

**Masteroppgave  
Ernæring, helse -og miljøfag**

**2011**

En kvalitativ studie om  
Forsvarsfamilien og Forsvarets familiepolitikk  
i forbindelse med skarpe operasjoner i utlandet

**Gøril B. Knutsen**

**Avdeling for helse, ernæring og ledelse**



## ***Sammendrag***

### ***Tema og mål:***

Tema for denne studien er det norske Forsvarets familiepolitikk. Hensikten med oppgaven er å belyse utformingen av Forsvarets familiepolitikk, samt beskrive forsvarsfamiliens opplevelser ut i fra utfordringer, forventninger og behov i forbindelse med skarpe operasjoner i utlandet. Oppgaven vil forsøke å løfte frem hvilke problemstillinger forsvarsfamilien vil stå ovenfor. Et mer spesifikt mål er å beskrive og analysere relevante familiepolitiske dokument i lys av erfaringer hos noen utvalgte kvinner fra den berørte gruppen av familier.

### ***Oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål***

Oppgaven har følgende problemstilling:

Hvordan er samsvaret mellom forsvarsfamiliens utfordringer, forventninger og behov i perioder hvor det mannlige befalet er beordret til skarpe operasjoner i utlandet og Forsvarets intensjoner for familiepolitikk?

For å kunne finne svar på min problemstilling, har jeg utarbeidet følgende forskningsspørsmål:

- Hvilke utfordringer og behov opplever kvinner i forsvarsfamilien med barn at de har i perioder hvor deres menn er beordret?
- Hvilke forventninger til Forsvarets familiestøtte har disse kvinnene?
- Hvordan vektlegges forsvarsfamiliens behov for omsorg og helsefremmende tiltak i utvalgte, førende forsvarsdokumenter?

### ***Metode***

Den metodiske tilnærmingen er innenfor både fenomenologisk og hermeneutisk forståelse. I studien brukes tre kvalitative metoder; fokusgruppeintervju med respondenter fra forsvarsfamilier, dokumentanalyse av relevante dokumenter fra Forsvaret, samt narrativ, heretter kalt "Min egen beretning". Dette gjøres for å kunne si noe om sammenhengen mellom de områdene forsvarsfamilien ser på som utfordringer, forventninger og behov og Forsvarets intensjoner for familiepolitikk for de ansatte og deres familier. Min egen beretning vil i tillegg til å beskrive egen forforståelse, inngå som en del av datagrunnlaget i studien, ved

sammenligning av egne erfaringer opp mot respondentene sine erfaringer. Det empiriske materialet drøftes i lys av litteraturbeskrivelser, kvinnenens erfaringer, familiepolitiske dokumenter og min egen beretning.

### ***Funn***

I følge analysen av fokusgruppeintervjuet og dokumentanalysen går det frem at forsvarsfamiliens utfordringer, behov og forventninger i stor grad samsvarer med de intensjoner og målsettinger som Forsvaret har utarbeidet for familiepolitikken. Imidlertid kan det i studien se ut som at de tiltak som er beskrevet i Forsvarets dokumenter om familiepolitikk ikke treffer respondentenes uttrykte behov i forbindelse med en beordring til skarpe operasjoner i utlandet. Studien peker på at det er behov for at Forsvaret evaluerer sin familiepolitikk i forhold til at det ikke er samsvar mellom respondentene sine utfordringer, forventninger og behov sett opp i mot de tiltak Forsvaret ønsker å gjennomføre for å oppnå egne målsettinger for ivaretagelse av forsvarsfamilien.

## ***Abstract***

### ***Topic and aim of the study:***

The theme of this study is the Norwegian Armed Forces' family-policies. The purpose of this study is to illustrate the structure of the Armed Forces family policy, and describe the experiences, challenges, expectations and needs of Army families during deployment to combat operations abroad. This study will attempt to highlight the various issues that Army families will face in such a situation. The aim is to highlight relationship between the Army family experiences as challenges, expectations and needs, up against the intentions of the Armed Forces' family-policies for employees and their families. A more specific goal is to describe and analyze relevant Armed Forces family policy documents, in light of the experiences from a selection of women in the targeted group of Army families.

### ***Problem statement and research questions***

How do the Army family's challenges, expectations and needs during periods where the male officers are deployed to combat operations abroad, correspond with the military's intentions for family-policy?

In order to cover this problem, I have developed the following research questions:

- What are the challenges and needs of partners with children, during periods where their men are deployed to combat operations abroad?
- What are the expectations of the Army family, towards the Armed Forces' family-policies?
- How are such needs as family care, support and promotion of health, represented and described in Norwegian Armed Forces doctrines, regulations and publications?

### ***Method***

The methodological approach is based on phenomenological and hermeneutic theories. The study applies three qualitative methods; focus group interviews with members of Army families, the document analysis of relevant military documents, as well as personal narrative which I shall further refer to as "My own story". In addition to describe my own pre-understanding as part of an Army family, be included as part of the data in the study, comparing my own experiences with those of the members within the focus group. The

empirical material will be discussed in the light of literature descriptions, women's experiences, family policy documents and “My own story”.

