig (%)	Svært enig (%)
Jeg har hatt påvirkning på hvordan arbeidssituasjonen min har blitt etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen. (n=22) (CI: 1,8 – 3,0)	41	4	32	14	9
Jeg har blitt presentert for valgmuligheter for å løse situasjonen med manglende sikkerhetsklarering best mulig. (n=22) (CI: 1,7 – 2,7)	36	23	23	18	0
Jeg har/hadde fortsatt muligheter til å utvikle meg i jobben i Forsvaret etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen. (n=22) (CI: 1,5 – 2,6)	55	9	13	23	0
Jeg opplevde tapet /nedjusteringen av sikkerhetsklarering som en karrierestopper. (n=22) (CI: 4,1– 4,9)	0	0	9	18	73

Tabell 8: Selvbestemmelse og utviklingsmuligheter.

Tendensen i denne indikatoren er de aller fleste respondentene har opplevet en negativ endring i selvbestemmelse og utviklingsmuligheter etter tapet av sikkerhetsklarering. De langt fleste opplevde også tapet som en karrierestopper.

Psykososiale indikatorer

Vi skal nå se på endringer i den psykososiale dimensjonen av arbeidsmiljøet. Indikatorene som utgjør denne dimensjonen handler mer om hvordan den ansatte opplever å være på jobb og evne og mulighet til å gjøre en god innsats.

Indikatoren arbeidsinnhold handler om endringer i respondentens opplevelse av tydelige mål med jobben, om arbeidsoppgavene er meningsfulle og om følelsen av egen nytteverdi gjennom å få brukt sine evner og kompetanse til å løse arbeidsoppgavene. Respondenten har tatt stilling til tre utsagn og svart fra «Svært uenig» til «Svært enig». Svarene er oppgitt i prosent

Arbeidsinnhold	Svært uenig (%)	Uenig (%)	Hverken eller (%)	Enig (%)	Svært enig (%)
Etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen var det like klart for meg hva målene i jobben min var. (n=22) (CI: 2,1 – 3,2)	27	9	32	32	0
Arbeidsoppgavene mine opplevdes som mindre meningsfulle etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen. (n=22) (CI: 3,7 – 4,4)	0	0	32	32	36
Jeg fikk brukt min kompetanse og evner i jobben på samme måte som før, etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen. (n=22) (CI: 1,6 – 2,4)	32	36	27	5	0

Tabell 9: Arbeidsinnhold.

Svarene i denne tabellen viser en tydelig negativ endring opplevelsen av tydelighet, mening og nytteverdi av egne evner og kompetanse i arbeidsinnholdet.

Mens indikatoren over handler om *innholdet* i jobben, handler den neste indikatoren mer om hvilken effekt man får ut av arbeidsinnsatsen. Indikatoren *arbeidsevne og produktivitet* måler samlet sett i hvilken grad respondentene mener de var virksomme bidragsyttere i jobben sin etter den negative klareringsavgjørelsen.

Arbeidsevne og produktivitet	Svært uenig (%)	Uenig (%)	Hverken eller (%)	Enig (%)	Svært enig (%)
Etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen fikk Forsvaret nytte av kompetansen og ferdighetene mine på samme måte som før. (n=22) (CI: 1,5 – 2,4)	27	9	32	32	0
Jeg fikk redusert arbeidsevne etter tapet/nedjusteringen av sikkerhetsklareringen. (n=22) (CI: 2,0 – 3,2)	0	0	32	32	36
	Svært redusert (%)	Redusert (%)	Ingen endring (%)	Økt (%)	Svært økt (%)
Hvordan påvirket tapet/nedjusteringen av sikkerhetsklarering din produktivitet på jobb? (n=22) (CI: 1,5 – 2,2)	36	46	18	0	0

Tabell 10: *Arbeidsevne og produktivitet*

32 prosent er enige i at Forsvaret fikk nytte av kompetansen og ferdighetene deres på samme måte som før. For øvrig viser tabellen at respondentene opplever en stor negativ endring i arbeidsevne og produktivitet.

Indikatoren mellommenneskelig samspill handler om det kollegiale og sosiale aspektet av arbeidsmiljøet. Denne indikatoren omfatter i faglitteraturen både ledelse og kolleger. I spørreundersøkelsen er ledelsen tatt ut av denne indikatoren. Det er også vanlig å gjøre et skille mellom instrumentell og emosjonell støtte fra kolleger. Instrumentell støtte handler om praktisk bistand til å løse arbeidsoppgavene, men den emosjonelle støtten «handler i større grad om støtte i form av forståelse, empati og omsorg eller om man opplever å bli sett og verdsatt» (STAMI, 2021 A, s. 79). Spørreundersøkelsen har fokusert mest på den emosjonelle støtten.

Mellommenneskelig samspill 1	Svært uenig (%)	Uenig (%)	Hverken eller (%)	Enig (%)	Svært enig (%)
Jeg fikk et dårlig forhold til mine kolleger etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen. (n=22) (CI: 2,0 – 3,1)	18	36	23	18	5
Jeg fikk god støtte av mine kolleger etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen. (n=22) (CI: 2,6 – 3,6)	14	9	32	41	4
Jeg har følt meg mistenkeliggjort av mine kolleger. (n=22) (CI: 2,0 – 3,3)	32	18	9	32	9

Tabell 10: Mellommenneskelig samspill 1.

Mellommenneskelig samspill 2	Aldri (%)	Svært sjelden (%)	Sjelden (%)	Noen ganger (%)	Ofte (%)	Svært ofte (%)
Opplevet mobbing og/eller trakassering (n=22) (CI: 1,2 – 2,1)	59	23	5	13	0	0
Blitt oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskapet (n=22) (CI: 2,4 – 4,1)	27	9	14	18	18	14

Tabell 11: Mellommenneskelig samspill 2.

I Tabell 10 og det siste spørsmålet i Tabell 11 ser vi en liknende spredning som i indikatoren Ledelse hvor de enkelte respondentene har ganske sprikende opplevelser. Heldigvis ser vi fra spørsmålet om mobbing og trakassering i Tabell 11 at få opplevet dette.

Indikatoren *helse* er kun formulert som ett spørsmål og handler om respondenten har vært sykemeldt på grunn av belastningene den negative klareringsavgjørelsen påførte dem.

Helse	Svar	Antall	Prosent
Jeg har vært sykemeldt som følge av belastningene tapet/nedjusteringen av sikkerhetsklarering har påført meg. (n=22)	Ja	4	18
	Nei	16	73
	Ønsker ikke å svare	2	9

Tabell 12: Helse.

Fire respondenter, eller 18 prosent, har vært sykemeldt. To ønsket ikke å svare, mens seksten har ikke vært sykemeldt. Dataene fra de individuelle respondentene viser at både de som har vært sykemeldt og de som ikke ønsker å svare tilhører blant de som gir de laveste scorene i indikatoren ledelse.

Indikatoren *trivsel* er også kun formulert med ett spørsmål og spør om hvordan respondentenes trivsel endret seg etter den negative klareringsavgjørelsen.

Trivsel	Svært uenig (%)	Uenig (%)	Hverken eller (%)	Enig (%)	Svært enig (%)
Jeg trivdes like godt på jobben i Forsvaret etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen. (n=22) (CI: 1,4 – 2,0)	36	46	18	0	0

Tabell 13: Trivsel.

Tabell 13 viser en tydelig negativ endring i trivsel blant respondentene. 82 prosent er uenig eller svært uenig i at de trivdes like godt på jobben etter tapet av sikkerhetsklareringen.

Når det gjelder de 14 handlingsalternativene fra Vedlegg B til Personellinstruksen, viser dataene fra spørreundersøkelsen at alle alternativene har blitt tilbudt eller tatt i bruk.

Handlingsalternativer	Svar	Antall	Prosent
Midlertidig omplassering til annen stilling/andre arbeidsoppgaver	Ja	8	36
	Nei	14	64
Tilrettelegging av arbeidsoppgaver som ikke innebærer håndtering av gradert informasjon	Ja	7	32
	Nei	15	68
Alternativt arbeidssted	Ja	9	41
	Nei	13	59
Hjemmekontor	Ja	2	9
	Nei	20	91
Lønnet permisjon	Ja	9	41
	Nei	13	59
Endre fastsatt klareringsnivå for stillingen den ansatte allerede har	Ja	2	9
	Nei	20	91
Autorisere den ansatte til BEGRENSET	Ja	14	67
	Nei	7	33
Opprette en ny stilling	Ja	2	9
	Nei	20	91
Stillinger/arbeidsoppgaver med annen stillingsprosent	Ja	1	5
	Nei	20	95
Etterutdanning	Ja	1	5
	Nei	21	95
Omplassering til andre virksomheter	Ja	4	18
	Nei	18	82
Sluttpakke	Ja	2	9
	Nei	20	91
Oppsigelse	Ja	2	9
	Nei	20	91
Omplassere i en stilling på lavere nivå	Ja	3	14
	Nei	19	86

Tabell 14: Forekomst i utvalget av de ulike handlingsalternativene ved tap av sikkerhetsklarering.

De handlingsalternativene som peker seg ut som de vanligste er omplassering til annen stilling/andre arbeidsoppgaver, tilrettelegging av arbeidsoppgaver uten gradert informasjon, alternativt arbeidssted og lønnet permisjon. 67 prosent har blitt autorisert opp til BEGRENSET. Noen respondenter har hatt flere av handlingsalternativene etter den negative klareringsavgjørelsen. For eksempel kan man ha blitt gitt lønnet permisjon for deretter å begynne i en ny stilling med andre arbeidsoppgaver.

I tillegg til konkrete spørsmål om de ulike handlingsalternativene inkluderte spørreskjemaet spørsmål om respondenten hadde hatt ulønnet permisjon eller sagt opp selv. Én respondent svarte at han hadde hatt ulønnet permisjon. Fire respondenter har selv sagt opp fra Forsvaret.

5 Drøfting

Drøftingsdelen av oppgaven vil først kommentere noen påfallende trekk ved bakgrunnsdataene hos respondentene. Deretter vil funnene i de ulike indikatorene bli diskutert og sett opp mot relevant teori og forskning der dette er funnet. Til sist vil det gjøres noen betraktninger rundt to funn som går på tvers av flere indikatorer. Det første er den store variasjonen i Forsvarets håndtering av de ulike sakene og deretter balansen mellom ivaretagelse av ansatte og ivaretagelse av sikkerheten.

Det første påfallende forholdet ved bakgrunnsdataene er at utvalget kun består av menn. Det er to årsaker som godt mulig kan forklare dette. Det ene er den store overvekten av menn (81%) som er ansatt i Forsvaret (Forsvaret, 2021). Den andre er at det i befolkningen generelt sett er flere norske menn enn kvinner som gifter seg med en person fra et annet land (Statistisk Sentralbyrå, 2008, s. 45). Det er heller ikke overraskende at det ikke er noen respondenter under 30 år. Gjennomsnittsalderen for førstegangs giftermål for menn i Norge i 2020 var 36,7 år (Statistisk sentralbyrå, 2020).

Av utdanningsnivå har majoriteten offisersutdanning. Grunnen til at fordelingen i utdanning ser slik ut, kan være at ordningen med ulike nivåer av befalsutdanning bare er noen få år gammel og derfor har få uteksaminerte elever. Dette gjenspeiles også i gradsnivået, hvor de fleste er offiserer.

Dessuten er OR-ene i gjennomsnitt yngre enn offiserene og de fleste slutter i Forsvaret før fylte 35 år (FFI, 2020, s. 3).

