

Veteran – soldat – borger

Sårbarhet og ivaretakelse

AV TORE MELHUUS

Klagt nicht, kämpft!

Device for tyske fallskjermjegere under 2. verdenskrig

Veteran-soldat: begrepenes innhold og assosiasjon

Assosiasjonen og meningsinnholdet i ordene «veteran» og «soldat» er noe annerledes på norsk enn på flere av de store europeiske språkene. Norge har en annen tradisjon for hvordan de militære og den militære profesjon forstås. I Norge har veteran vært knyttet til begrepet «krigsveteran», en hedersbetegnelse på krigsdeltakere fra 2. verdenskrig. I den senere tid har veteran vært synonymt med våre veteraner fra vår deltagelse i FN-styrken i Libanon og som mange assosierte med det å ha psykiske plager og det å ikke lenger være i tjeneste. I de siste årene er vår deltagelse, spesielt i Afghanistan, med på å redefinere ordets innhold og mening. Utfordringen med den nye forståelsen er at den også inkluderer de som fortsatt tjenestegjør. Stadig tjenestegjørende veteraner, spesielt de unge, har ikke så lett for å akseptere at de er veteraner, sannsynligvis på grunn av den historien. Dette er en lang prosess. På engelsk, fransk og tysk oppfattes det å være veteran mer ubetinget som en hedersbetegnelse.

Ordet soldat er ikke særlig mindre problematisk. Ordet refererer til militærprofesjonen, og på de store europeiske språkene er det noe man utfører, på full- eller deltid, på vegne av staten. Menige er soldater, og det er også vervede og alle grader av offiserer. Ordet peker på soldatyrket, et vel ansett yrke man utfører på vegne av staten. På norsk derimot er soldat ofte enda assosiert og begrenset til den vernepliktige menige med Ludvig-sekk på ryggen som er inne til førstegangstjeneste, og ordet veteran har i den sammenhengen blitt «misbrukt» til å beskrive at man bare hadde 6 eller 3 måneder igjen av verneplikten sin. For inn-til få år tilbake var forståelsen av ordet soldat, også innad i Forsvaret, kun brukt slik. Dette er i endring, fordi andelen vervede har økt betraktelig samt at de har

fått en kvalitativt annen soldattrening enn vernepliktige mannskaper. Videre har vår deltakelse i internasjonale operasjoner siden Balkan på 90-tallet også vært med på å gi stadig flere av offiserene våre en bredere og dypere operativ erfaring. Både vervede og offiserer har utviklet seg til å bli bedre i militæryrket; soldatprofesjonen. Å bruke ordet soldat og veteran mer bevisst er noe som blir stadig viktigere framover, jamfør utvikling beskrevet over. Veteran er en tilstand og en hedersbetegnelse, soldat er en profesjon og et yrke. Går det an å være begge deler...?

Politisk vilje og kompetanse til innsats på området

St. meld nr. 34 (2008-2009) «Fra vernepliktig til veteran» beskrev situasjonen og utfordringene innenfor området og viste til fremtidige satsningsområder. I 2011 kom Regjeringens handlingsplan for ivaretagelse av personell etter internasjonale operasjoner som realiserte satsningsområdene fra stortingsmeldingen over i 126 tiltak som skulle virke både i forsvarssektoren og i andre samfunnssektorer. Det siste tilskuddet av politiske satsningsdokumenter på veteranområdet er oppfølgingsplanen som ble lansert den 26. august i år, med 27 tiltak, som så langt konkluderer de siste årenes fokus og innsats på veteranområdet fra et samlet politisk hold. Den inneholder totalt 27 tiltak, noen nye og noen videreutviklede, samt at den tar opp i seg noen tiltak fra handlingsplanen som enda ikke er ferdigimplementert. Det har i oppfølgingsplanen vært et økt fokus på det interdepartementale og tverrsektorielle, og det fokuseres mer på samvirket mellom sivile etater og direktorater. Det er fordi det er på de arenaene at effektene av ivaretagelsen skal utspille seg for bedre å komme i møte med veteraner som har sammensatte utfordringer og problemer. Kjernen i den utfordringen ser ut til å være å få til et effektivt samarbeid mellom for eksempel helsevesenet og andre instanser der det kreves en koordinert innsats ovenfor en person som har mer enn en vegg som holder på å falle ned. Arbeidet med den nylig utgitte oppfølgingsplanen som overtar som politisk dokument etter Regjeringens handlingsplan har vært utfordrende, ikke minst i forhold til å få alle bidragsyttere til å enes om et felles produkt. Med sju departementer og underliggende etater involvert i arbeidet er det lett å se utfordringer og hindre, ikke bare løsninger og konklusjoner. Arbeidet og prosessen har trukket ut og at man har hatt utfordringer med å finne optimale løsninger. Det har og vært mangel på kvalifisert faglig motstand i arbeidet med den politiske oppfølgingsplanen, og det har vært reist prinsipielle spørsmål omkring arbeidsmetode, ledelse og framdrift underveis i prosessen. Uansett, den interdepartementale arbeidsgruppa (IDA) har nå fått en sterkere rolle i å monitorere og styre implementeringen av tiltakene i