### ***Findings***

According to the analysis of focus group interviews and document analysis, it is apparent that the Army family's challenges, needs and expectations are consistent with the intentions and objectives stated in the Armed Forces family-policies. However, as it is shown in the study, the measures and procedures described in the Armed Forces documents on family-policies do not correspond to the family's needs in connection with deployment to combat operations abroad. The study points out that there is a need for the Armed forces to evaluate their family-policies. This is in relation to the lack of correlation between the challenges, expectations and requirements of the family, against what the military wants to implement as specific objectives for safeguarding the family.

## **Forord**

*“En familie som holder sammen, er uovervinnelig”* (Bjørnstjerne Bjørnson).

Først vil jeg takke mine foreldre som gjorde det mulig for meg å gjennomføre det første året på masterstudiet. De kom fra Molde til Hamar en gang i måneden for å passe barna. Under studieukene bodde jeg i Oslo, enten på Krigsskolen eller hos venninner og det ga meg muligheten til å opprettholde kontakten med gode venninner. I slutten av oktober 2004 mistet jeg min far høyst uventet og det ble en sorgfull eksamenstid. Takket være gode studievenninner kom jeg meg gjennom eksamen. I løpet av et og et halvt år, mistet jeg både min far, mormor og farmor og det gjorde at jeg gruet meg til at min mann skulle dra ut i skarpe operasjoner i utlandet. Jeg var redd for at noe skulle skje med mannen min. Etter at jeg ble ferdig med første året på masterstudiet, skulle jeg gå i gang med masteroppgaven min. Jeg hadde så mange tanker om hva jeg ønsket å skrive om. Min veileder ble sykmeldt, etter hvert ble jeg “alenemor” i forbindelse med beordringer og i løpet av disse årene har jeg selv hatt flere lengre sykemeldingsperioder, men likevel lå det i bakhodet mitt et ønske om å skrive en masteroppgave om familiepolitikken i Forsvaret.

For å gjennomføre studien i tillegg til å jobbe i full stilling, har jeg vært avhengig av mennesker rundt meg som har vist forståelse og bidradd til konstruktive tilbakemeldinger. Jeg ønsker å takke min studieveileder ved Høgskolen i Akershus, Ph.D. Anne I. Smehaugen for gode innspill og klare tanker underveis i skriveprosessen. Jeg vil rette en takk til mine syv respondenter for at de delte sine erfaringer med meg, i tillegg til min venninne Hanne K. Nilssen som var assistent under fokusgruppeintervjuet og som har oppmuntret meg i skriveprosessen. Jeg vil også takke gode venner og andre støttespillere som har stilt opp for meg når jeg har hatt behov for hjelp, informasjon og tilbakemeldinger. Mest av alt vil jeg takke min familie som har støttet meg i hele denne studieprosessen. Når man står utenfor et studiemiljø blir man ganske alene i prosessen, men mine nærmeste har holdt ut både mine opp- og nedturen. Min mann Christoffer har lest gjennom oppgaven min flere ganger og gitt meg gode innspill. Han har vært en uvurderlig støttespiller for meg. Tusen takk kjære mannen min!

Hamar, 18. januar 2011.

Gøril B. Knutsen

## ***Forkortelser/akronymer***

AFA	Administrativ Foresatt Avdeling
AFI	Arbeidsforskningsinstituttet
ASA	Administrativ Støttende Avdeling
BFO	Befalets Fellesorganisasjon
DIF	Driftsenhet i Forsvaret
FBOT	Forsvarets Boligtjeneste
FDUS	Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer
FPH	Forsvarets Personellhåndbok
FPT	Forsvarets Personelltjeneste
FSJ	Forsvarssjefen
FST	Forsvarsstaben
HA	Hovedavtalen
INTOPS	Internasjonale operasjoner
MFU	Militærfaglig utredning
NSD	Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste
NOF	Norges Offisersforbund
SOC	Sense of Coherence
SPH	Statens Personalhåndbok

# ***Innholdsfortegnelse***

Sammendrag

Abstract

Forord

Forkortelser/akronymer

Innholdsfortegnelse

<b>1.</b>	<b>Innledning .....</b>	<b>1</b>
1.1.	Bakgrunn .....	1
1.2.	Oppgavens tema, mål og problemstilling .....	1
1.3.	Forskningsspørsmål .....	2
1.4.	Relevans .....	2
1.5.	Avgrensning av begrepet forsvarsfamilien .....	3
1.6.	Oppgavens oppbygging .....	3
<b>2.</b>	<b>Teori.....</b>	<b>5</b>
2.1.	Familien .....	6
2.1.1.	Familien som institusjon .....	6
2.1.2.	Familiens oppgaver i et velferdssamfunn .....	7
2.1.3.	Det sosiale nettverket .....	8
2.1.4.	Forsvarsfamilien .....	9
2.2.	Familiepolitikk .....	9
2.2.1.	Forsvarets familiepolitikk .....	10
2.3.	Helsefremmende arbeid .....	11
2.4.	Tidligere forskning .....	14
<b>3.</b>	<b>Metode .....</b>	<b>18</b>