Et annet påfallende trekk ved bakgrunnsdataene er at 18 av respondentene fikk sin negative klareringsavgjørelse fra 2014 og utover. Frode Nilsen, talsperson for *Gruppen av militært tilsatte med klareringsutfordringer*, mener i et intervju med VG at det skjedde en økning i antallet negative klareringsavgjørelser etter Russlands invasjon av Krim i februar 2014. Etter denne hendelsen mener han at det «skjedde det noe rundt bevisstheten. Siden har det vært drevet det vi opplever som nærmest en heksejakt på folk» (Haugsbø, 2021 A). FSA har ikke kunnet vise til noen tall som bekrefter dette, men de har imidlertid en forklaring på økningen i 2017 og 2018. FSA skriver i en epost at de i forkant av NATO-øvelsen Trident Juncture i 2018 intensiverte arbeidet med å behandle tilknytningssaker (FSA, personlig kommunikasjon, 09. mai 2022). At det er så få respondenter før 2014 kan kanskje forklares med at ansatte fra denne tiden kan ha sluttet i Forsvaret for flere år siden og at rekrutteringsmetoden ikke har vært egnet til å fange dem opp.

I det følgende vil vi ta for oss hver enkelt indikator under de to dimensjonene organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Disse vil bli sett opp mot hverandre, bakgrunnsdataene fra spørreundersøkelsen og arbeidsmiljøteori og -forskning der det finnes sammenliknbare forhold. Det

er viktig å anerkjenne at der funnene i denne undersøkelsen sammenliknes med annen forskning er ikke indikatoren nødvendigvis målt på akkurat samme måte. Prosenttallene som sammenliknes kommer også fra forskning med relativt store utvalg sammenlignet med denne undersøkelsen. Sammenlikning er likevel interessant fordi det gir noen indikasjoner på i hvor stor grad denne undersøkelsens utvalg skiller seg fra, eller er like andre arbeidstakere i Norge.

Svarene i spørreundersøkelsen om indikatoren *Arbeidstidsordninger*, viste en reduksjon i arbeidstid som den overordnede tendensen. Dette er ikke et overraskende funn, da det ville vært underlig om noen skulle få økt arbeidstiden sin ved tap av sikkerhetsklarering. Grunnleggende sett handler tap av sikkerhetsklarering om å fjerne den ansatte fra deler av arbeidet. Når vi ser på detaljene av hva denne reduserte arbeidstiden innebærer, blir det likevel et interessant funn. Hvis man for eksempel legger sammen antall år i karantene for de 17 respondentene som har vært i karantene, blir tallet omtrent 42 år. Dette tilsvarer en drøy yrkeskarriere for én ansatt. Majoriteten av de som var i karantene var borte fra jobb i over ett år og tre respondenter hadde hele fem år i karantene. Ti respondenter har også hatt permisjon. Spørreundersøkelsen har ikke gjort et skille på om permisjonen har sammenfalt med perioder av karantenetiden eller om den har kommet i tillegg. Permisjon innebærer like fullt fravær fra arbeidsplassen. Sett fra arbeidsgivers ståsted står man altså i den tidligere beskrevne skvisen mellom å ikke kunne si opp den ansatte før saken er avklart og samtidig ikke kunne bruke den ansatte i arbeid som krever sikkerhetsklarering. *Personellinstruksens Vedlegg Bs* oppfordring om at den ansatte i størst mulig grad skal sysselsettes krydrer denne problemstillingen. Den generelle reduksjonen i arbeidstid bryter med denne oppfordringen. Fra et juridisk ståsted mener advokatene Skotvedt og Hovland at fraværet er problematisk uansett hva man kategoriserer det som. Selv om Skotvedt og Hovland ikke skriver spesielt om tilknytningssaker, er argumentasjonen deres likevel relevant. Tap av sikkerhetsklarering er et tema i Politietaten også, og i to artikler i *Politiform* argumenterer de for at arbeidsgiver ikke har rettslig grunnlag for å pålegge arbeidstakeren fri (Skotvedt og Hovland, 2021). Problemet er at fraværet er pålagt, at det skjer plutselig og «uten at de elementære rettighetene etter forvaltnings- og statsansatteloven blir iverksatt» (Skotvedt, 2019). Disse rettighetene innebærer at det skal forhåndsvarsles og gjennomføres drøftelsesmøter. Skotvedt mener at disse rettighetene bortfaller nærmest umiddelbart når en ansatt mister klareringen. Hensynet til sikkerhet har altså i praksis forrang foran arbeidsretten og det gir seg utslag i at den ansatte får en brå endring i sin arbeidstid ved å ikke få lov til å møte på jobb. En plutselig endring i arbeidssituasjonen kan få en effekt på den ansatte som også spiller inn på den psykososiale dimensjonen. Skotvedt skriver at «uvissheten om man har en jobb når den endelige avgjørelsen faller, fraværet fra en kollegial arbeidsplass, og spekulasjonene er en stor belastning» for

den ansatte (Skotvedt, 2019). Dette støttes også av arbeidsmiljøforskningen som setter jobbusikkerhet i sammenheng med økt risiko både for psykiske og kroppslige plager (STAMI, 2021 A, s. 64). Et relevant aspekt i den sammenhengen er varigheten av usikkerheten. Et kortere tidsrom med usikkerhet og pålagt fravær fra jobben vil trolig gi mindre sjanse for psykiske og kroppslige plager enn når fraværet strekker seg over år. Selv om observasjonstiden fra klareringsmyndighetene vanligvis settes til fem år, er det storvariasjon blant respondentene på hvor lenge de sitter i karantene. En respondent satt omtrent en måned i karantene, mens resten av respondentene fordeler seg oppover til fem år. For de fleste respondentene skjer det altså en brå og omfattende endring i denne delen av det organisatoriske arbeidsmiljøet, ved at de ikke får møte på jobb. For noen kan dette bli den eneste endringen også, fordi karantenetid og eventuell permisjon ender i en oppsigelse eller pensjon. Som vi har sett over gjelder imidlertid dette for de færreste. 12 av de 17 som har sittet i karantene er i dag tilbake i jobb i Forsvaret -med eller uten sikkerhetsklarering. Det innledende fraværet fra jobben etter den negative klareringsavgjørelsen, enten i form av karantene eller permisjon, er på mange måter vakuemet før kjernen av denne studiens interesseområde: nemlig når den ansatte møter tilbake på jobb. Endringer i neste indikatoren vi skal ta for oss vil trolig være noe av det første den ansatte møter tilbake på arbeidsplassen.

Som vist i Tabell 3 opplevde hele 86 prosent å få konkrete *sikkerhetstiltak* mot seg etter tapet av klarering. Et typisk eksempel på slike sikkerhetstiltak er å få begrensinger på adgangskort slik at man fysisk kun kan oppholde seg i ugraderte områder. NSM påpeker imidlertid i sin *Veileder for personellsikkerhet* at «sikkerhetsklareringer og adgangsklareringer er forskjellige klareringstyper med til dels ulike formål og vurderingskriterier» (Nasjonal Sikkerhetsmyndighet, 2020, s. 59).

Adgangsklarering kan derfor gis selv om en person er uten sikkerhetsklarering og i karantene. Andre sikkerhetstiltak kan være å bli fratatt sin brukerprofil på datasystemer, bli eskortert der man har adgang samt å ikke få delta på møter eller aktivitet med gradert innhold. Slike tiltak er å forvente fra arbeidsgiver, som er pålagt å skjerme den uten sikkerhetsklarering fra gradert informasjon. Det var overraskende å se at tre respondenter svarer at det ikke ble iverksatt noen sikkerhetstiltak mot dem i det hele tatt. Ved å undersøke disse respondentenes svarprofil nærmere viste det seg at disse tre hadde under ett år i karantene og har alle fått tilbake sikkerhetsklareringen på samme eller lavere nivå. Forklaringen kan være at sakene deres ble raskt løst og at de hadde gyldig klarering når de kom tilbake på jobb. Når det gjelder effekten av sikkerhetstiltakene, mener 63 prosent at tiltakene var effektive eller svært effektive i å hindre deres tilgang til gradert informasjon. 32 prosent mener de var nokså effektive eller lite effektive. Spørreundersøkelsen gir ikke svar på hvorfor disse mener at sikkerhetstiltakene ikke var særlig effektive. Det er mulig at de ble utsatt for skjulte sikkerhetstiltak

som ville slått inn ved sikkerhetsbrudd eller det kan være at avdelingen de jobbet i rett og slett ikke var særlig gode på sikkerhetstiltak. Det er uansett uheldig for troverdigheten til sikkerhetsklareringsregimet hvis det finnes en oppfattelse av at det ikke er særlig effektivt i praksis.

Endringer i den neste indikatoren kan i mange tilfeller også betraktes som et sikkerhetstiltak, nemlig *organisasjonsstruktur*. Denne studien har ikke undersøkt om det har blitt gjort endringer i hele organisasjonen, men fokusert på endring i stilling for respondentene. Som vist i Tabell 4 har flere av respondentene opplevet endringer i denne indikatoren. Mest fremtredende er at 36 prosent har blitt plassert i en ny stilling og 45 prosent har opplevet å bli flyttet fra sin normale arbeidsplass til en ny arbeidsplass. I arbeidsmiljøforskningen er begrepet «omstilling» det nærmeste vi kommer for å trekke paralleller til annen forskning. Å bytte stilling ufrivillig er for alle praktiske formål en omstilling som vil merkes både for den enkelte ansatte og de nærmeste kollegene. STAMI henviser i sin rapport til to norske studier av ansatte i et stort utvalg norske bedrifter som fant ut at «omstillingsprosesser kan ha både kortsiktige og langsiktig negative konsekvenser for arbeidsmiljøet og de ansattes psykiske helse» (STAMI, 2021, s. 64). Som i indikatoren arbeidstidsbestemmelser, viser annen forskning også her at endringer i den organisatoriske dimensjonen kan få følger for den psykososiale dimensjonen.

I tillegg er det på dette tidspunktet i drøftingen verdt å merke seg at selv om enkelte svaralternativer stikker seg ut som prosentmessig godt representert, er det likevel stor ulikhet i hvilke konkrete endringer de ulike respondentene opplever. I rene tall under indikatoren organisasjonsstruktur er det åtte respondenter som har blitt plassert i en ny stilling, to har fått opprettet en ny stilling, to har fått endret klareringsnivået på stillingen de hadde, tre har blitt plassert på et lavere nivå i organisasjonen og ti respondenter har blitt flyttet til en ny arbeidsplass. Noen av disse kan selvsagt være en og samme respondent, men det viser et mangfold i endringer og løsninger som ikke vitner om en enhetlig eller skjematisk behandling fra arbeidsgivers side. Dette bringer oss over til indikatoren ledelse som nettopp tar for seg hvordan respondentene opplevde ledelsens håndtering av utfordringen.

Indikatoren *ledelse* er den indikatoren med størst spredning i svarene. Det er således tydelig at respondentene har hatt svært forskjellige opplevelser med ledelsens rolle etter den negative klareringsavgjørelsen. Derfor er det vanskelig å trekke noen tendensiøse konklusjoner. STAMI henviser både til internasjonal forskning og to norske studier hvor de mener at måten ledelsen og den nærmeste lederen samhandler med de ansatte på har «stor betydning for helse, trivsel og sykefravær» (STAMI, 2021, s. 79) De hevder også at å ha forskningsmessig støtte for å si at lite støttende ledelse gir høyere risiko for lange sykefravær. (STAMI, 2021, s. 81) Fra

spørreundersøkelsen ser vi at de som har vært sykemeldt har svart gjennomgående negativt på spørsmålene om ledelsen, med en gjennomsnittscore på 1,96. Resten av respondentene har en gjennomsnittscore på 3,09 på ledelse. Dette utgjør bare fire respondenter og et altfor lavt tall til å trekke entydige konklusjoner, men funnene samsvarer i det minste med STAMIs forskning.