oppfølgingsplanen, enn de hadde i forbindelse med implementeringen av handlingsplanens tiltak. Forsvaret skal nå i større grad være premissgiver og en kilde til opplysning og informasjon for de andre statlige etatene, og en leverandør av kvalitativ god nok dokumentasjon til de som trenger det. Er dette en for stor ambisjon og klarer vi å oppfylle intensjonen? Vil tiltakene bli godt nok implementert, og vil effektene være gode nok?

De stigende forventningers økende misnøye, en sårbarhet i seg selv?

Vi øker stadig ambisjonene; et liv i det norske velferdssamfunnet skal være mest mulig smerte- og friksjonsløst, og ingen skal «falle utenfor». Videre er vi som befolkning blitt adskillig mer (selv-) bevisst og kravstor, og forlanger at omfattende systemer leverer gode og riktige tjenester. Pasientinteresseforeninger og frivillige interesseorganisasjoner legger et stadig større press på at helsevelferds- og sosialsystemene våre leverer det vi vil ha, når vi vil. Dette er ikke en særskilt problemstilling for veteraner, men gjelder også andre grupper som søker hjelp i det godt utbygde offentlige støtteapparatet i Norge. Nær sagt uendelige rapporter og negative oppslag i media forteller oss at dette er et problem for mennesker som trenger støtte og omsorg med sammensatte utfordringer når de henvender seg. Men allikevel kan det se ut som om de som søker hjelp fra veteranpopulasjonen har noen særegne sårbarheter som er ulik andre grupper. Disse sårbarhetene er det viktig å være klar over dersom man ønsker å nå fram til dem som søker hjelp. Hvorfor er det slik at våre soldater som er så godt selektert og trent til å ta vare på seg selv, til å ta initiativ og til å «løse oppdrag», ofte på en selvstendig måte har problemer i et avansert norsk hjelpeapparat? Jeg vil se nærmere på disse sentrale sårbarhetene:

- En stadig økende kompleksitet i system som leverer omsorg, støtte og hjelp
- Særegenheten i soldatkultur og mannskultur, stolthet, karrierefrykt samt mangel på forståelse omkring soldatens kompetanse

Men først litt om forebygging

Krig og krigslignende aktiviteter har aldri vært spesielt helsebringende, hverken for den fysiske eller mentale delen av mennesket. Sjefpsykiateren i Forsvaret, Jon Reichelt, har tidligere understreket at krig og krigslignende aktiviteter alltid medfører en forhøyet risiko for uheldig belastning, skade eller død. Denne

kjennsgjerningen skal både de som rekrutteres og trenes til slik aktivitet, de som trener dem og leder dem, og de som beslutter at militære styrker skal brukes, være klar over. De må opplyses og forstå hva dette kan innebære av forsakelser, belastning på familie, forhøyet mulighet for invaliditet eller det at man går bort. Alle yrkesvalg har positive og negative sider; militæryrket intet unntak. Men det som er spesielt for militæryrket er den forutsetningen at man er statens legitime og organiserte makt- og voldsutøver. Det er ikke uten klare hensikter at man utstyres og trenes, og det er ikke «et uhell» at man kommer i kamp. Det bør ikke være en overraskelse for noen at soldater bruker sine våpen som de er utstyrt og trent med, åpner ild, bekjemper mål, dreper motstandere i kamp, eller selv blir såret eller drept. Ja, til og med staten selv ved Forsvaret, Regjeringen og Stortinget har latt seg overraske. Man har ikke helt forstått dette alvorret, denne muligheten for det definitive, og uheldig ordvalg og -bruk har gjenspeilet dette.