3.1.	Kvalitativ metode.....	18
3.2.	Vitenskapelig filosofisk tilnærming .....	18
3.3.	Metodetriangulering.....	19
3.4.	Egen beretning/ bruk av egen forforståelse.....	19
3.4.1.	Utarbeidelse av egen beretning .....	20
3.5.	Dokumentanalyse.....	20
3.5.1.	Utvalg av relevante dokumenter.....	20
3.6.	Fokusgruppeintervju .....	21
3.6.1.	Utvalg .....	22
3.6.2.	Utarbeidelse av intervjuguide.....	23
3.6.3.	Forberedelser og gjennomføring av fokusgruppeintervjuet.....	24
3.6.4.	Bearbeidelse, analyse og presentasjon av data .....	26
3.7.	Analyse og kategorisering.....	27
3.8.	Etiske hensyn .....	28
3.9.	Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet .....	28
<b>4.</b>	<b>Funn.....</b>	<b>30</b>
4.1.	Min egen beretning .....	30
4.1.1.	Tjenestesteder .....	30
4.1.2.	Nettverk.....	38
4.1.3.	Oppsummering .....	39
4.2.	Familiepolitiske forsvarsdokument .....	40
4.2.1.	Overordnet hensikt og målsetting for familiepolitikken.....	40
4.2.2.	Familiedirektivet .....	41
4.2.3.	Oppsummering .....	51

4.3.	Kvinnerens erfaringer .....	54
4.3.1.	Trender innen utfordringer og behov.....	55
4.3.2.	Forventninger .....	71
4.3.3.	Oppsummering:.....	72
<b>5.</b>	<b>Diskusjon.....</b>	<b>77</b>
5.1.	Intensjonen med familiepolitikken i Forsvaret.....	77
5.2.	Er det samsvar mellom respondentenes behov og Forsvarets familiepolitiske tiltak? .....	80
5.2.1.	Behovet for økt kunnskap og forståelse i samfunnet om Forsvarets skarpe operasjoner i utlandet... 80	
5.2.2.	Behovet for å få samlivet og familielivet tilbake til “normalsituasjonen” etter en deployering.....	82
5.2.3.	Behovet for at informasjon, tiltak og rutiner i Forsvarets familiepolitikk settes i system .....	85
5.2.4.	Behovet for familiestøtte og veiledning for å takle egne og barns potensielle reaksjoner .....	86
5.2.5.	Behovet for muligheten til å kunne prioritere å planlegge egen jobb og karriere.....	88
5.2.6.	Respondentenes forventninger til familiestøtte .....	89
<b>6.</b>	<b>Avslutning .....</b>	<b>92</b>
6.1.	Studiens viktigste funn.....	92
6.2.	Kritiske refleksjoner over studien .....	93
6.3.	Konklusjon.....	95
6.4.	Behov for videre forskning?.....	96
6.5.	Anbefalte tiltak som vil fremme ivaretagelse i følge respondentene .....	97
	Litteraturliste.....	98
	Bakgrunns litteraturliste .....	101
	Vedlegg:	103

# 1. Innledning

## 1.1. Bakgrunn

Bakgrunnen for mitt valg av tema, er at jeg er engasjert i forhold som omhandler forsvarsfamilien og deres utfordringer som følge av omstillingen i Forsvaret, med tanke på endringen som har funnet sted fra en verneplikts hær til en innsatshær med beordringer til skarpe operasjoner i utlandet. I følge Forsvarspersonelloven (2009) kan befal og vervede mannskaper disponeres til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. Beordringsplikten setter forsvarsfamiliene i en situasjon som er uforutsigbar og som kan medføre belastninger for familielivet. Det å delta i internasjonale operasjoner er for tiden omdiskutert og det kan medføre stor risiko for det enkelte befal og familien; det er en risiko forbundet med liv og helse, samtidig som lang adskillelse og belastninger for familien øker faren for samlivsbrudd. Det er mange meninger om Forsvaret, Forsvarets ansatte og deres familier, og flere forsvarsansatte og deres familier gir uttrykk for sterke synspunkter på hvordan de bør ivaretas av Forsvaret som arbeidsgiver. Jeg mener at temaet Forsvaret og familieivaretagelse er relevant og håper at studien kan være med å sette fokus på viktige områder innen Forsvarets familiepolitikk.

## 1.2. Oppgavens tema, mål og problemstilling

Tema for denne studien er det norske Forsvarets familiepolitikk.

Det overordnede målet med studien er å belyse det norske Forsvarets familiepolitikk med fokus på familier som er berørt av beordring til skarpe operasjoner i utlandet.

Et mer spesifikt mål er å beskrive og analysere familiepolitiske dokument i lys av erfaringer hos noen utvalgte kvinner fra den berørte gruppen av familier.

### **Problemstilling:**

Hvordan er samsvaret mellom forsvarsfamiliens utfordringer, forventninger og behov i perioder hvor det mannlige befalet er beordret til skarpe operasjoner i utlandet og Forsvarets intensjoner for familiepolitikk?

### **1.3. Forskningsspørsmål**

For å kunne hjelpe meg å finne svar på min problemstilling, har jeg utarbeidet følgende forskningsspørsmål:

- Hvilke utfordringer og behov opplever kvinner i forsvarsfamilien med barn at de har i perioder hvor deres menn er beordret?
- Hvilke forventninger til Forsvarets familiestøtte har disse kvinnene?
- Hvordan vektlegges forsvarsfamiliens behov for omsorg og helsefremmende tiltak i utvalgte, førende forsvarsdokumenter?