Utforming av arbeidsplassen kan innebære flere forhold som påvirker arbeidsmiljøet enten man har en kontorjobb eller en mer fysisk jobb. Ergonomi, sosial samhandling og kommunikasjonsformer er tre åpenbare forhold som kan påvirkes av arbeidsplassens utforming. I spørreundersøkelsen svarte 41 prosent av respondentene at de har måttet jobbe fra et alternativt arbeidssted på grunn av den negative klareringsavgjørelsen. I det tilhørende fritekstspørsmålet som ba om en beskrivelse av den alternative arbeidsplassen, kom det kun frem beskrivelser av kontorarbeidsplasser. De fleste ble flyttet til et annet egnet kontor og noen ble plassert på hjemmekontor. En respondent beskrev et alternativt arbeidssted som neppe var ergonomisk tilfredsstillende da han ble plassert i et garderobesrom i en campingstol. Med unntak av det sistnevnte tilfellet synes det som at de fleste har hatt tilfredsstillende kontorfasiliteter sett fra et HMS-perspektiv. Uavhengig av kontorets egnethet innebærer et alternativt arbeidssted likevel en sosial og fysisk distansering fra den vanlige arbeidsplassen, enten det kun er en skillevegg eller man sitter på hjemmekontor. Arbeidsmiljøloven sier at «Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas» (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 4-1). Korona-pandemien har gitt oss mye erfaring med bruk av hjemmekontor. STAMI mener i den forbindelse at «manglende eller begrenset sosial samhandling og støtte ved distansearbeid [vil] kunne føre til økt sosial distansering og sosial isolering» og at dette vil kunne påvirke ansattes trivsel, motivasjon og mentale helse negativt (STAMI, 2021, s. 35). Gitt den belastende situasjonen respondentene i spørreundersøkelsen allerede står i, er det rimelig å anta at de normale negative effektene av fysisk og sosial distansering, ikke blir mindre.

Tendensen i indikatoren *selvbestemmelse og utviklingsmuligheter* er at de aller fleste respondentene har opplevet en negativ endring i selvbestemmelse og utviklingsmuligheter etter tapet av sikkerhetsklarering. Selvbestemmelse henger sammen med det som i arbeidsmiljøforskningen gjerne kalles *jobbautonomi*. Dette handler om mulighetene den ansatte har til å gjøre egne valg og vurderinger, og påvirke egen arbeidssituasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 112). Flere studier viser at lite selvbestemmelse er en tydelig risikofaktor for sykefravær og uførhet (STAMI, 2021, s. 74). Utviklingsmuligheter kan omhandle både faglig og karrieremessig utvikling og har gjerne sammenheng med mål og ønsker ansatte har for jobben. Det er gjennomført et stort antall studier

som peker på sammenhengen mellom målsettinger og motivasjon. Disse studiene viser at ansatte som har egne mål med karrieren, og som er opptatt av å nå målene, «legger mer innsats i arbeidet sitt og presterer på et høyere nivå» (Kuvaas & Dysvik, 2017, s. 107). Om påstanden «Jeg har/hadde fortsatt muligheter til å utvikle meg i jobben i Forsvaret etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen» svarer 55 prosent av respondentene *Svært uenig*. Sammenliknet med landsgjennomsnittet er dette en høy andel. Omtrent 14 prosent av mannlige sysselsatte på landsbasis oppgir dårlige muligheter for faglig videreutvikling. De med lengst utdanning oppgir sjelden dårlige utviklingsmuligheter (9 prosent) (STAMI, 2021, s. 75). 16 av respondentene har grunnleggende offisersutdanning eller høyere og tilhører således en gruppe med forholdsvis lang utdanning. Derfor ville det vært naturlig om de lå nærmere 9 enn 14 prosent. 91 prosent av respondentene sa seg enig eller svært enig i at de opplevde den negative klareringsavgjørelsen som en karrierestopper. Bolman og Deal argumenterer for at utviklingsmuligheter internt i organisasjonen også påvirker lojalitet (Bolman & Deal, 2009, s. 174). Gitt tematikken i denne studien, er lojalitet et ord som er verdt å merke seg. I arbeidsmiljøforskning handler lojalitet naturligvis mer om å bli i en jobb over tid enn å ikke røpe statshemmeligheter. Likevel er trolig noen av de psykologiske mekanismene like i det å kjenne identitet i-, tilhørighet til- og ansvar for den jobben man gjør. Klareringsmyndighetene har vurdert at menneskene bak tallene i denne studien står i fare for å få sin pålitelighet, lojalitet og dømmekraft påvirket av andre aktører. Det er uheldig hvis tiltakene som iverksettes rundt en ansatt i en tilknytnings sak indirekte bidrar til å svekke egenskapene som allerede er vurdert som mulige svakheter.

Indikatoren *arbeidsoppgaver* viste at 32 prosent hadde fått nye arbeidsoppgaver i samme stilling, 36 prosent ble omplassert i en ny stilling og 13 prosent ble plassert i en stilling på lavere nivå. Noen respondenter har opplevd to av alternativene. Akkurat hvilke oppgaver en ansatt skal gjøre er en nærmest transaksjonell sak mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som gjerne formuleres i en kontrakt eller stillingsbeskrivelse. Hvordan den enkelte ansatte opplever verdien av- og meningen med oppgavene, er imidlertid en høyst subjektiv og individuell sak (Kaufmann & Kaufmann, 2011, s. 111). Bytte av arbeidsoppgaver kan være positivt hvis det er en ønsket endring og en utvikling i karrieren. Som diskutert over, kan det i motsatt fall kan slå omvendt ut. Særlig gjelder dette dersom den ansattes opplevelse av arbeidsoppgavens viktighet reduseres. Arbeidsoppgaver og meningsfullt innhold har nemlig mye med hverandre å gjøre. Denne sammenhengen mellom konkrete arbeidsoppgaver og den ansattes opplevelse av dem, utgjør også en overgang til den første indikatoren i den psykososiale dimensjonen av arbeidsmiljøet; indikatoren *arbeidsinnhold*. Den klare negative endringen i indikatoren arbeidsinnhold viser at respondentene har mindre klare mål, finner

mindre mening i arbeidsoppgavene og føler at de ikke får brukt sin kompetanse og sine evner på samme måte som før den negative klareringsavgjørelsen. Mål, mening og kompetanse er aspekter av en jobb som har stor påvirkning på den ansattes motivasjon, trivsel og prestasjoner. Stig Berge Mathiesen skriver i boken *Den dyktige medarbeider* om en leder i oljenæringen som søkte hjelp i terapi fordi han opplevet at arbeidsoppgavene hans ikke var viktige lengre. Han hadde samme tittel og lønn som før, men følte at han indirekte ble fortalt at han burde si opp gjennom å bli satt på sidelinjen med mindre meningsfulle oppgaver (Mathiesen, 2016, s. 178) Dette kan være en treffende analogi for flere av respondentene i denne undersøkelsen.

At den ansatte opplever mening både med egne bidrag i jobben og at jobben i seg selv er meningsfull, har også sammenheng med den neste indikatoren; *arbeidsevne og produktivitet*. Denne indikatoren har også en negativ tendens i svarene fra spørreundersøkelsen. Hvis en ansatt ikke opplever jobben som meningsfull og ser liten verdi og resultat av eget arbeid, blir engasjementet svekket og innsatsen lavere (Schuck, 2019, s. 294). Den selvopplevde evnen til å prestere i jobben har sterk sammenheng med faktiske prestasjoner og motivasjon (Kuvaas & Dysvik, 2017, s. 69 og 189).

Dataene fra indikatoren *mellommenneskelig samspill* forteller om hvordan respondentene har opplevet det sosiale miljøet på jobben etter at de fikk den negative klareringsavgjørelsen. Dataene har grovt sett tilsvarende spredning som i indikatoren *ledelse*, noe som antyder at respondentene har svært forskjellige opplevelser med hvordan de oppfattet kollegaene sine i situasjonen. Det er bred forskningsmessig enighet om at sosial støtte og samarbeidsklime mellom kollegaer har innvirkning på den psykiske helsen. STAMI støtter seg på flere forskningsprosjekter når de hevder at et dårlig sosialt klima på jobben øker risikoen for søvnproblemer, psykisk utmattelse og fremtidig sykefravær (STAMI, 2021, s. 82). Motsatt gir godt sosialt samspill og støtte redusert risiko for psykisk utmattelse og gir positive utslag i motivasjon, engasjement og produktivitet (STAMI, 2021, s. 79). Kollegial støtte i arbeidsmiljøforskning måles oftest på bakgrunn av flere ulike spørsmål og omhandler både praktisk og emosjonell støtte. På landsbasis opplever 4,3 prosent av sysselsatte lav kollegastøtte. (STAMI, 2021, s. 57). Blant respondentene i spørreundersøkelsen er 23 prosent uenig eller svært uenig i at de fikk god støtte av kollegaene sine etter den negative klareringsavgjørelsen. Når det gjelder mobbing eller trakassering er det heldigvis kun et fåtall av respondentene som har opplevet dette etter tapet av sikkerhetsklareringen. Når 18 prosent mener de sjeldent eller noen ganger har opplevet mobbing eller trakassering, er dette likevel langt unna Forsvarets uttalte nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering. I Forsvarets undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering i 2020 svarte 6 prosent av mannlige offiserer at de hadde opplevd en eller annen form for mobbing de siste seks månedene (FFI, 2021, s. 33). På landsbasis er det kun 3,5

prosent av sysselsatte i 2019 som oppgir å ha opplevet mobbing på arbeidsplassen. (STAMI, 2021, s. 57). Forekomst av mobbing og trakassering av respondentene er derfor også betydelig høyere enn snittet i både Forsvaret og landet. I det samfunnsvitenskapelige utgangspunktet for denne studien ligger det en erkjennelse av at mennesker er ulike psykososialt -«det som er utilbørlig for den ene, kan være tilbørlig for den andre» (Underlid, 2013, s. 21). Vi har ulike behov og ulike måter å oppfatte situasjoner og hendelser på. Avsnittet om persepsjon i metodekapittelet, gjelder derfor i høyeste grad når man betrakter indikatoren mellommenneskelige relasjoner. Det noen respondenter opplever som mistenksomhet og ekskludering fra sine kolleger, ville kanskje ikke vekket noen reaksjoner hos andre respondenter. Uavhengig av hvordan den mellommenneskelige situasjonen faktisk er, kan det ha en innvirkning på det sosiale klimaet hvis noen opplever den annerledes enn andre. Hvis noen *føler seg* ekskludert, selv om de faktisk ikke er det, vil det trolig påvirke hvordan denne personen forholder seg til de andre i gruppen. Dette er viktig fordi det mellommenneskelige samspillet handler ikke bare om å ta hensyn til den enkelte ansattes følelser, men også om Forsvarets operative evne. Det er få jobber i Forsvaret som utføres uten å være avhengig av samarbeid med andre. Tvert imot er de fleste stillinger del av et team hvor teamets prestasjoner og leveranser henger sammen med hvordan medlemmene samarbeider. Dersom en i teamet føler seg dårlig behandlet vil dette kunne ha en negativ effekt på teamets resultater og prestasjoner.