Tiden siden krigene på Balkan og tiden vi har vært med i Afghanistan har delvis korrigert denne mangelen på kunnskap og forståelse. Vår øverste militære og politiske ledelse har lært mye siden slutten på den kalde krigen. Økt forståelse og kunnskap om hva det innebærer for samfunnet å deployere militære kapasiteter fra «verktøyboksen» bestående av soldater som er mennesker og borgere av Norge, er avgjørende for å ta hånd om våre soldater på en god måte. Dette gjelder spesielt de som kommer hjem fra krigen med skader og sår, fysisk eller psykisk. Åpenhet om vår organisasjon, våre operasjoner, hvem vi er og de daglige utfordringer våre soldater står oppe i bidrar til å øke kunnskap om og forståelse for denne gruppen som har vært i tjeneste for Norge. Dette virker forebyggende fordi man i større grad vil forstå hvordan soldatene bør trenes, utrustes og ledes, samt hva som er spesielt for denne gruppen med tanke hvordan disse skal følges opp og ivaretas etterpå. Videre er det forebyggende fordi alvorssjansen tydeliggjøres, noe som gjør at soldater, familie og høye beslutningstakere innser at det å delta i skarpe militære operasjoner vil kunne ha sin pris.

Forskning omkring seleksjon, sier at man ikke kan garantere 100 % at man ikke rekrutterer personell som har en gitt mental sårbarhet, eller på grunn av livet akkurat da har kort vei før «glasset er fylt». Seleksjon kan utvikles for å få ned graden av feilrekruttering, men vi vil ikke kunne selektere oss helt vekk fra den sårbarheten. Derfor må vi, som alle samfunn før oss i historien, alltid regne med å få tilbake en viss andel av våre soldater med psykiske problemer, som åpenbarer seg da eller senere. Og i og med at vi vet det plikter staten som sendte dem ut på oppdrag også å ta i mot dem med adekvat oppfølging, anerkjennelse og respekt når de kommer tilbake. Dette er et samfunnsansvar. Aksepterer man ikke det, kan man vurdere å slutte å deployere soldater.

Økende kompleksitet

Det er en generell samfunnstrend at kompleksiteten på nær sagt alle områder rundt oss øker. I vår stadige iver etter å forbedre samfunnet vårt på alle måter, videreutvikler vi lovverk, systemer, prosedyrer og tekniske løsninger som blir stadig mer innfløkte og til dels uoversiktlige og vanskelig å håndtere. Dette skjer samtidig som omfanget og floraen av definerte lidelser, plager og (sosiale) problemstillinger som forlanges behandlet også øker. Stadig mer spesialiserte hjelpetiltak gjør at man med høyere presisjon kan lindre den bestemte lidelsen, eller rette på akkurat det spesielle problemet. Et behov for hjelp skal kunne møtes av et definert hjelpetiltak; ett sammensatt sett med plager og lidelser forventes møtt av et sammensatt sett hjelpetiltak.

Kravene til de av oss som er i en eller annen posisjon i et slikt system, er derfor også stadig økende i forhold til å kjenne egen del av det og dets prosedyrer. Man skal og vite om andre relevante deler av andre systemer som kan støtte eller komplementere det man selv kan tilby, for at effekten for den som skal ha tjenesten skal bli optimal. James Perrow beskriver i sin «Theory about normal accidents» (NA-teori) denne samfunnstrenden om stadig økende kompleksitet og hva det kan gjøre med systemer, de som bemanner dem og de som «utsettes» for dem.¹ Kompleksiteten øker i en slik grad at for eksempel organisasjonsutvikling (OU) aldri vil klare å kompensere for kompleksitetsøkningen. OU vil alltid henge etter, og menneskene som bemanner systemet, vil komme til å gjøre feil. Teorien sier at det ofte råder en grunnleggende (feilaktig) tro på at OU og teknologisk utvikling skal kompensere for og utligne risikoen som oppstår med den økende kompleksiteten. Man får et misforhold mellom de oppgaver man skal løse innenfor organisasjonen, og organisasjonens evne til å håndtere dem. Dette slår ut i for lav arbeidskapasitet (underproduksjon), og for lav kvalitet på det som leveres (feil i produksjonen). Man beveger seg mot et knekkpunkt, et sammenbrudd, en ulykke eller en katastrofe, som kjennetegnes ved at den ofte ikke kan forutsies. NA-teorien må ikke bare forstås inn mot organisasjoner og systemer i teknologidomenet, men er i aller høyeste grad relevant for å forstå samfunn, systemer i vid forstand og organisasjoner som leverer omsorg, helse og velferd. Vi ser stadig vekk at der et komplekst system samvirker med et annet (f.eks Helsevesenet og NAV), er det alltid muligheter for misforståelser og uforutsette uønskede effekter. Dette har ingen ting med at det ikke er gode mennesker der som vil hjelpe; snarere tvert om. Tendensen til misforståelser, uønskede og ikke minst uforutsette effekter øker ettersom de samme systemene stadig ut-