### **1.4. Relevans**

Forsvarsfamiliens utfordringer med økende trykk i forhold til omstilling<sup>1</sup> og økende internasjonalt fokus<sup>2</sup> synes i liten grad å være tema i samfunnsdebatten. I Forsvaret kan alle militært ansatte bli beordret til skarpe operasjoner i utlandet, med mindre de er medisinsk eller sikkerhetsmessig uskikket (Forsvarspersonelloven, 2009). *“Deltakelse i utlandsoperasjoner er en viktig og integrert del av norsk sikkerhets- og forsvarspolitik, og stadig flere av Forsvarets medarbeidere vil i fremtiden ha gjennomført tjeneste i utlandet. Forsvaret skal være en attraktiv og trygg arbeidsplass som på en god måte ivaretar medarbeiderne og deres mulighet til å ha et mest mulig normalt familieliv. Personellet er Forsvarets viktigste ressurs”* (St. meld. nr. 34 (2008-2009), 2009).

---

<sup>1</sup> Omstilling - Forsvaret har vært i gjennom en kontinuerlig omorganisering og endring siden Forsvarsstudien 1999 og Militærfaglig utredning (MFU) 2003.

<sup>2</sup> Økende internasjonalt fokus – endring fra mobiliseringsforsvaret til innsatsforsvaret (St.meld.nr. 38 (2006-2007), pkt. 4.1)

Jeg vil gjennom å belyse og beskrive respondentenes opplevelser ut i fra utfordringer, forventninger og behov i forbindelse med skarpe operasjoner i utlandet, forsøke å løfte frem hvilke problemstillinger forsvarsfamilien som regel vil stå ovenfor. I tillegg vil jeg se på hvordan Forsvaret imøtekommer sine ansatte med familier. Tidligere forskning innenfor området vil bli nærmere beskrevet i Kapittel 2.5. Samfunnsmessige endringer har hatt store konsekvenser for familieliv og samliv i moderne tid, noe som også berører forsvarsfamilien.

### ***1.5. Avgrensning av begrepet forsvarsfamilien***

I Forsvarets familiedirektiv (2009) blir familie blant annet definert som den ansatte med ektefelle/samboer/partner og eventuelle barn samt foreldre, søsken og besteforeldre. Jeg ønsker å avgrense min definisjon av forsvarsfamilien, til en familie hvor det mannlige befalet arbeider i Hæren og har deltatt i skarpe operasjoner i utlandet. Familien har under beordringsperioden hatt barn i barnehagealder, småtrinnet (1.-4. klasse) eller på mellomtrinnet (5. – 7. klasse) i grunnskolen.

Det kan antas at oppgavens tema vil berøre flere forsvarsfamilier enn det utvalget som er representert i studien. Det som særpreger studiens utvalg av forsvarsfamilier med den måten familien er avgrenset på i denne oppgaven, er at de blir belastet med en type risiko som er spesiell for de som har mennene sine ute i skarpe operasjoner i utlandet. Likevel vil deres utfordringer, forventninger og behov, kunne være faktorer som også kan gjelde andre forsvarsfamilier, der det er befal i andre typer oppdrag hvor det er adskillelse fra familien.

### ***1.6. Oppgavens oppbygging***

Kapittel 1 omhandler innledningen til oppgaven. Oppgavens tema, mål og problemstilling er presentert. I tillegg beskrives oppgavens relevans og avgrensning.

I kapittel 2 vil teori om familie og dens funksjoner, familiepolitikk, helsefremmende arbeid og tidligere forskning bli presentert.

Kapittel 3 beskriver oppgavens metodiske tilnærming til problemstillingen. Kapitlet gir blant annet innsikt i bakgrunn for valg av metode, utvalg, hvordan intervjuguide ble laget og intervjuet ble gjennomført, samt etiske betraktninger og refleksjon rundt begrepene troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet.

I kapittel 4 presenteres datamaterialet som har kommet frem under analysen.

Kapittel 5 viser til drøftingen av funnene.

Kapittel 6 avslutter oppgaven ved å presentere studiens viktigste funn og vise til kritiske refleksjoner over studien, konklusjon, behov for videre forskning og anbefalte tiltak som vil fremme ivaretagelse i følge respondentene.

## 2. Teori

Det teoretiske perspektivet man møter innsamlede data med vil påvirke hvordan vi tolker funnene. Tema for denne studien er det norske Forsvarets familiepolitikk. Et av punktene jeg vil se på i studien, er hvordan forsvarsfamiliens behov for omsorg og helsefremmende tiltak vektlegges. Jeg velger å se på noen utvalgte miljøfaktorer som kan ha betydning for forsvarsfamiliens helse. Mange aspekter ved det menneskelige fellesskapet har betydning for helsen. Sosiale faktorer, her definert som aspekter ved de nære mellommenneskelige relasjoner, påvirker sykdom og helse gjennom flere mekanismer. Storsamfunnets ulike sider som maktstrukturer, fordeling av ressurser, arbeidsmarked og urbanisering er viktige for folkehelsen. Mellom de sosiale relasjonene og de samfunnsmessige strukturene finner vi de kulturelle faktorer, som felles verdier, normer og tradisjoner (Mæland, 2002).