Arbeidsmiljøforskningen viser at endringer i mange av indikatorene i denne undersøkelsen kan få en positiv eller negativ innvirkning på indikatoren *helse*. Av årsaker nevnt i avsnittet om avgrensning av oppgaven, er det bare stilt ett spørsmål om helse i spørreundersøkelsen; om respondenten har vært sykemeldt eller ikke. Spørsmålet i spørreundersøkelsen presiserer at det er belastningene etter tapet av sikkerhetsklareringen som må være årsak til sykemeldingen. Fire respondenter, eller 18 prosent, svarte ja på dette. Ingen av respondentene var sykemeldt da de besvarte undersøkelsen og vi vet heller ikke hvor lenge de var sykemeldt. Det er likevel verdt å ta med i betraktningen at Forsvaret generelt har et lavere sykefravær enn i befolkningen for øvrig (Forsvaret, 2020 C, s. 60) og at landsgjennomsnittet for sykefravær hos menn normalt ligger på rett under 4 prosent (NAV, 2021). Selv om det er vanskelig å sette svarene fra spørreundersøkelsen i sammenheng med annen statistikk, er det uansett mulig å fastslå at tap av sikkerhetsklarering i en tilknytningssak kan føre til sykemelding. Dette er et interessant funn som samsvarer med arbeidsmiljøforskningen for øvrig.

Indikatoren *trivsel* er på mange måter en samleindikator for mange fasetter av en jobb. Mange av indikatorene over vil ha innvirkning på hvordan den generelle trivselen til respondentene er. I både

arbeidslivsteori og arbeidsmiljøforskning er *jobbtilfredshet* et viktig begrep som i stor grad sammenfaller med begrepet trivsel. En måte å beskrive jobbtilfredshet på er «en følelsesmessig (affektiv) reaksjon på en jobb, som et resultat av personens sammenlikning av faktisk utbytte i jobben med det som er ønsket eller forventet» (Mattiesen, 2005, s.168). STAMI mener graden av jobbtilfredshet «bestemmes av faktorer som interessante arbeidsoppgaver, gode relasjoner med kollegaer og overordnede, høy lønn, stor grad av selvbestemmelse og klart definerte utviklingsmuligheter» (STAMI, 2021, s. 27). Det er et kjent fenomen i arbeidslivsforskning at sysselsatte i store deler av verden har en tendens til å være forholdsvis fornøyde med jobben sin totalt sett, selv om de vektlegger helt ulike forhold ved den som positive eller negative (Mattiesen, 2005, s. 169-170). Hvor fornøyde respondentene i denne studien var med jobben sin før de mistet sikkerhetsklareringen vet vi ikke, men dataene fra spørreskjemaet viser en tydelig negativ endring i trivsel. 82 prosent er uenig eller svært uenig i at de trivdes like godt på jobben etter tapet av sikkerhetsklareringen. Kanskje ikke overraskende har også trivselsnivået også en klar sammenheng med helse. Økt trivsel gir redusert sannsynlighet for både psykiske og fysiske plager, men sterkest er sammenhengen med psykisk helse (STAMI, 2021, s. 27).

Et interessant funn fra spørreundersøkelsen er mangfoldet og variasjonene endringene i arbeidsmiljøet blant de individuelle respondentene. Basert på dataene som er samlet inn kan man ikke predikere hvilke endringer som vil oppstå i arbeidsmiljøet eller hvordan utfallet av en negativ klareringsavgjørelse blir. For eksempel har alle de 14 handlingsalternativene blitt tilbudt eller benyttet. Dette betyr likevel ikke at det helt tilfeldig hva som hender med den enkelte ansatte. En del av kritikken mot klareringsmyndighetene har dreid seg om at de har hatt en sjablongmessig tilnærming i vurderingen av tilknytningssaker og ikke tatt inn over seg ulikheter i de enkelte sakene (Haugsbø, 2021 B). Regjeringen har også fanget opp denne kritikken og skrevet i Hurdalsplattformen at regjeringen vil «Sørgje for at sikkerhetsklarering av personell skjer basert på individuelle og ikkje skjematiske vurderingar» (Arbeiderpartiet og Senterpartiet, 2021, s.76). Kanskje er det nettopp dette Forsvaret som arbeidsgiver gjør og at det derfor blir så ulike endringer for de ansatte som rammes. I det handlingsrommet arbeidsgiver har etter at en ansatt har mistet klareringen, er det stor forskjell på hvor «nært» man kan velge å holde den ansatte. Permisjon og inndratt adgangskort er en svært annen løsning enn autorisasjon til BEGRENSET, adgangsklarering til leiren og jobb i en annen stilling. Autorisasjonsregimet innebærer at lokal arbeidsgiver skal gjøre egne vurderinger om tillit til- og behov for den ansatte. Det kan derfor være gode grunner til at ulike sjefer kommer til ulike konklusjoner og løsninger. Den store spredningen i respondentenes opplevelse av ledelsen i prosessen, eller bruken av de mange handlingsalternativene, er ikke nødvendigvis et bevis at det

foregår forskjellsbehandling eller at noen har blitt behandlet dårlig eller feil. Det kan ligge gode sikkerhetsmessige vurderinger til grunn, og manglende tillit fra autorisasjonsansvarlig kan være fullt berettiget. For eksempel kan hvordan den ansatte oppfører seg etter den negative klareringsavgjørelsen være med på å forme hvordan den lokale sjefen og autorisasjonsansvarlige vurderer tilliten. Dersom den ansatte oppfattes som så mentalt påvirket av situasjonen at sjefen ikke har tillit til at vedkommende vil fungere godt nok på jobb, kan permisjon kanskje være en velment løsning. Fra forskningsresultatene diskutert over ser vi imidlertid at dette trolig ikke er den beste løsningen med hensyn til den ansattes mentale helse.

Et annet aspekt som også kan bidra til å forme arbeidsgivers vurdering, og derav endringene i arbeidsmiljøet, er kjennskap til detaljene i saken til den ansatte. Det er som nevnt over opp til den ansatte om han eller hun velger å fortelle årsaken til den negative klareringsavgjørelsen. I utvalget til denne studien valgte 91 prosent å fortelle årsaken. 68 prosent har også hatt ny autorisasjonssamtale med sin autorisasjonsansvarlige etter den negative kjennelsen. Disse samtalene kan bidra til å påvirke hvilke løsninger og tiltak arbeidsgiver iverksetter. Et av funnene EOS-utvalget gjorde i sin undersøkelse av klareringsmyndighetene var at tilsynelatende like saker kan få ulik avgjørelse (EOS, 2019, s. 12). Dette er på noen måter en omvendt kritikk av den sjablongmessige kritikken nevnt over, og kan også være relevant for hvordan arbeidsgiver håndterer de enkelte ansatte etter at klareringen er tapt. Forklart enkelt, med et tenkt eksempel, kan to ansatte med hver sin russiske partner (tilsynelatende likt utgangspunkt), oppleve ulike endringer i arbeidsmiljøet og ulike løsninger fra arbeidsgiver. Den ene får kanskje permisjon med lønn og blir senere oppsagt, mens den andre gis autorisasjon til BEGRENSET og får en ny stilling på lavere nivå. I praksis kan imidlertid disse to tilsynelatende like sakene være ganske ulike når detaljene i saken blir kjent. Hvis vi fortsetter det tenkte eksempelet, kan det være at den ene russiske partneren er datter av en kjent FSB-offiser, har mye familie i Russland og reiser jevnlig på besøk dit. Den andre partneren er datter av en russisk opposisjonell som har fått politisk asyl i Norge og brutt alle forbindelser med Russland. Dette tenkte eksempelet satt på spissen, men er egnet for å belyse hvordan to tilsynelatende like saker kan være svært forskjellige når relevante detaljer blir kjent.

En annen årsak til hvorfor endringene i arbeidsmiljøet er så spredt kan være relatert til hvilke stillinger respondentene hadde da de mistet sikkerhetsklareringen. Forsvaret er en stor organisasjon hvor arbeidsoppgavene i de ulike stillingene kan være svært forskjellige. Det vil også være stor variasjon i hvor eksponert man er for gradert informasjon i den daglige tjenesten, og hvor stor mulighet man har for å få tilgang til gradert informasjon. For eksempel vil ikke en jagerflyver og en som jobber på intendanturdepot ha samme mulighet eller behov for tilgang til gradert informasjon.

Likevel kan begge stillinger ha krav om sikkerhetsklarering, om enn på ulikt nivå. Med enkle endringer, som for eksempel å fjerne tilgang til datasystemer, vil en som jobber på intendanturdepot godt mulig kunne utføre sin primærfunksjon og beholde jobben hvis vedkommende mister sikkerhetsklareringen. Situasjonen er trolig vanskeligere for jagerflyveren hvor mange arbeidsoppgaver er graderte. Som et annet eksempel vil en som jobber mot sivil sektor med materiellanskaffelser, kanskje kunne løse store deler av arbeidsoppgavene fra ugradert internett på hjemmekontor. En maskinist på et fartøy får derimot utrettet lite på hjemmekontor. Ledelsen til personellet i eksemplene over vil på grunn av de svært ulike arbeidsoppgavene og -forholdene kunne komme frem til ulike løsninger. Slikt sett kan det være at arbeidsoppgaver og organisasjonsstruktur definerer ledelsens handlingsrom og følgelig legger premisser for mange av endringene i arbeidsmiljøet.

Det siste poenget i drøftingsdelen ser tilbake på utgangspunktet for studien: balansen, og det potensielt motstridende, mellom ivaretagelsen av personellet og ivaretagelsen av sikkerheten. Uavhengig av hvor representativt utvalget til denne studien er, er det altså minst 12 mennesker som har fått negative klareringsavgjørelser som er i jobb i Forsvaret i dag. FSA har vurdert at disse på en eller annen måte er, eller har vært, sårbare for press, at tilknytningen deres til en annen stat er så sterk at det kan gå ut over lojaliteten, eller at FSA ikke har nok personhistorikk på partneren til å kunne godkjenne sikkerhetsklarering. Som vist over vurderte flesteparten av respondentene sikkerhetstiltakene de ble utsatt for som effektive eller svært effektive. Det ligger likevel noen åpenbare begrensinger i sikkerhetstiltak som lovlig kan gjennomføres i et velfungerende demokrati med respekt for menneskerettighetene. Man kan for eksempel ikke fengsle eller drepe mennesker fordi de innehar kunnskap som er skjermingsverdig. De som har mistet sikkerhetsklareringen innehar fortsatt den kunnskapen om gradert informasjon som de hadde før sikkerhetsklareringen ble nedjustert eller tapt. Denne kunnskapen er kanskje ikke relevant for evig, men trolig interessant for en fiendtlig eller kriminell aktør en god stund etter at den ansatte har mistet sikkerhetsklareringen. Derfor er det viktig å ivareta også de som ikke lenger jobber i Forsvaret. Hvis FSAs risikovurdering er korrekt og den ansatte faktisk skulle bli utsatt for press for å dele informasjon, er det i Forsvarets interesse at denne ansatte er friskest mulig mentalt sett, ikke bærer nag til Forsvaret eller sine tidligere kolleger og fortsatt kjenner på en lojalitet til organisasjonen. I dette tilfellet blir arbeidsmiljøforskningen om psykisk helse svært viktig. Hvis det er slik at lite støttende ledelse, lav selvbestemmelse og få utviklingsmuligheter kan føre til psykisk ubalanse, er det en lite ønskelig tilstand å sette en ansatt under fiendtlig press i. I Sikkerhetsloven står det at det i avgjørelse om klarering skal legges vekt «på forhold som er relevante for personens pålitelighet, lojalitet og

dømmekraft» (Sikkerhetsloven, 2019, §8-4). Alle disse tre egenskapene befinner seg i det mentale domenet. Dette gir gode inngangsverdier til hvor en betydelig del av sikkerhetsarbeidet bør foregå. Ved å fokusere på den mentale helsen til den ansatte kan ivaretagelse og økt sikkerhet komme som en konsekvens av hverandre.