¹ James Perrow (1999): *Normal Accidents: Living with High-Risk Technologies*. Princeton University Press: Princeton University. Se videre Jan Erik Karlsen (2010): *Ledelse av helse, miljø og sikkerhet*. Fagbokforlaget: Bergen.

vikler større kompleksitet. Legger vi til at disse to systemene også skal samvirke med et tredje (f.eks Statens Pensjonskasse), blir bildet enda mer omfattende. Vanlige norske borgere som ikke arbeider innenfor noen av de nevnte sektorene, har normalt lite og ingen kjennskap til dem, deres prosedyrer og system. De vil heller uten videre være i stand til å manøvrere i eller mellom dem på en effektiv måte. Dersom arbeidsgiveren i tillegg engasjerer seg, er det en x-faktor som gjør at det fort blir en uoversiktlig situasjon både for den som trenger hjelp, og for systemet. Denne uoversiktligheten og mange detaljer i systemet med avhengighetsrelasjoner, utgjør en stadig økende risiko for uforutsette og uønskede effekter. Flere brukere gjør seg negative erfaringer når flere av disse systemene samvirker. Kravet til presisjon og kvalitet på «omsorgsleveransen» er høy, og forventningene fra brukerne er ikke mindre. Resultatet kan fort bli et negativt forhold mellom forventet og levert hjelp/omsorg; «the customer is not satisfied»: misnøye! Dette gjelder for alle som bruker helse-, velferds- og sosialtjenestene, og er ikke opplevd slik bare av våre soldater. Finnes det løsninger på dette problemet, finnes det noe vi kan gjøre for å dempe negative effekter, slik at vi kan mestre systemene slik at de ikke mestrer oss?

Den åpenbare løsningen er å forenkle systemene slik at kompleksiteten flater ut eller avtar. En slik utvikling fordrer gjerne at et system blir gjenstand for et sammenbrudd eller en uønsket hendelse av et slikt omfang at det går på om dømmet og eksistensen løs, ikke før! Først da vil man på flere nivåer i organisasjonen kunne komme fram til en omforent, mer nøktern og realistisk ambisjon om å bygge velfungerende balanserte systemer som ikke utvikler seg til luftslott. Fram til da vil sannsynligvis denne trenden fortsette, drevet fram av enkeltpersoners ærgjerrighet og streben, organisasjoners økende ambisjoner, og et alltid tilstedeværende ønske om utvikling og vekst. Dette er en menneskelig egenskap som i det store bildet har vært med på bringe oss fram til der vi er i dag og har vært helt avgjørende for vår utvikling. Nedsiden av denne egenskapen gjør at vi i dag har utfordringer innen miljøvern, matproduksjon, økonomi, energi(for)bruk og antibiotikaresistens, bare for å nevne noe. Det beste blir det godes fiende. Den økende kompleksiteten kan forsøkes kompenseres(!) på flere måter. NATEORIEN beskriver grad av interaksjon i og mellom systemer, løse og tette koblinger mellom dem, og «system som overvåker systemer» som noen løsningsmuligheter. Derimot ønskes ikke organisatorisk redundans (redundant defensive back-ups) da det vil gi økt sannsynlighet for alvorlige feil mye på grunn av «den menneskelige faktor», og øke sannsynligheten for simultan svikt flere steder i systemet og skape en falsk trygghets-følelse. Andre mulige tiltak som kan relateres til teorien om High reliability organizations (HRO), eller «høypålitelighets-

teori», kan også anvendes.² HRO nedtoner den tekniske dimensjonen, og setter heller mennesker på saken med innsikt og «over-system-kompetanse». HRO beskriver at slike mennesker må ha evnen til å oppfatte og forstå nyanser, og de må ha initiativ og selvtillit nok til å operere selvstendig og overstyre prosedyrer og system der det er mangelfullt. Forutseenhet (fantasi), evne til abstraksjon og høy situasjonsbevissthet er nøkkelord. Dette er mennesker som kjenner flere systemers lover, regler, prosedyrer og særegenheter og som kan bevege seg i og mellom dem. De er «operatører» på saksbehandlernivå med bred kompetanse, beslutningsmyndighet og evne til å møte brukeren. Dette fordrer at disse operatørene har en høy grad av integritet, og at nivåene over som delegerer myndighet ned til dem har stor tillit til at disse operatørene treffer gode beslutninger. Organisatorisk redundans betraktes her som en buffer.