I følge rapporten om forprosjekt for samlivsundersøkelse i Forsvaret gjort av Modum Bad, Modum Bad, samlivssenteret (2005), finnes det mange teoretiske og empiriske studier om familieliv og samliv - dog ikke knyttet til Forsvaret, både på nasjonalt og internasjonalt nivå. Familie og samlivsfeltet kan belyses gjennom flere samfunnsvitenskapelige perspektiv, som for eksempel sosiologi og psykologi. Jeg vil skrive generelt om familien, hva vi forplikter oss til i et velferdssamfunn og hva som ligger i familiepolitikk. Her vil jeg ta utgangspunkt i Brandth og Moxnes' Familier for tiden (1996). Feltet er stort, men det jeg vil konsentrere meg om i denne studien, er å belyse det norske Forsvarets familiepolitikk med fokus på familier som er berørt av beordring til skarpe operasjoner i utlandet.

I tillegg vil jeg belyse problemstillingen ut i fra helsefremmende og forebyggende teorier. Her tar jeg utgangspunkt i Mæland (2002) og avgrensner det slik at jeg ikke fokuserer på sykdom, men på helsebegreper. Jeg vil se på hva som ligger det i det utvidete helsebegrepet, se på menneskers behov for å se sammenheng og forutsigbarhet (Antonovsky, 1979, 2005).

For å se på Forsvarsfamiliens behov og forventninger og hvordan behov for omsorg og helsefremmende tiltak i utvalgte, førende forsvarsdokumenter vektlegges, velger jeg å se på "Familiedirektivet" og veiledning til familiedirektivet (Diesen, 2009, 2010).

## **2.1. Familien**

Verdien av å vokse opp i en harmonisk familie er udiskutabel (Borge, 2010). Familien er et fundament for helse, og er i følge Mæland (2002) den viktigste gruppen vi tilhører. Det er familien som gir oss mat, varme og trygghet som barn, som former vår oppvekst og utvikling, som er med på å gi oss identitet og tilhørighet, og som for de fleste forblir den rikeste kilden til felleskap og praktisk hjelp. Familien tilbyr konkurranse, krav og konflikter og de nære båndene kan lett hemme oss i videre utvikling og vekst. Stabile og gode familieforhold er fundamentalt viktig for barns utvikling og modning til selvstendige individer. Miljøet i hjemmet legger grunnlaget for holdninger og levevaner som vil kunne forme den fremtidige helse. Foreldrenes eget levesett føres gjerne videre av barna og vi snakker om sosial arv i tillegg til den biologiske.

### **2.1.1. Familien som institusjon**

Institusjoner kan defineres som organiserte sett av ideer om hvordan bestemte oppgaver skal ivaretas i et samfunn (Moxnes, 1990). Familien som institusjon består av ideer eller regler om hvordan familier skal dannes og opprettholdes og om hvordan arbeidsoppgaver skal fordeles mellom familie og det øvrige samfunn og innad i familien. Familien i en institusjon er ikke statisk, endringer i familiene og i det øvrige samfunn har ført til endringer i forståelsen av familien, til nye ideer om hva familie er og bør være. Når det ofte hevdes at familien som institusjon er i ferd med å gå i oppløsning, så betyr det at det ikke lenger finnes noe entydig sett av ideer og regler om hvordan familier skal være, men at idesettet er under endring.

Familie er fortsatt en sentral institusjon og synes ikke truet av noen umiddelbar nedleggelse. Fortsatt stifter de fleste familie og bor sammen med nære familiemedlemmer resten av livet. Familieutviklingen i etterkrigstiden viser at det norske familiemønsteret er stabilt, men nye måter å starte, leve i og oppløse familier på, er i ferd med å endre viktige deler av våre familieliv (Moxnes, 1996). Familie er et vidt begrep med en rekke ulike meningsinnhold. I Moxnes (1990) brukes begrepet som betegnelse på slekt, de vi er knyttet til gjennom blodsband eller ekteskap, om de som står oss nærmest, for eksempel samboere og den lille gruppen vi bor sammen med i husholdet som vi kaller for kjernefamilien. Familien kan også sees på som en sosial og økonomisk institusjon. Mange familieteoretikere har prøvd å definere familien. I Moxnes (1990) er blant annet familien beskrevet som et sett av relasjoner



mellom mennesker, for eksempel foreldre, foreldre og barn og søskenrelasjoner. Familien er en institusjon og ideologi – ideologier om kjønnsforhold, morskjærlighet og familiens privathet. Familien lever i hushold med ansvar for produksjon, reproduksjon og konsumpsjon, som organiseres på ulike måter. Moxnes (1990) valgte å definere familien som et sosialt system av relasjoner mellom personer som definerer seg som familie.

### **2.1.2. Familiens oppgaver i et velferdssamfunn**

Familien er det mest grunnleggende fellesskapet i samfunnet. Det er i familien de første og nære relasjoner utvikler seg og skaper grobunn for enkeltmenneskets vekst. Ethvert menneske har behov for å være en del av et slikt nært fellesskap. For å kunne delta i et slikt fellesskap er sosialisering viktig i et samfunn. Sosialisering er en prosess der individer tilegner seg kunnskaper, ferdigheter, normer og verdier som kreves for å fungere i samfunnet.

Menneskene må tilpasse seg fellesskapet på en rekke områder, og fellesskapets regler, verdier og normer former individene. Sosialiseringen er på mange måter en prosess hvor samfunnet former individene, og handler om hvordan vi blir en del av et samfunn og en kultur. Vi kan definere sosialisering som en prosess der nye medlemmer i et sosialt system føres inn i rollene og lærer de grunnleggende pliktene og rettighetene som medlem av systemet (Kval, Henningsen & Andresen, 2007).