Svakheter i metoden

Valideringen av spørreskjemaet har blitt gjort gjennom både teoristyrte og mottakerstyrte spørsmålsutvikling. Det betyr at spørsmålene i undersøkelsen er utviklet både på bakgrunn av faglitteratur og etter samtale med personer som tilhører utvalget (Haraldsen 1999, s. 97-108). Den teoristyrte utviklingen tok utgangspunkt i STAMIs definisjon av arbeidsmiljø og underliggende indikatorer. STAMIs utvelgelse av indikatorer er bygget på flere år med overvåking av utviklingstrekk og trender i arbeidsmiljøet (STAMI, 2021 A, s. 226-227). Disse indikatorene aksepteres derfor innledningsvis som valide for analysen. Den mottakerstyrte utviklingen ble gjort gjennom samtaler med representanter for utvalget. Det ble gjennom disse samtaler klart hvilke begreper som bør benyttes og betydningen av disse. Det ble også tydelig at ikke alle STAMIs indikatorer var relevante for tematikken og problemstillingen. Definisjonen og innholdet i noen av indikatorene måtte endres for å bli relevante. Et eksempel er indikatoren *sikkerhetsrutiner* som er redegjort for over. Innholdet i denne indikatoren er endret betydelig fra STAMIs versjon. Som beskrevet i metodekapittelet, ble noen faktorer også valgt bort. Det kan finnes faktorer i arbeidsmiljøet som ikke er belyst i spørreundersøkelsen, men som er viktig for en riktig totalforståelse av hvilke endringer som finner sted. Som et ekstra tiltak var det lagt til et åpent spørsmål til sist i undersøkelsen som lyder «*Er det vesentlige forhold rundt endring i arbeidsmiljøet pga tapt/nedjustert sikkerhetsklarering i tilknytningsaker du mener ikke er belyst av denne undersøkelsen? Vennligst vær kort og presis.*»

Etter at faktorene, og videre indikatorene, er valgt ut er neste steg å formulere treffende og dekkende svaralternativer for disse i spørreundersøkelsen. Det er en generell utfordring med spørreundersøkelser at lukkede svaralternativer «tvinger» respondentene inn i svarkategorier og at predefinerte svaralternativer kanskje utelukker nyanser som er viktige for en korrekt forståelse. (Jacobsen, 2055, s. 235) Fordi respondentene i de fleste spørsmålene ikke har muligheten til å legge til supplerende informasjon, er det også mulig at viktige nyanser i tematikken ikke blir belyst i det hele tatt fordi det ikke spørres om det i skjemaet eller at det mangler relevante svaralternativer. For å redusere sannsynligheten for dette problemet er det i stor grad brukt svaralternativer fra veletablerte undersøkelser som nevnt i metodekapittelet. Selv om spørsmålsformuleringene i disse undersøkelsene ikke direkte lot seg kopiere til denne studien, viste svaralternativene seg å være anvendbare for noen av indikatorene.

En svakhet ved metoden er at dataene kun er basert på selvrapportering. Som nevnt over er persepsjon individuelt og det kan finnes flere «sannheter» i samme situasjon. Arbeidsgivers synspunkt er for eksempel ikke tatt med. Studien gir derfor et ensidig inntrykk. Et arbeidsmiljø eksisterer ikke i et vakuum og arbeidsgivers innflytelse på situasjonen er stor. Det er liten grunn til å tro at en arbeidsgiver ville svart annerledes på bakgrunnsspørsmålene om den ansatte i undersøkelsen, men det kunne være interessant å få nyansert spørsmålene om for eksempel ledelse og mellommenneskelig samspill med arbeidsgivers og kollegers synspunkt.

Selve forskningen i denne studien inneholder også noen svakheter som det er riktig å påpeke. Først og fremst er utvalget såpass lite og spørreundersøkelsen så kort at det er flere statistiske analyser og målemetoder for feilmarginer som ikke er benyttet, men som vanligvis inngår i kvantitative undersøkelsesopplegg. «Størrelsen på feilmarginen varierer med størrelsen på utvalget sammenlignet med størrelsen på populasjonen» (FFI, 2020, s. 42). I denne studien er det et lite utvalg og størrelsen på populasjonen er ikke kjent. Derfor kan beregning av feilmarginer bli unøyaktige. Chronbachs alfa, som brukes for å teste den interne konsistensen av spørsmålsbatterier som skal måle samme tema, er heller ikke benyttet (Bryman, 2004, s. 80). I praksis er det enkelt å regne ut Chronbachs alfa for de indikatorene som inneholder flere spørsmål, men det ville ikke gi særlig mening eller økt validitet på grunn av måten spørreundersøkelsen er satt sammen. Dette er fordi de enkelte indikatorene ikke er ment som et sammensatt holdningsspørsmål eller hypotese som skal måle en grunnholdning hos respondentene (Haraldsen 1999, s. 186). Spørsmålene eller påstandene under hver indikator utgjør noen elementer av en helhet, men er ikke ment å gi et totalbilde av et overordnet spørsmål.

En annen svakhet ved forskningen er den faktiske evnen til å måle endring slik problemstillingen legger opp til. Det kan med rette argumenteres for at det i prinsippet ikke er mulig å måle endring ut fra kun ett målepunkt. En metodisk korrekt måling av endring vil innebære en før- og etter-måling. Det er dessverre ikke mulig å få til i denne undersøkelsen da det er første gang temaet blir studert. Målingen av endring blir derfor som nevnt over, begrenset til den enkelte respondents subjektive opplevelse av endring.

Til tross for valideringsprosessen er det også oppdaget tre feil i spørreskjemaet etter at det var sendt ut. Den første feilen gjelder spørsmål 14 hvor gradsalternativet *OR-3 Visekorporal 1. klasse/Spesialist/Ledende visekonstabel* manglet. Dette ble oppdaget etter at 18 respondenter hadde besvart undersøkelsen. Det antas ikke at denne feilen har påvirket svarene i særlig stor grad. Respondent nummer 18 kommenterte feilen i det siste, åpne spørsmålet i undersøkelsen. Feil

nummer to og tre var i påstander om ledelse, spørsmål nummer 43: *Ledelsens håndtering av min sak bidro til å gjøre prosessen vanskeligere for meg*, og spørsmål nummer 46: *Ledelsen unngikk å ta beslutninger som var av betydning for saken min*. Begge disse spørsmålene hadde «Svært uenig» på både høyre og venstre ende av svarskaalen. Ingen av de fem første respondentene hadde svart i ytterpunktet av skalaen på disse spørsmålene og feilen ble rettet opp etter dette. Dette ansees derfor som uproblematisk. I det åpne spørsmålet på slutten av spørreundersøkelsen kom det frem at det er en faktor som ikke ble belyst i spørreskjemaet, men som to respondenter mener er viktig. Dette omhandler den økonomiske konsekvensen ved tapt sikkerhetsklarering. Muligheten for en normal lønnsutvikling er begrenset hvis man ikke kan stige i gradene og man går glipp av øvingstillegg hvis man ikke får delta på øvelser. Forhold rundt lønn og insentiver er ikke belyst av studien og vi vet derfor ikke hvordan dette innvirker på arbeidsmiljøet.

Det er ikke spurt om hvilket land partneren til respondentene har en tilknytning til. Det kan hende at muligheten for å sannsynliggjøre endringer i arbeidsmiljøet har sammenheng med hvilket land det er tilknytning til. Kanskje er det slik at de som har en partner fra et land i Sør-Amerika oftere får sikkerhetsklareringen tilbake og opplever andre og færre endringer i arbeidsmiljøet enn de som har en partner fra Russland. Det gir ikke denne studien svar på. Det er tre årsaker til at land er utelatt fra studien. Den ene er av personvern hensyn fordi det trolig vil kunne være langt enklere å identifisere enkeltrespondenter og derav partner hvis land ble nevnt. Den andre grunnen er det ikke er noe ønske om at oppgaven skulle kunne skape en politisk betent situasjon, eller stigmatisere enkeltnasjonaliteter, hvis det skulle fremkomme klar overrepresentasjon fra bestemte land. Den tredje grunnen er at FSA ikke deler informasjon om hvordan de vurderer ulike land. Ved å fremlegge en statistikk over land representert i utvalget ville oppgaven kunne avsløre noe FSA ikke ønsker å dele.

Til videre studier

Grønmo mener at «den generelle oversikten som oppnås ved kvantitative analyser, [kan] være et viktig grunnlag for strategiske vurderinger av hvilke fenomener eller problemer som det er særlig viktig å studere mer inngående ved hjelp av mer intensive, kvalitative oppfølgingsundersøkelser» (Grønmo, 231). Denne studien er et første forsøk på å forstå ett aspekt av hva som skjer med ansatte som mister sikkerhetsklareringen i en tilknytningssak. Endringer i arbeidsmiljøet er nokså konkrete. Funnene i denne studien kan derfor bidra til å skape et vokabular og gjøre det enklere å diskutere noen deler av et problem som inneholder mange flere aspekter. Forhåpentligvis kan dette inspirere til videre forskning som kan gå i retning av å forklare *hvorfor* de ulike endringene i arbeidsmiljøet oppstår. En enda høyere ambisjon vil være å finne ut hvordan sikkerhetsklaringsregimet fungerer i

henhold til intensjonen. Fra et rettslig perspektiv ville det også vært interessant å gjøre en juridisk kyndig studie av hvorfor det arbeidsrettslige vernet, og rettighetene som følger normal oppsigelse, ikke synes å gjelde ved tap av sikkerhetsklarering.

Forskningen som er brukt for å støtte opp om denne undersøkelsen har gjort det tydelig at arbeidsmiljøet kan ha stor påvirkning på psykisk helse. Dette er et tema som bør forfølges av to årsaker. Den ene er Forsvarets evne til å ta vare på sine ansatte. Vi har stort fokus på mental helse i forbindelse med operasjoner i utlandet og mobbing og seksuell trakassering. Kanskje er det riktig å vie noe oppmerksomhet til gruppen av ansatte som mister sikkerhetsklareringen i en tilknytningssak også. Vi vet nemlig ikke hvordan de har det. Den andre årsaken til at temaet psykisk helse bør forfølges er at dagens praksis etter negative klareringsavgjørelser potensielt kan være kontraproduktive i et sikkerhetsperspektiv. Hvis det er slik at den psykiske helsen til ansatte forringes ved tap av sikkerhetsklarering i en tilknytningssak, kan dette redusere både pålitelighet, lojalitet og dømmekraft. I så fall står man svakere rustet til å motstå press fra dem man ønsker å sikre seg mot.

6 Konklusjon

Denne studien har undersøkt hvordan arbeidsmiljøet endres for forsvarsansatte som har mistet eller fått nedjustert sikkerhetsklarering på grunn av utenlandsk partner. Til tross for et lite utvalg med manglende mulighet for generalisering, har dataene fra spørreundersøkelsen gitt funn som skaper en bedre forståelse for de arbeidsmiljømessige konsekvensene av en negativ klareringsavgjørelse.

Det er tydelig at ansatte som mister sikkerhetsklareringen i en tilknytningssak kan oppleve svært forskjellige endringer i både det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet. Om disse ulike endringene er et resultat av en god individuell vurdering av hvert tilfelle eller rene tilfeldigheter gir ikke studien svar på.

Den type endringer i arbeidsmiljøet som mange av respondentene i undersøkelsen har opplevet, viser seg fra mer utviklet og validert forskning å kunne føre til psykiske belastninger. Dette bør Forsvaret ta på alvor av to årsaker. Den ene er ivaretagelsen av eget personell. Den andre er ivaretagelsen av sikkerheten. God ivaretagelse av personellet og god sikkerhet blir en konsekvens av hverandre hvis det svake punktet i motstandsdyktigheten er den ansattes pålitelighet, lojalitet og dømmekraft.