Det blir fra myndighetenes side oppfordret til at de tidligere nevnte sektorer og etater søker samarbeid der det er ønskelig eller åpenbart at det er en fordel. Dette er beskrevet i noe som heter «samvirkeprinsippet» som gir retningslinjer og anbefalinger for hvordan dette skal gjøres slik at den samlede effekten optimaliseres (synergi). I Forsvaret er man godt kjent med funksjonen «liaison» der det er situasjoner, saker eller samarbeid hvor samvirke mellom avdelinger skal sikres på en god måte, slik at man oppnår det ønskede resultat og unngår uønskede hendelser. Underleggelser og avgivelser av militære enheter samt oppdragsorganisering (tasking) er også kjente metoder som bidrar til å skreddersy en innsats mot en måloppnåelse. Dette handler i prinsippet om sammensatte team som med sin komplementære kompetanse utfyller hverandre. «Krigens krav» har tvunget militære og ofte konservative organisasjoner men med innovative ledere, til å lære og å endre sitt operasjonsmønster og tenkningen omkring organisering og doktrine. Kanskje «Fredens krav» vil framtvinge tilsvarende endring for helse-, velferds- og sosialsystemene våre slik at brukere med sammensatte problemer får den hjelpa de skal ha, og at også våre soldater oppfattes som borgere med behov og rettigheter etter å ha tjenestegjort for Norge.

Soldatkultur, mannskultur og stolthet

Soldaten som en effektiv solid og robust kapasitet idealiseres, både av militære og sivile beslutningstakere, militære avdelingssjefer og soldaten selv. Slagfeltets natur og stridens element av konflikt og usikkerhet fordrer spesielle egenskaper for den som skal leve, overleve og virke i et slikt miljø. Den enkelte, og også avdelingen, rekrutteres, selekteres, settes sammen og trenes med dette for øyet.

² Jan Erik Karlsen (2010): *Ledelse av helse, miljø og sikkerhet*. Fagbokforlaget: Bergen. Videre beskrevet av Marone og Woodhouse, La Porte og Consolini m fl, 1986-1991).

Egenskaper som underbygger evnen til å overleve og operere i under slike forhold, blir hele tiden stimulert og framelsket i opptreningen fram mot utløsning av innsatsen. Dette er blant annet egenskaper som selvstendighet, vurderingsevne, samarbeidsevne, fysisk utholdenhet og styrke, mental utholdenhet, det å håndtere usikkerhet og stadige endringer, samhold, og viljen til ikke å gi opp. Når disse egenskapene vektlegges i treningen av den enkelte og avdeling over tid, skjer det noe med mennesker og enhet. En ønsket og villet foredling av nevnte egenskaper, gjør soldaten og avdelingen sterkere og øker evnen og viljen til å løse stadig mer krevende oppdrag. Selvtilliten vil øke i takt med troen på at de klarer å løse slike oppdrag; det fester seg i dem og de gjør det til sitt. Profesjonsidentiteten, soldatkulturen, stoltheten og avdelingsfølelsen får gode kår og utvikler seg, de etablerer et eksklusivt fellesskap bare de har sammen.

Dette fellesskapet og en del av disse egenskapene er maskuline. Mange av avdelingene er fortsatt uten kvinner eller de er sterkt underrepresenterte, og dette fører til at flere av disse maskuline trekkene får gode vekstforhold og dyrkes. Svakhet, sårbarhet, usikkerhet, ikke-vilje og ikke-evne er uønskede egenskaper på stridsfeltet, da de er kontraproduktive i forhold til oppdraget som skal løses; i hvert fall der og da. Eventuelle reaksjoner må ofte undertrykkes og håndteres senere. Dette klare forståtte skillet mellom ønskede og uønskede egenskaper i felt- og stridssituasjoner, kombinert med gjerne sterke opplevelser og inntrykk vil prege menneskene på godt og ondt. Pregningen blir gjerne dyp, og den sitter i, spesielt for de yngre. Av og til er pregningen usynlig for omgivelsene en stund, men de er der og kan gjerne komme frem senere.