Familien står for den innledende fasen i sosialiseringprosessen. Et barn lærer eksempelvis språk, normer, verdier og oppførsel av foreldre, eldre søsken og andre nære familiemedlemmer. Barnet ser og hører på de voksne og etterligner gjerne det som blir gjort. Sosialiseringen i familien skjer i stor grad ved at barnet mer eller mindre identifiserer seg med de voksne som det er nært knyttet til. Det møter forventninger om å spise maten sin, pusse tennene, kle på seg selv, være høflig, ikke slå eller sparke andre barn og mange andre sosialt aksepterte regler for atferd. Familien har tradisjonelt sett vært den viktigste sosialiseringsagenten og blir fremdeles vurdert som viktig når det gjelder å forberede barna til samfunnet.

Sett i et historisk perspektiv, eller i et sammenliknende sosialantropologisk perspektiv, kunne det settes opp en lang liste over funksjoner som har vært knyttet til familien. Familien har bestemt både folks tilhørighet og trygghet, sørget for produksjon av mat og andre

livsnødvendigheter, tatt seg av unge og gamle, syke og hjelpeløse, stått for bytte av varer og tjenester og vært et bindeledd mellom individet og storsamfunnet (Skirbekk, 1999).

Familiens rolle og funksjoner har endret seg mye i løpet av de siste hundre årene. Selve familieenheten har krympet, og familien har så godt som ingen produksjonsoppgaver lenger. Offentlige institusjoner har overtatt mange av de omsorgs- og sosialiseringsoppgavene som familien hadde før, det har skjedd en funksjonstapping av familien (Skirbekk, 1999).

### **2.1.3. Det sosiale nettverket**

Det sosiale nettverket er en viktig faktor for god helse. Mennesket har ikke bare behov for mat og drikke, men også for kjærlighet, felleskap, trygghet og respekt. Mennesket er et sosialt individ som har behov for å være sammen med andre, men det betyr ikke at det sosiale nettverket bestandig bidrar til bedre utvikling (Borge, 2010). De personene som vi omgir oss med til daglig, familie, venner, naboer og arbeidskolleger, danner til sammen disse personene som vi kaller det sosiale nettverket (Mæland, 2002). I følge Mæland (2002) er det nå en klar sammenheng mellom omfanget av det sosiale nettverket og risikoen for å dø av sykdom eller skade, bekreftet i mange undersøkelser. Det sosiale nettverket ser ut til å gi en viss beskyttelse mot tidlig død. Gjennom nettverk av venner og fritidsaktiviteter kan barn utvikle sosial kompetanse og dermed få økt selvtillit (Borge, 2010). Folk med mange nære sosiale kontakter har gjennomgående bedre prognose ved en sykdom. Virkningen av det sosiale nettverket, kommer i tillegg til andre forhold som kan ha innflytelse på helsen, som levevaner, sosial klasse, tidligere sykdommer og så videre. Den viktigste funksjonen for det sosiale nettverket er antakelig å gi mennesker følelsesmessig kontakt og støtte. Evnen til å mestre motgang og tap får man av erfaringene ved å få bekreftet at andre personer bryr seg om deg, at du kan få trøst og oppmuntring, eller at du har noen å dele sorger med. Det sosiale nettverket kan også være til konkret hjelp ved at personer i nettverket kan gi viktige opplysninger, råd eller veiledning og praktisk hjelp. Denne siden ved nettverket har i løpet av den siste generasjonen blitt svekket, men det er fortsatt familie, venner og naboer som er de viktigste kildene for slik konkret hjelp. Personer med svakt sosialt nettverk har oftere psykiske plager. I det forebyggende helsearbeidet har tiltak for å styrke folks sosiale formelle og uformelle nettverk fått økende oppmerksomhet (Mæland, 2002). For de forsvarsfamiliene som har flyttet mye rundt både innenlands og utenlands, har det vært viktig å etablere sosiale nettverk, siden disse familiene ofte står uten familie og etablert nettverk dit de kommer.

#### **2.1.4. Forsvarsfamilien**

I Forsvarets familiedirektiv (2009) blir familie definert som den ansatte med ektefelle/samboer/partner og eventuelle barn samt foreldre, søsken og besteforeldre. Dette er en generell definisjon av forsvarsfamilien. Jeg ønsker å avgrense min beskrivelse av forsvarsfamilien, til en familie hvor det mannlige befalet arbeider i Hæren og har deltatt i skarpe operasjoner i utlandet. Familien har under beordringsperioden hatt barn i barnehagealder, småtrinnet (1.-4. klasse) eller på mellomtrinnet (5. – 7. klasse) i grunnskolen.

De endrede oppgaver som Hæren står overfor vil medføre økt hyppighet av tjeneste i internasjonale operasjoner. Som ansatt i Forsvaret må familien være forberedt på denne type tjeneste (Sølvberg, 2005). Tjeneste internasjonalt er en naturlig del av Hærens tjenestemønster. I disse periodene vil familiemedlemmene være adskilt, og den ansatte vil kun være hjemme i henhold til de permisjonsdagene som gis for det spesifikke oppdraget. Alle militært ansatte kan bli beordret til skarpe operasjoner i utlandet, med mindre de er medisinsk eller sikkerhetsmessig uskikket. Den største belastningen for familien vurdert i et familiepolitisk perspektiv, er fravær og langsiktig uforutsigbarhet, samt å være alene med omsorg for barn over tid (Diesen, 2009).