Litteraturliste

Arbeiderpartiet og Senterpartiet (2021) *Hurdalsplattformen. For en regjering utgått fra*

Arbeiderpartiet og Senterpartiet. 2021-2025.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/cb0adb6c6fee428caa81bd5b339501b0/hurdalsplattformen.pdf>

Bach, D. (2021, 5. januar) Jon Nicolaisen slutter i Norges Bank etter å ha mistet sikkerhetsklareringen.

Dagens Næringsliv. <https://e24.no/naeringsliv/i/Ga0q09/dn-jon-nicolaisen-slutter-i-norges-bank-etter-aa-ha-mistet-sikkerhetsklareringen>

Befring, E. (2002) *Forskningsmetode, etikk og statistikk*. Oslo: Det Norske Samlaget.

Bolman, L.G. og Deal, T.E. (2009) *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse* (4. utg). Oslo. Gyldendal Akademisk

Borchs-Haukedal, W. (2016) Lønn, belønning og innsatsvilje. I S. Einarsen og A. Skogstad (Red), *Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger* (2. utg), (s. 349-370). Bergen. Fagbokforlaget.

Einarsen, S og Pedersen, H. (2007). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

EOS (2019), *Særskilt melding til Stortinget om ulik praksis for sikkerhetsklarering av personer med tilknytning til andre stater*. Dokument 7:2 (2018–2019). Oslo: EOS-utvalget.

Fivesdal, E. og Bakka, J.F. (1998). *Organisasjonsteori. Struktur, kultur, prosesser* (3. utg). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Forsvaret. (2012). *Afghanistan-undersøkelsen 2012. En undersøkelse av psykisk helse hos norsk militært personell som har tjenestegjort i Afghanistan fra 2001-2011*. Oslo: Kontor for psykiatri og stressmestring.

Forsvaret. (2020 A). *Afghanistanundersøkelsen 2020. Veteraners erfaringer, helse og livskvalitet etter tjeneste i Afghanistan 2001-2020*. Oslo: Forsvarets sanitet - Institutt for militærpsykiatri og stressmestring

Forsvaret. (2020 B). *Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse*. Oslo: Forsvaret.

Forsvaret. (2020 C). *Årsrapport 2020*. Oslo: Forsvaret.

Forsvaret. (2022, 8. februar) Forsvaret i tall. <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/forsvaret-i-tall/personell>

Forsvarsdepartementet (2020 A). *Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarssektoren)*. Vedlegg B Retningslinjer ved nedsettelse eller tap av sikkerhetsklarering. Oslo: Forsvarsdepartementet.

Forsvarsdepartementet (2020, 29. april). Ny personellforvaltningsinstruks. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/ny-personellforvaltningsinstruks/id2700330/>

Forsvarets Forskningsinstitutt (2021). Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret - resultater fra MOST-undersøkelsen 2020. FFI-rapport 21/00414. Kari Fasting, Petter Kristian Køber, Kari Røren Strand

Forsvarets Forskningsinstitutt (2020 A). En kartlegging av studier på personell i forsvarssektoren publisert i perioden 1990–2018. FFI-rapport 20/01573. Nina Rones, Kari Røren Strand, Maria Fleischer Fauske, Thea Aspestrand Bjerke

Forsvarets Forskningsinstitutt (2020 B). Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret? FFI-rapport 20/01099. Maria Fleischer Fauske og Kari Røren Strand.

Graver, H.P. (2021) Sikkerhetsklarering og rettssikkerhet. *Lov og Rett*, vol. 60, 2021, s. 393–412. DOI: <http://doi.org/10.18261/issn.1504-3061-2021-07-03>

Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Haraldsen, G. (1999). *Spørreskjemametodikk etter kokebokmetoden*, Oslo: Ad Notam Gyldendal.

Haugsbø, F. (2021 A, 29. mai). Hundrevis mister sikkerhetsklarering. VG. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/OQ4pvV/hundrevis-mister-sikkerhetsklarering>

Haugsbø, F. (2021 B, 12. november). Sikkerhetsklarering: Justisministeren varsler gjennomgang. VG. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/k6mGjk/sikkerhetsklarering-justisministeren-varsler-gjennomgang>

Jacobsen, D.I. (2015) *Hvordan gjennomføre undersøkelser. Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm AS.

Johannessen, A., Tufte, P.A. og Kristoffersen, L. (2002). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (3. utg). Oslo: Abstrakt forlag AS.

Karlsen, J. E. (2018). *Visjoner for det gode arbeidsliv. Arbeidsmiljøloven i et samfunnsvitenskapelig lys*. Oslo: Cappelen Damm AS.

Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2011). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.

Kuvaas, B. og Dysvik, A. (2017) *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM*. (3. utg). Bergen: Fagbokforlaget.

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

Mathiesen, S. B. (2005) *Hvorfor trives vi så godt? Om jobbtilfredshet i det moderne*. I S. Einarsen og A. Skogstad (Red), *Den dyktige medarbeider. Behov og forventinger* (1. utg), (s. 165-190). Bergen. Fagbokforlaget.

Mathiesen, S. B. (2016) *Arbeidsglede i hverdagen. Hva skaper jobbtilfredshet og jobbengasjement hos arbeidstakere*. I S. Einarsen og A. Skogstad (Red), *Den dyktige medarbeider. Behov og forventinger* (2. utg), (s. 349-370). Bergen. Fagbokforlaget.

Microsoft (2021) Personvernerklæring. <https://privacy.microsoft.com/nb-no/privacystatement>

Microsoft (2019) Vilkår for Elektroniske tjenester 1. februar 2019. Tilgjengelig i Forsvarets elektroniske arkivsystem DocuLive med saksnr: 2019033809.

Nasjonal sikkerhetsmyndighet (2020, 14. februar). Autorisasjon.

<https://nsm.no/fagomrader/personellsikkerhet/sikkerhetsklarering/autorisasjon/>

Nasjonal sikkerhetsmyndighet. (2020). *Veileder i personellsikkerhet*. Versjon 1. Oslo: NSM.

NAV (2021, 07. april) Sykefraværstatistikk. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravar>

Oslo tingrett (2020-06-12): TOSLO-2019-191463 (19-191463TVI-OTIR/07)

Oslo tingrett (2021-06-22):TOSL-2020-125602 (20-125602TVI-TOSL/06)

Rindskopf, D. (2004) Trends in Categorical Data Analysis: New, Semi-New, and Recycled Ideas. I D. Kaplan (Red.), *The Sage Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences* (s. 137-149). Sage Publications Inc.

Schuck, B. (2019) Does my engagement count? Exploring the Relationship Between Employee Engagement and Meaningful Work in Theory and Practice. I Yeoman, R., Bailey, C. Madden, A. og Thompson, M. (Red) *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (s. 288-301). Oxford: Oxford University Press.

Skogstad, A. & Harris, A. (2021). Psykososiale faktorer i arbeidet. I S. V. Einarsen og A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (s. 16-47). Bergen: Fagbokforlaget.

Skogstad, A., Knardahl, S., Lindström, K., Elo, A-L., Dallner, M., Gamberale, F., et al. *Brukerveiledning QPSNordic - Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet*. STAMI-rapport 2001:1. Oslo.

Skotvedt, E.L. (2019) I sikkerhetsaker bortfaller rettighetene nærmest umiddelbart. Politiforum. <https://www.politiforum.no/lars-e-skotvedt-politijuss/i-sikkerhetsaker-bortfaller-rettighetene-naermest-umiddelbart/153249>

Skotvedt, E.L og Hovland, A. (2021). Sikkerhetsklarering – fortsatt en trussel mot rettssikkerheten. Politiforum. <https://www.politiforum.no/politijuss/sikkerhetsklarering--fortsatt-en-trussel-mot-rettssikkerheten/218328>

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2021 A), Faktabok om arbeidsmiljø og helse. STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2021 B). Hva er organisatorisk arbeidsmiljø? - STAMI. Hentet fra: <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-organisatorisk-arbeidsmiljo/>

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2021 C). Hva er psykososialt arbeidsmiljø? – STAMI. Hentet fra: <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/>

Statistisk Sentralbyrå (2008), (Gunnlaug Daugstad) Ekteskap over landegrensene: Ekteskapsmønster og transnasjonale familieetableringar i perioden 1990-2007. Hentet fra: https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200841/rapp_200841.pdf (DOI: 29.09.21)

Statistisk sentralbyrå. (2020, 2. april). Gjennomsnittsalder ved giftermålet, etter kjønn, statistikkvariabel, år og observasjon. <https://www.ssb.no/statbank/table/05742/tableViewLayout1/>

Statistisk sentralbyrå. (2022, 6. april). Ekteskap og skilsmisser. <https://www.ssb.no/befolkning/barn-familier-og-husholdninger/statistikk/ekteskap-og-skilsmisser>

Underlid, K. (2013). *Å bli hersa med. Utilbørlig sosial dominans på jobben*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Vedlegg

1 Informasjonsskriv til respondenter til spørreundersøkelse

I krig og kjærlighet er ikke alt tillatt: ansatte som mister sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner

Dette er et spørsmål til deg om å delta i en spørreundersøkelse til en masteroppgave ved Stabsskolen hvor målet er å finne ut hvordan arbeidsmiljøet endrer seg for Forsvarsansatte som har mistet eller får nedsatt sikkerhetsklareringen pga samlivspartner med tilknytning til et annet land (også kjent som *tilknytningssaker*). Dette skrivet gir deg informasjon om målene for studien og hva deltakelse innebærer for deg.

Formål

Antallet forsvarsansatte som mister sikkerhetsklareringen i tilknytningssaker øker. Problematikken har fått en del oppmerksomhet i media og EOS-utvalget har engasjert seg. Som oftest diskuteres selve kjennelsen fra klareringsmyndighetene, herunder hvordan vurderingsgrunnlaget og arbeidsprosessen har ledet frem til at sikkerhetsklareringen fjernes. Det er imidlertid lite studert hva som skjer *etter* at den negative kjennelsen er gitt. Denne fasen er ofte uklar og belastende både for den ansatte og arbeidsgiver. Formålet med denne masteroppgaven er å redegjøre for dagens praksis, med intensjon om å kunne løse utfordringer med tilknytningssaker bedre i fremtiden.

Forskningsspørsmålet for denne masteroppgaven er: *Hvordan endres arbeidsmiljøet for forsvarsansatte som har mistet eller fått nedsatt sikkerhetsklarering pga utenlandsk partner?*

Opplysningene skal ikke brukes til andre formål eller forskningsprosjekter. Forhåpentligvis kan masteroppgaven likevel inspirere til videre forskning, føre til økt kunnskap i organisasjonen og bedre håndtering av tilknytningssaker i fremtiden.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Forsvarets Høyskole / Stabsskolen er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du mottar denne henvendelsen fordi talspersonen for *Interessegruppen for militært tilsatte med klareringsutfordringer* har sagt seg villig til å distribuere spørreundersøkelsen til sine tilknyttede. Hvis ikke dette gjelder deg, har du selv sendt meg din epostadresse direkte eller via en felles kollega i Forsvaret.

Denne spørreundersøkelsen er kun ment for nåværende eller tidligere ansatte i Forsvaret som har, eller har hatt, utfordringer med sikkerhetsklareringen i forbindelse med en tilknytningssak. Hvis dette ikke gjelder deg, ber jeg deg se bort fra henvendelsen om å delta.

Hva innebærer det for deg å delta?