Når harde feltøvelser, krevende oppdrag, kompliserte operasjoner, hendelser som innebærer falne eller hardt sårede er overstått, har den enkelte og avdelingen en historie og fellesskap som ingen andre kan ta del i; de er blitt unike. Felles opplevelser av den tyngre og omfattende sorten med elementer av liv og død i seg, sveiser avdelingen sammen. Man er stolt av hva man kan, hva man bidrar med, og hva man får lov til å tilhøre. Avdelingsstoltheten og «the band of brothers» er en realitet. Fellesskapet føles godt, oppdraget har hatt en mening, og man har vært høykompetent. Og kronen på dette er (myten om?) ildlåpen; den ultimate eksamen på om man duger når det smeller. Lakmustesten på at du ikke bryter sammen men fortsetter å gjøre jobben din, og kanskje i tillegg klarer å hjelpe andre. Har man vært med på dette, er man i øverste divisjon. Selvtilliten til den enkelte og avdelingen vil være maksimert, spesielt dersom man får dra ut på nye og vellykkede oppdrag. Soldatprofesjonens ytterste praksis er oppfylt. (Det må vel også sies at myten om ildlåpen står sterkest hos de utenforstående; spesielt hos dem som venter på å få den. For de som har hatt den, vet at den kan

smake bittert.) Men hva kan være galt med dette? Dette høres ikke ut som mennesker som trenger hjelp til noen ting som helst? Hvor ligger sårbarheten i dette?

Både soldat- og mannskulturen har i seg en del felles trekk som påvirker og preger menneskene som er en del av dem. Det er for eksempel egenskaper som det å mestre og å være sterk og potent i ordets vide forstand, og det å klare seg selv og ikke unødig belemre andre med oppgaver man burde klare selv. Man løser oppdrag, leverer det man skal når man skal, og evner å ta vare på seg selv. For at en avdeling skal fungere optimalt, er det viktig at det som kan løses på lavest mulig nivå (enkeltmann), løses der. Arbeidsmengden i en militær avdeling i felt- eller stridssituasjon er så høy at avdelingen er avhengig av at bare viktige og nødvendige saker løftes opp på nivået over for behandling og beslutning, ellers vil det ikke fungere. Derfor jobber man hele tiden på alle nivåer med det for øye at intet unødig skal løftes. Det burde jo uansett bli en suksess når slike mennesker med disse egenskapene møter vårt høykompetente og mangfoldige hjelpeapparat?

Også i mannskulturen finnes mange eksempler på at man skal klare seg selv, ikke be om hjelp, vise svakhet eller ligge andre til last: «Man går ikke til legen for alt mulig!» I og med at kvinnelige soldater er underrepresentert blant soldatene, står de aller fleste soldater etter å ha tjenestegjort en tid i internasjonale operasjoner med et bein godt plantet både i soldat- og mannskulturen. Derfor vil de soldatene som måtte trenge hjelp, ha en relativt høy terskel for å oppsøke adekvate hjelperessurser. På grunn av den høye terskelen, vil enkelte pådra seg ytterligere problemer. Hjelpebehovet kan fort bli sammensatt og komplisert, og man kan ha kjørt både det ene og det andre i grøfta før man innrømmer ovenfor seg selv og andre at man trenger hjelp, og oppsøker det. Da kan det ha blitt for vanskelig å hjelpe; man burde ha kommet før. Stoltheten over seg selv og de man tjenestegjorde sammen med og som var så bra å ha den gang, er blitt en trussel, en sårbarhet. Kanskje kan man i denne sammenhengen lære noe fra kvinner og den feminine kulturen, hvor man synes å ha en lavere terskel for å blottlegge sine svake sider på en mer uanstrengt og naturlig måte? De har kanskje i større grad en praksis for å gjøre det og vet at det kan være bra og nødvendig og slettes ikke farlig? Spørsmålet er om våre kvinnelige soldater klarer å bære den modusen inn i soldatyrket, eller om det slukes og slokkes av den rådende manns- og soldatkulturen.