#### **2.2. Familiepolitikk**

I følge Berg (2010) er familiepolitikk et offentlig tiltak for å lette familienes velferd, funksjonsmåte, sammensetning, størrelse og tilpasning til samfunnet for øvrig. Da regjeringer på 1930-tallet i mange vestlige land innførte stimulerings tiltak for å få unge mennesker til å gifte seg og stifte familie, som en reaksjon på nedgangen i fødselstall, ble begrepet familiepolitikk først brukt. Tiltak av familiepolitisk art går imidlertid enda lenger tilbake. Den offentlige helsetjeneste, med røtter tilbake til slutten av 1700-tallet i Norge, hadde åpenbare velferdsskapende funksjoner for familier, som fødselsomsorgen og jordmorvesenet. Deler av den forebyggende helsetjenesten fra slutten av 1800-tallet, som bygde på den nye bakteriologiske og ernæringsfysiologiske kunnskap, kan også sees på som familierettet. Det samme kan man si om offentlige sosialforsikringsordninger; den første ble innført i Tyskland i 1883. Men det er likevel først etter 1945 at de mange familier relevante tiltak kom, som barnetrygd for mor og barn. Fra 1950-årene ble betegnelsen ”familiepolitikk” tatt i bruk. I Norge ble det opprettet et eget Departement for familie- og forbrukersaker i 1956. Siden har

familiepolitikken hatt departemental forankring, men med flere omorganiseringer: Forbruker- og administrasjonsdepartementet (1972), Familie- og forbrukerdepartementet (1990) og Barne- og familiedepartementet fra 1991. Barne- og likestillingsdepartementet ble opprettet 1. januar 2006 med oppgaver fra Barne- og familiedepartementet, som ble nedlagt samme dato.

Familiefeltet er stort, men det jeg vil konsentrere meg om i denne studien, er å belyse det norske Forsvarets familiepolitikk med fokus på familier som er berørt av beordring til skarpe operasjoner i utlandet.

### **2.2.1. Forsvarets familiepolitikk**

1. januar 2006 trådte familiedirektivet eller "Direktiv for organisering og tiltak for ivaretagelse av familier i Forsvarets militære organisasjon" i kraft som ble revidert 1. april 2009.

Formålet med direktivet er å sette en felles standard for praktisering av Forsvarets familiepolitikk. Hovedprinsippet for Forsvarets familiepolitikk er at den ansatte skal kunne kombinere en karriere i Forsvaret med et godt familieliv. Direktivet skal sikre familiene forutsigbarhet gjennom tiltak som utformes og praktiseres i henhold til familiepolitiske krav, og som er tilpasset ulike tjenestemiljøer og avdelinger. Videre er formålet med direktivet å sikre planmessig og effektiv ressursbruk gjennom styring og organisering, herunder etablering av funksjonen familiekoordinator<sup>3</sup> og et samarbeid mellom fagmiljø på alle nivåer ved hjelp av familieforum.

”Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret - Familiedirektivet” er ikke et hjemmelsdokument i seg selv. Det betyr at tiltak og utøvelse av familiepolitikk til en hver tid må forholde seg til overordnede lovverk samt statiske og dynamiske regelverk, retningslinjer og bestemmelser innenfor både stats og etatsforvaltningen.

---

<sup>3</sup> Familiekoordinator – En støttefunksjon som skal ivareta og tilrettelegge for familiene til avdelingens ansatte

### **2.3. Helsefremmende arbeid**

Forebyggende helsearbeid blir i Mæland (2002) definert som det å forebygge sykdom og det å fremme helsen. Begge tilnærmingene er nødvendige hvis de overordnede målsetningene skal nås. I følge Mæland (2002) er kanskje det helsefremmende arbeidet den mest effektive måten å forebygge mange typer sykdommer og helseproblemer på. Å forebygge sykdom blir på en annen side en del av det helsefremmende arbeidet. I stedet for å se sykdomsforebygging og helsefremmende arbeid som motsetninger, bør de heller betraktes som komplementære tilnærminger innen det forebyggende helsearbeidet. I denne oppgaven vil jeg belyse problemstillingen ut i fra helsefremmende og forebyggende teorier, ikke fokusere på sykdom, men på helsebegreper. Jeg vil se på hva som ligger i det utvidete helsebegrepet og se på menneskers behov for å se sammenheng og forutsigbarhet (Antonovsky, 1979, 2005).

Helsebegrepet blir brukt på flere måter og kan forstås ut i fra livsoppfatning, verdimeslige prioriteringer, men også kulturelle og sosiale forhold. I 1946 slo Verdens helseorganisasjon fast at helse er mer enn sykdom og svakhet. Deres definisjon av helse som fullstendig fysisk, mentalt og sosialt velbefinnende ble kritisert for å være utopisk. Peter F. Hjort lanserte definisjonen: ”Helse er å ha overskudd i forhold til hverdagens krav”. Helse beskrives her mer som evne til å fungere eller mestre, og sees i sammenheng med de varierende livsbetingelser som mennesket utsettes for. I følge Mæland (2002) blir Hjorts definisjon å forstå som en ressurs som gir mennesker styrke til å fungere og motstandskraft til å stå i mot påkjenningene man utsettes for gjennom livet.