Metoden for studien er en spørreundersøkelse blant forsvarsansatte som har fått nedsatt eller mistet sikkerhetsklareringen sin i en tilknytningssak. Spørreundersøkelsen er ment å gi svar på endringer i enkelte ansattes arbeidsmiljø. I tillegg til bakgrunnsspørsmål som grad, ansiennitet, utdanningsnivå og liknende, vil spørsmålene handle om organisatoriske forhold, trivsel, ansettelsesforhold og ledelse. Svarene fra spørreundersøkelsen skal brukes til å avdekke om det finnes fellesnevne, trender eller andre forhold som kan gi svar på forskningsspørsmålet.

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. Det vil ta deg ca. 15 minutter og krever ingen forberedelser. Dine svar fra spørreskjemaet blir registrert elektronisk.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Opplysningene om deg vil kun brukes til formålet beskrevet over i dette skrivet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt (forskningsmessig, ikke som militært sikkerhetsgradert nivå) og i samsvar med personvernregelverket.

Spørreundersøkelsen vil bli gjennomført digitalt ved bruk av applikasjonen Forms i Microsoft Teams. Dette er Forsvarets valgte applikasjon for spørreundersøkelser internt i organisasjonen (tidligere ble *Questback* benyttet). Deltakelse i spørreundersøkelsen forutsetter en epostadresse til den enkelte deltaker hvor link til spørreundersøkelsen kan sendes til. Svarene som kommer tilbake fra spørreundersøkelsen vil være pseudonymisert og det vil således ikke finnes noen koblingsnøkkel mellom person og svar som vil brukes i arbeidet med masteroppgaven. Microsoft vil likevel ha rettigheter til noe data som potensielt kan koble epostadresse/IP-adresse og avgitte svar.

Undertegnede vil ikke ha tilgang på noen koblingsnøkkel og vil derfor ikke kunne koble svar i spørreundersøkelsen til enkeltpersoner eller epostadresser.

Det vil ikke bli stilt spørsmål som lett kan identifisere deg som person. I den ferdige masteroppgaven skal det ikke være mulig å gjenkjenne enkeltpersoner. Svarene fra spørreundersøkelsen vil bli brukt som et grunnlag for å si noe om arbeidsmiljøet til ansatte som har mistet sikkerhetsklareringen i en tilknytningssak. Dette kan for eksempel innebære grupperinger som alder, kjønn, ansiennitet, type jobb, og arbeidsforhold etter tapt/endret sikkerhetsklarering.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene slettes når prosjektet avsluttes og oppgaven er godkjent. Dato for sletting av data er 25. juni 2022.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. Ved å delta i spørreundersøkelsen gir du ditt samtykke.

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

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Johan Wilhelm Collett. Epost: jcollett@mil.no. Mobil: 97599967
- Forsvarets høgskole ved Roger Lien, major, hovedlærer (Phd), FHS/LKSK. Epost: rolien@mil.no
- Vårt personvernombud: Rolf Eldevik. Epost: reldevik@mil.no

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personvertjenester@nsd.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Roger Lien
(Veileder)

Johan Wilhelm Collett
(Student)

2 Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelse om sikkerhetsklarering og utenlandsk samlivspartner

Dette er en spørreundersøkelse for nåværende eller tidligere ansatte i Forsvaret som har tapt eller fått endret sikkerhetsklareringen på grunn av en samlivspartner med tilknytning til et annet land.

Samtykke og verifisering

1. Har du lest og forstått informasjonsskrivet?

- Ja
- Nei

2. Samtykker du i at informasjonen du oppgir i spørreundersøkelsen behandles i henhold til beskrivelsen i informasjonsskrivet?

- Ja
- Nei

3. Har du fått endret sikkerhetsklareringen din pga samlivspartner med tilknytning til et annet land?

- Ja
- Nei

Kategorispørsmål

4. Hva er din alder?

- Under 20 år
- 20-25 år
- 25-30 år
- 30-35 år
- 35-40 år
- 40-45 år
- 45-50 år
- 50-55 år
- 55-60 år
- 60-65 år
- Over 65 år

5. Kjønn

- Kvinne
- Mann
- Ønsker ikke å svare

6. Hvor mange år har du vært ansatt i Forsvaret?

- 1-5 år
- 5-10 år
- 10-15 år
- 15-20 år
- 20-25 år
- 25-30 år
- 35-40 år
- 40-45 år

7. Omtrent hvor mange år hadde du vært i tjeneste i Forsvaret da du mistet/fikk endret sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner?

- 1-5 år
- 5-10 år
- 10-15 år
- 15-20 år
- 20-25 år
- 25-30 år
- 30-35 år
- 35-40 år
- 40-45 år

8. Hvordan endret sikkerhetsklareringen din seg første gang?

- Fra Konfidensielt til INGEN KLARERING
- Fra HEMMELIG til INGEN KLAREING
- Fra STRENGT HEMMELIG til INGEN KLARERING
- Fra KONFIDENSIELT til BEGRENSET
- Fra HEMMELIG til BEGRENSET
- Fra STRENGT HEMMELIG til BEGRENSET
- Fra HEMMELIG til KONFIDENSIELT
- Fra STRENGT HEMMELIG til KONFIDENSIELT
- Fra STRENGT HEMMELIG til HEMMELIG
- Annet

9. Hva er den totale tiden du har hatt INGEN KLARERING? Dvs tiden fra du mistet klareringen til du eventuelt fikk den tilbake eller sluttet i Forsvaret.

- Under ett år
- Ca ett år
- Ca to år
- Ca tre år
- Ca fire år
- Ca fem år
- Ca seks år
- Ca syv år
- Ca åtte år
- Ca ni år
- Ca ti år
- Over ti år
- Ikke relevant

10. Har du fått tilbake sikkerhetsklareringen?

- Nei
- Ja, på samme nivå som før jeg mistet den
- Ja, men på lavere nivå enn før jeg mistet den
- Nei, men jeg har fått autorisasjon til BEGRENSET

11. Hvilket år mistet du/fikk du nedjustert sikkerhetsklareringen?

- Før 1990
- 1991
- 1992
- 1993
- 1994
- 1995
- 1996
- 1997
- 1998
- 1999
- 2000
- 2001
- 2002
- 2003
- 2004
- 2005
- 2006
- 2007
- 2008
- 2009
- 2010
- 2011
- 2012
- 2013

2/2022

-
- 2014
 - 2015
 - 2016
 - 2017
 - 2018
 - 2019
 - 2020
 - 2021
 - 2022

12. Hva er din høyeste oppnådde nivådannende militære utdanning?

- Grunnleggende soldatutdanning (GSU)
- Grunnleggende befalsutdanning (GBU. Befalskolen etter gammel utdanningsmodell))
- Videregående befalsutdanning I (VBU I)
- Videregående befalsutdanning II (VBU II)
- Videregående befalsutdanning III (VBU III)
- Høyere befalsutdanning (HBU)
- Grunnleggende offisersutdanning (GOU/Krigsskolen)
- Videregående offisersutdanning (VOU/Stabsskolen)
- Høyere offisersutdanning (HOU)

13. Hvilken forsvarsgren tilhører du?

- Hæren
- Søforsvaret
- Luftforsvaret
- Heimevernet
- Forsvarets spesialstyrker
- Cyberforsvaret
- Annet/Ønsker ikke å svare

14. Hvilken grad hadde du da du mistet/fikk endret sikkerhetsklareringen? (også for sivile)

- Sivil
- OR 2 Korporal / konstabel / spesialist
- OR 4+ korporal 1. klasse / ledende konstabel / seniorspesialist
- OR 5 sersjant/kvartermester
- OR 6 oversersjant/skvadronsmester
- OR 7 stabssersjant/flotiljemester
- OR 8 kommandørsersjant/orlogsmester
- OR 9 sersjantmajor/flaggmester
- OF 1 fenik
- OF 1 løytnant
- OF 2 kaptein / rittmester / kapteinløytnant
- OF 3 major/orlogskaptein
- OF 4 oberstløytnant/kommandørkaptein
- OF 5 oberst/kommandør
- OF 6 brigader/flaggkommandør
- OF 7 generalmajor/kontreadmiral
- OF 8 generalløytnant/viseadmiral
- OF 9 general/admiral

15. Hvor lenge hadde du jobbet i avdelingen du var i da du mistet/fikk endret sikkerhetsklareringen?

- Under ett år
- Ca ett år
- Ca to år
- Ca tre år
- Ca fire år
- Ca fem år
- Over fem år

16. Hvor lenge hadde du vært gift med (eller hatt et ekteskapsliknende forhold til) din partner før du mistet/fikk endret sikkerhetsklareringen?

- Under ett år
- Ca ett år
- Ca to år
- Ca tre år
- Ca fire år
- Ca fem år
- Over fem år

17. Fortalte du din autorisasjonsansvarlige (og/eller sjef) om hvorfor du hadde mistet/fått endret sikkerhetsklareringen?

- Ja
- Nei

18. Hvor lenge etter du innledet et forhold med din partner varslet du arbeidsgiver om dette?

- Under en måned etter
- Under ett år etter
- Over ett år etter
- Over to år etter
- Over tre år etter

19. Er forholdet til din partner (som var årsak til tap/nedjustering av sikkerhetsklareringen) avsluttet?

- Ja
- Nei
- Ønsker ikke å svare

20. Hva er din nåværende arbeidsmessige tilknytning til Forsvaret?

- Permittert uten lønn
- Permittert med lønn
- Jeg har sagt opp selv
- Jeg har blitt sagt opp
- Arbeidende fast ansatt
- Sykemeldt
- Pensjonert
- Student
- Karantene (pga tapt sikkerhetsklarering)
- Annet: jobber ikke i Forsvaret
- Annet: jobber fortsatt i Forsvaret

Organisatoriske i arbeidsmiljøet: arbeidstidsbetingelser

De neste delene av spørreskjemaet handler om hvilke endringer du opplevde i arbeidsmiljøet etter at sikkerhetsklareringen din endret seg. Spørsmålene omhandler både om praktiske forhold, ledelse og forholdet til kolleger.

21. Hvordan endret arbeidstiden din seg etter tapet/endring av sikkerhetsklarering?

- Jeg måtte jobbe mer enn før
- Jeg jobbet mindre enn før
- Jeg jobbet omtrent like mye som før
- Jeg ble satt i karantene og fikk ikke lov til å jobbe

22. Hvis du ble satt i karantene, omtrent hvor lenge var du i karantene?

- Ca en måned
- Under et halvt år
- Ca ett år
- Ca to år
- Ca tre år
- Ca fire år
- Ca fem år
- Over fem år
- Ikke relevant

23. Har du hatt lønnet permisjon som konsekvens av tapt/endret sikkerhetsklarering?

- Ja
- Nei

24. Har du hatt ulønnet permisjon som konsekvens av tapt/endret sikkerhetsklarering?

- Ja
 Nei

25. Har du fått redusert stillingsprosenten pga tap/nedjustering av sikkerhetsklarering?

- Ja
 Nei

26. Har du fått tilbud om sluttpakke pga tapt/nedjustert sikkerhetsklarering?

- Ja
 Nei

27. Har du blitt sagt opp av Forsvaret pga tapt/nedjustert sikkerhetsklarering?

- Ja
 Nei

28. Har du selv sagt opp jobben i Forsvaret pga tapt/nedjustert sikkerhetsklarering?

- Ja
 Nei

Organisatorisk arbeidsmiljø: sikkerhetsrutiner

29. Ble du informert om endringer i sikkerhetsrutiner på din arbeidsplass pga av din manglende/nedjusterte sikkerhetsklarering?

- Ja
- Nei
- Husker ikke

30. Ble det gjort noen konkrete sikkerhetstiltak på arbeidsplassen mot deg som enkeltperson etter at du mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen? (Feks. inndratt adgangskort og tilgang til datasystemer.)