Evnen og viljen til å oppsøke hjelp, heller tidligere enn senere, kan være avgjørende for om man klarer å komme seg opp fra knestående stilling til en funksjonsmodus hvor man igjen kan yte og være en ressurs for avdelingen og sine kamerater. Karrierefrykten, enten den er vertikal, horisontal, pengebettinget eller dreier seg om risikoen for ikke å få lov til å deployere, er reell og er med på å

stimulere til at man ikke oppsøker hjelp i tide. Selve frykten er reell, og kan føre til at man gjør noen vurderinger og tar beslutninger som ikke er gode på lang sikt. Man håper at det skal gå over av seg selv og at det skal rette seg og at man mestrer det. Strikken kan tøyes så langt at man passerer «point of no return» for det håndterlige, uten å erkjenne det. Det uoverkommelige og det skammelige øker, slik at vegringen mot å åpne og erkjenne sårbarheten og oppsøke hjelp blir vanskeligere. Frykten for en eller annen karrierestopp oppleves reell, men er ofte absolutt ikke det. Klarer man å rette opp problemene og utfordringene kan man bli deployerbar igjen, særlig dersom man gjør det i tide! Dette finnes det mange eksempler på. I tillegg hjelper det at sjefer også her går foran som et godt eksempel og viser åpenhet på, og ufarliggjør, kontakt med psykolog ved selv å gå dit (leading by example). Å vise sin sårbarhet handler om det å tørre, om det å vise styrke og mot. Den som tør dette er sterk!

Det snakkes om at «første linje» for å fange opp de som har utfordringer og trenger hjelp er kommunene med helsevesenet og fastlegene, landets NAV-kontorer eller BUF-etat. Det er en sannhet med en stor modifikasjon; «første linje» er soldatens familie, nære venner og arbeidsplassen. Soldatens sårbarhet og utfordringer har gjerne vært synlige og kanskje påtregende på disse arenaene en stund før kommunale og offentlige instanser kommer inn i bildet. Derfor er det avgjørende at soldatens ikke-offentlige nettverk er orienterte og oppmerksomme på våre soldaters ve og vel når de kommer hjem. De må også vite hvor de kan henvende seg om de trenger veiledning. Også her er det en relativt høy terskel for å ta kontakt for råd og veiledning; derfor er det viktig å kunne ta imot slike henvendelser på en god og profesjonell måte. Gjort riktig med å holde de nevnte arenaene orienterte og oppmerksomme, er det en god ivaretagelsesmultiplikator som gjør at arbeidet går lettere med å holde soldatene stridsdyktige og hjelpe de som trenger det.

Når de så tar kontakt med offentlige instanser, forventer de å bli tatt imot med forståelse, anerkjennelse og respekt for det de er og har gjort. Videre forventer de en målrettet innsats, effektive og lite byråkratiske løsninger. Hvordan disse opplever å møte det offentlige hjelpeapparatet uansett utfordring de har, vet vi per i dag ikke annet enn de historiene noen av soldatene forteller oss. Disse historiene inneholder fortellinger om soldatenes høye forventninger til hva en saksbehandler eller offentlig ansatt kan beslutte og iverksette. De møtes med skjemaer, byråkrati og sendretthet i et omfang de ikke er vant med fra Forsvaret(sic!). Fra saksbehandleren kan det også hende at de møtes med skepsis fordi de har vært militære og gjort «militære ting» i internasjonale operasjoner. Soldaten oppfatter kanskje at hen på vegne av Norge har tjenestegjort for at det norske samfunnet og også saksbehandleren man møter der skal være trygge. Saksbe-

handleren er kanskje ikke på det «rutenettet», og det kan bli en påfallende kulturforskjell som gjør dette møtet vanskelig. Ingen, heller ikke soldater, ønsker å kjenne at man «klientifiseres» i møte med hjelpeinstanser når man blottlegger sin sårbarhet. Og man gjør det for å få hjelp og veiledning på en effektiv og grei måte, ikke for å høste sympati. Her er det nok en vei å gå. Som samfunnssystem er Norge sammenlignbart med våre nærmeste naboland, så også med tanke på ivaretakelsen av soldater etter operasjoner. Derfor er det relevant å se på hva for eksempel Danmark har av erfaringer på dette feltet. En dansk undersøkelse om veteraners møte med det danske arbeidskontoret som jobbsøkere, bekrefter mange av de nevnte problemene.³ I den sammenhengen er det viktig å være tydelig på det å skille politikken fra veteranivaretakelsen, noe som amerikanerne har en mer utviklet tradisjon for. I det amerikanske samfunnet er det fullt mulig å både være motstander av den bestemte krigen eller konflikten, og samtidig anerkjenne og ivareta den enkelte veteran. En ryddig måte å dele opp forståelsen og anerkjennelsen på som gir mening. I den tradisjonen står ikke det norske samfunnet enda, og det er uvisst når og om vi kommer dit.

Avslutningsvis må det nevnes at mangel på forståelse omkring soldatens kompetanse oppfattes som problematisk. Det at samfunnet og en sivil arbeidsgiver ikke oppfatter og forstår den kompetansen soldaten besitter etter å ha høstet erfaringer i operasjoner, er beklagelig for soldaten som søker arbeid og et potensielt tap for samfunnet. Disse menneskene har gjerne unike erfaringer fra et flernasjonalt arbeidsmiljø hvor mye av kommunikasjonen foregår på et annet språk. De har opparbeidet seg flerkulturell forståelse og handlingskompetanse fra en setting hvor det å jobbe i team, ofte under tidspress og av og til i farefylte og farefulle situasjoner, var et krav. De har lært seg til å forstå at deres bidrag er verdifullt, men at de er en del av et hele hvor andre også er viktige for å få et resultat. De vet at når planen fra i går møter virkeligheten av i dag, er en ting sikkert: det blir justeringer. Og de har lært betydningen av å skille vesentlig fra uvesentlig, og de vet at det finnes andre steder i verden som har helt andre strukturelle problemer å hankses med enn vi har i Norge. Denne kunnskapen og disse ferdighetene og holdningene bør være attraktive for enhver arbeidsgiver som trenger noen man kan stole på.

I den nye oppfølgingsplanen dreier flere av de 27 tiltakene seg om å oversette, kommunisere og få det sivile samfunnet og potensielle arbeidsgivere til å forstå denne spesielle kompetansen. Dette vil være viktig ikke bare på individnivå, men også i et samfunnsperspektiv. Høyt aktiveringsnivå etter måneder og år med tempo og innsats, samt de egenskapene disse soldatene er selektert på, gjør kan-

³ Veterancentret: Mødet med jobcentret. En undersøkelse af veteraners oplevelse af mødet med jobcentret. En rapport i et satspuljefinansiert beskæftigelsesprojekt ved Veterancentret (FVC). Det danske Forsvaret (2012).

skje at noen yrker egner seg bedre enn andre. Men en sårbarhet oppstår fordi avdelingen er oppløst, våpenet er levert inn og man har dimittert. Dette fører til at man opplever tap av samhold, status og betydning. Man opplever ikke lenger å ha en «Mission from God», rammer faller bort og følelsen av meningsløshet og tomhet kan oppstå. Derfor er de som ikke har en jobb eller et studie å gå til når de redeployerer, sårbare. Dersom den relativt trivielle norske hverdagen igjen ikke snart blir en naturlig del av livet står man i fare for å føle seg fremmedgjort hjemme! Det sies at de som har opplevd krigen ikke kan viske den bort; man har fått erfaringer fra livet på godt og vondt. Man snakker ikke her nødvendigvis bare om PTSD. Det er også en mulighet for at man vokser og for-edler seg som menneske etter ekstraordinære erfaringer, og tar dem med seg som noe verdifullt i bagasjen videre i livet (post traumatic growth).

Videre framrykning

Plan & Policyseksjonen i Forsvarsstaben Veteranavdelingen (FST/V) vil i tida som kommer ha fullt trykk på å implementere restene etter Regjeringens handlingsplan, og operasjonalisere de tiltakene i oppfølgingsplanen som Forsvaret blir ansvarlig for. Videre vil vi «ligge på været» og interessere oss for at de andre bidragsyterne og tiltaksansvarlige i andre sektorer på en god måte operasjonaliserer de tiltakene de får ansvar for. Det vil i tida som kommer bli mer tydeliggjort hva som hører inn under vanlig personellivaretagelse under personell-domenet (HR), og hva som er så veteranspesifikt at det fremdeles må holdes utenfor. Det skal bli en klarere dreining over til at god veteranivaretagelse naturlig hører til god personellivaretagelse. Har vi spent buen for høyt til å komme i mål, slik at vi anerkjenner og ivaretar våre soldater og sikrer et kvalitetssystem som gjør at alle får den samme gode oppfølgingen? Eller ligger det en ny og ukjent sårbarhet her, som vi ennå ikke ser, fordi vi ikke har jobbet nok med dette og ikke ser det fordi det fremdeles ligger under horisonten?

Tore Melhuus (f. 1968) er major og planoffiser i Plan & Policyseksjonen i Forsvarsstaben Veteranavdelingen (FST/V), og han har jobbet med veteranområdet på strategisk nivå siden 2009. Melhuus har studert krisehåndtering, risiko, sårbarhet, beredskap og kriseledelse på deltid ved Høgskolen i Hedmark (HiHm) 2010-2013, og er opptatt av mennesker, tillit, integritet og robusthet i komplekse systemer. Dette er hans første publiserte artikkel.