- Ja
- Nei
- Husker ikke

31. Etter din vurdering, hvor effektive var sikkerhetstiltakene for å hindre din tilgang til skjermingsverdig informasjon?

- | | | | | | |
|---|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Vet ikke om
noen
sikkerhetstiltak | Svært lite
effektive | Lite effektive | Nokså
effektive | Effektive | Svært
effektive |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

32. Har du blitt autorisert opp til BEGRENSET mens du ikke hadde sikkerhetsklarering?

- Ja
- Nei

Organisasjonsstruktur

33. Ble du omplassert i en ny stilling etter tapet/nedjustering av sikkerhetsklarering?

- Ja
 Nei

34. Beholdt du samme stilling, men fikk andre arbeidsoppgaver etter tapet av/nedjustert sikkerhetsklarering?

- Ja
 Nei

35. Ble det opprettet en ny stilling til deg etter tapet/nedjustering av sikkerhetsklarering?

- Ja
 Nei

36. Ble klareringsnivået for stillingen din endret slik at du kunne fortsette i din vanlige jobb?

- Ja
 Nei

37. Har du blitt plassert i en stilling på lavere nivå i organisasjonen?

- Ja
 Nei

38. Ble du flyttet fra din normale arbeidsplass til en ny arbeidsplass (for eksempel et annet kontor)?

- Ja
 Nei

Ledelse

Ta stilling til hvor enig du er i utsagnene under om ledelse.

Vi bruker ordet "ledelsen" i spørsmålene. Med "ledelsen" mener vi din nærmeste sjef, autorisasjonsansvarlig og eventuelle andre stabsarbeidere som hadde en rolle i håndteringen av din sak.

39. Ledelsen hadde kunnskap og kompetanse til å veilede meg i prosessen som fulgte etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Det var tydelig for meg hvem i ledelsen jeg måtte forholde meg til i prosessen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Jeg fikk klare instruksjoner fra ledelsen om hvordan jeg skulle gjøre jobben min etter at sikkerhetsklareringen var tapt/nedjustert.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. Ledelsens håndtering av min sak bidro til å gjøre prosessen lettere for meg.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. Ledelsens håndtering av min sak bidro til å gjøre prosessen vanskeligere for meg.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44. Jeg følte meg ivaretatt av ledelsen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45. Ledelsen involverte seg aktivt for å finne en løsning på saken min.

	Svært uenig	Uenig	Hverke eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

46. Ledelsen unngikk å ta beslutninger som var av betydning for saken min.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Utforming av arbeidsplassen

47. Har du måttet jobbe fra et alternativt arbeidssted fordi du var uten/hadde nedjustert sikkerhetsklarering?

- Ja
 Nei

48. Hvis du måtte jobbe fra et alternativt arbeidssted/kontor, hvordan vil du beskrive dette alternative arbeidsstedet? (Feks: fasiliteter, sted, areal, egnet/uegnet)

49. Har du jobbet fra hjemmekontor fordi du var uten riktig sikkerhetsklarering?

- Ja
 Nei

50. Har du fått tilbud omplassering til andre virksomheter?

- Ja
 Nei

51. Har du fått tilbud om etterutdanning?

- Ja
 Nei

Kommunikasjon

52. Hvor har du søkt råd etter at du mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen?

53. Saksgangen etter at jeg hadde mistet/fått nedjustert sikkerhetsklareringen, var enkel å forstå.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

54. Det var tydelig for meg hvem som hadde ansvar og beslutningsmyndighet i prosessen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

55. Til hvilke instanser har du klaget på avgjørelsen om tap/nedjustering av sikkerhetsklarering?

56. Har du blitt kalt inn til sikkerhetssamtale av FSA eller NSM?

- Ja, hos NSM
- Ja, hos FSA
- Nei

57. Har du hatt ny autorisasjonssamtale med din autorisasjonsansvarlige etter at du mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen?

- Ja
- Nei

Selvbestemmelse og utviklingsmuligheter

58. Jeg har hatt påvirkning på hvordan arbeidssituasjonen min har blitt etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen.

	I svært liten grad	I liten grad	Hverken eller	I stor grad	I svært stor grad
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

59. Jeg har blitt presentert for valgmuligheter for å løse situasjonen med manglende sikkerhetsklarering best mulig.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

60. Jeg har/hadde fortsatt muligheter til å utvikle meg i jobben i Forsvaret etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

61. Jeg opplevde tapet /nedjusteringen av sikkerhetsklarering som en karrierestopper.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Psykososialt arbeidsmiljø

Dette er den siste seksjonen av spørreskjemaet. Den handler om trivsel, kollegialt samspill og motivasjon.

62. Etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen var det like klart for meg hva målene i jobben min var.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

63. Arbeidsoppgavene mine opplevdes som mindre meningsfulle etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

64. Etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen fikk Forsvaret nytte av kompetansen og ferdighetene mine på samme måte som før.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

65. Jeg fortalte mine nærmeste kolleger hvorfor jeg hadde mistet/fått nedjustert sikkerhetsklareringen.

- Ja
- Nei

66. Jeg tror de fleste av mine kolleger visste hvorfor jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen.

- Ja
- Nei
- Vet ikke

67. Jeg fikk et dårlig forhold til mine kolleger etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Alternativ 4	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

68. Jeg fikk god støtte av mine kolleger etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

69. Jeg har opplevet mobbing og/eller trakassering fordi jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner.

	Aldri	Svært sjelden	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Svært ofte
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

70. Jeg har opplevet å bli oversett eller utestengt fra det sosiale fellesskapet med kolleger etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen.

	Aldri	Svært sjelden	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Svært ofte
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

71. Jeg har følt meg mistenkeliggjort av mine kolleger.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

72. Jeg har vært sykemeldt som følge av belastningene tapet/nedjusteringen av sikkerhetsklarering har påført meg.

- Ja
- Nei
- Ønsker ikke å svare

73. Jeg fikk redusert arbeidsevne etter tapet/nedjusteringen av sikkerhetsklareringen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

74. Jeg fikk brukt min kompetanse og evner i jobben på samme måte som før, etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

75. Jeg trivdes like godt på jobben i Forsvaret etter at jeg mistet/fikk nedjustert sikkerhetsklareringen.

	Svært uenig	Uenig	Hverken eller	Enig	Svært enig
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

76. Hvordan påvirket tapet/nedjusteringen av sikkerhetsklarering din produktivitet på jobb?

	Svært redusert produktivitet	Redusert produktivitet	Ingen endring	Økt produktivitet	Svært økt produktivitet
Uttrykket 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

77. Er det vesentlige forhold rundt endring i arbeidsmiljøet pga tapt/nedjustert sikkerhetsklarering i tilknytningsaker du mener ikke er belyst av denne undersøkelsen? Vennligst vært kort og presis.

3 Godkjennelse/vurdering fra NSD

- Norsk
 - Norsk English Johan Wilhelm Collett
 - Min sideLogg utMeldeskjema

2. I krig og kjærlighet er ikke alt tillatt: ansatte som mister sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner
3. Vurdering

Vurdering

Skriv ut

Referansenummer

110498

Prosjekttittel

I krig og kjærlighet er ikke alt tillatt: ansatte som mister sikkerhetsklareringen på grunn av utenlandsk partner

Behandlingsansvarlig institusjon

Forsvarets Høgskole / Forsvarets stabsskole

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Roger Lien, rolien@mil.no, tlf: 91503003

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Johan Wilhelm Collett, jcollett@mil.no, tlf: 97599967

Prosjektperiode

30.01.2022 - 25.06.2022

Vurdering (1)

27.01.2022 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 27.01.2022 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og Personverntjenester. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier av personopplysninger om helse frem til 25.06.2022. Prosjektet vil i utvalg 1 gjennomføre en spørreundersøkelse med nåværende eller tidligere ansatte i Forsvaret som har mistet eller fått endret sikkerhetsklareringen sin på grunn av en samlivspartner med tilknytning til et annet land. Det er mulig at partnere blir indirekte identifisert i svarene (tredjepersoner). Det innhentes ikke særlige kategorier av personopplysninger om tredjepersonene.

LOVLIG GRUNNLAG – UTVALG 1 OG 2

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte i utvalg 1 og 2 til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a. For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

LOVLIG GRUNNLAG – TREDJEPERSONER

Lovlig grunnlag for behandlingen av alminnelige personopplysninger om tredjepersoner er at den er nødvendig for å utføre en oppgave i allmennhetens interesse, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav e, samt for formål knyttet til vitenskapelig forskning, jf. personopplysningsloven § 8, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 3. Behandlingen er omfattet av nødvendige garantier for å sikre den registrertes rettigheter og friheter, jf. personvernforordningen art. 89 nr. 1.

PERSONVERNPRINSIPPER

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art.

20). Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

TREDJEPERSONERS RETTIGHETER

Tredjepersoner vil ikke motta informasjon om prosjektet. Studenten har i utgangspunktet ikke kontaktinformasjon til tredjepersoner og de identifiseres kun indirekte i materialet. Det vil derfor være uforholdsmessig vanskelig å nå dem. Utvalg 1 vil bli bedt om å ikke navngi tredjepersoner. Skulle det framkomme direkte identifiserende opplysninger om tredjepersoner i svarene, vil disse bli tatt bort fortløpende når studenten mottar svarene. Prosjektet behandler eventuelle tredjepersonsopplysninger kun i velig kort tid. Det behandles ikke særlige kategorier av personopplysninger om tredjepersoner. På dette grunnlaget finner vi at det kan gjøres unntak fra den individuelle informasjonsplikten til tredjepersonene fordi det vil innebære uforholdsmessig stor innsats å informere de registrerte, jf. personvernforordningen art. 14 nr. 5 b) Så lenge registrerte tredjepersoner kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20). Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). Microsoft er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!

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



1 av 2

Vår saksbehandler Audun Benjamin Bengtson, aubengtson@mil.no +47 FHS/FAGSTAB/SEK FOU ADM	Vår dato 2022-03-16	Vår referanse 2022/011527-002/FORSVARET/ 919
	Tidligere dato	Tidligere referanse

Til
Johan Wilhelm Collett
.
..

Kopi til

Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

1 Bakgrunn

Forsvarets høgskole (FHS) har mottatt din søknad av 22. februar 2022 om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet det skal innhentes data til er en masteroppgave, og følgende problemstillinger er oppgitt: «Hvordan endres arbeidsmiljøet for forsvarsansatte som mister sikkerhetsklarering pga utenlandsk partner?». Det skal sendes ut spørreskjema til tidligere og nåværende ansatte i Forsvaret som har mistet sikkerhetsklareringen i en tilknytningssak.

2 Drøfting

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

I henhold til punkt 2.3 og 2.4 i denne bestemmelsen er det en forskningsnemnd oppnevnt av sjef FHS som har myndighet til å behandle søknader om tillatelse til datainnsamling i Forsvaret. Kriterier og rettsgrunnlag som skal legges til grunn for vurderingen er omtalt i punkt 4.1 og 4.2.

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

3 Vedtak

Søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål innvilges. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt ultimo juni 2022.

4 Vilkår for tillatelsen

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

Postadresse Postboks 800 Postmottak 2617 Lillehammer Norge	Besøksadresse Oslo mil/Akershus 0015 OSLO Norge	Sivil telefon/telefaks / Militær telefon/telefaks 99/0500 3699	Epost/ Internett postmottak@mil.no www.forsvaret.no Organisasjonsnummer NO 986 105 174 MVA	Vedlegg 1
--	---	---	--	---------------------

Sven Gabriel Holtmark

Leder forskningsnemnda

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