Det helsefremmende arbeidet tar ikke utgangspunkt i sykdom, men i helse, og arbeider ikke primært med risikofaktorer, men derimot å styrke ressursene for god helse. Det helsefremmende arbeidet legger størst vekt på de positive aspektene ved helse og det er ikke et middel i seg selv, men heller et middel til å oppnå andre ønskelige mål. Ved å styrke menneskers og befolkningens helse, skapes et overskudd som gir muligheter for personlig, økonomisk og sosial utvikling og dermed økt livskvalitet (Mæland, 2002). Det helsefremmende arbeidet tar utgangspunkt i de samfunnsmessige forutsetninger for en god helseutvikling. Basale faktorer kan være tilstrekkelig og rett sammensatt mat, rent vann, ren luft, et stabilt økosystem og muligheter for utdanning og arbeid. Andre faktorer kan være rettferdig fordeling av ressurser, frihet fra krig, gode oppvekstvilkår og muligheter for å

påvirke sin egen livssituasjon. Ideen bak det helsefremmende arbeidet er hentet fra flere kilder og henter mye av sitt tankegods fra radikale strømninger på 1970-tallet. Tanken om å engasjere folket i en frigjørings- og utviklingsprosess stod sterkt. En av de tydeligste inspiratorene er i følge Mæland (2002) den brasilianske pedagogen Paulo Freire. Sentralt i Freires pedagogikk er ideen om å være subjekt i eget liv (Freire, 1999). Så selvstendig som mulig må den enkelte, for å leve et verdig liv, forbedre livet og frigjøre seg fra undertrykkende vaner og roller, og sentralt i den helsefremmende tenkningen er i følge Mæland (2002) ideen om at den enkelte og lokalsamfunnet må ha makt og kontroll over helsen. Idégrunnet manifesterte seg på den første internasjonale konferansen for helsefremmende arbeid i Ottawa, Canada i 1986 (Ottawa Charter for Health Promotion, 1986). I charteret defineres helsefremmende arbeid som ”prosessen som setter folk i stand til å få økt kontroll over og forbedre sin helse”. Det heter videre at ”For å nå frem til en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære, må et individ eller en gruppe være i stand til å kunne identifisere og virkeliggjøre sine forhåpninger, tilfredsstillende sine behov, og endre eller mestre sitt miljø. Helse skapes og utvikles i hverdagslivet. Det at folk selv er villige til å gjøre noe, er altså en viktig forutsetning for det helsefremmende arbeidet. Helsefremmende arbeid går ut over helsetjenestens ansvar (Mæland, 2002).

Tre hovedstrategier i det helsefremmende arbeidet kan for det første innebære og samarbeide med enkeltindivider og grupper. Slik kan folk sette seg i stand til å ta vare på sin egen helse. Dette innebærer å mobilisere menneskelige og materielle ressurser gjennom kunnskapsformidling, å utvikle folks helsefremmende ferdigheter og dessuten styrke befolkningens muligheter for påvirkning av politiske vedtak. For det andre vil det være å arbeide for økt politisk og sosial aksept av helsefremmende budskap. Dette kan skje gjennom mediekanalene, via direkte påvirkning av den politiske prosessen eller gjennom mobilisering av grasrota i lokalsamfunn og befolkning. Den tredje hovedstrategien er å knytte sammen gode krefter i arbeidet for helse. I det helsefremmende arbeidet er det avgjørende å skape brede samarbeidsrelasjoner. Det kan dreie seg om arbeid som går på tvers av sektorene, eller det kan skje gjennom samarbeid mellom det offentlige apparat og lokalbefolkningen (Mæland, 2002).

Fem strategiske innsatsområder innenfor helsefremmende arbeid er i følge Mæland (2002) å bygge opp en helsefremmende politikk, å skape støttende miljøer for helse og utvikling, å

styrke lokalsamfunnets muligheter for kontroll over egen fremtid, å utvikle personlige ferdigheter som setter folk i stand til gjøre valg som fremmer helsen og å reorientere helsetjenesten mot forebyggende arbeid. Prosessene underveis legges like stor vekt på som resultatet i det helsefremmende arbeidet.

Opplevelsen av behov og utfordringer for de som lever i en forsvarsfamilie, kan oppleves for noen som svært uoverkommelig og for andre som overkommelig. Aron Antonovsky kom med begrepet salutogenese i 1978, og utviklet etter hvert en teoretisk modell som han beskrev blant annet i boken *Health, Stress and Coping* i 1979, fulgt av boken *Unraveling the Mystery of Health* i 1987. I denne oppgaven vil jeg henviser til oversettelsen *Hälsans mysterium* (2005). Salutogenese er i følge Borge (2010) et medisinsk perspektiv der man søker å forklare utviklingen av god helse i motsetning til patogenese, som forklarer sykdom. I Mæland (2002) stilles spørsmålet; hvorfor blir ikke alle syke når vi gjennom livet utsettes for så mange påkjenninger? Hva er det som gjør at forsvarsfamiliene eventuelt takler påkjenningene de utsettes for ved at det mannlige befalet i familien er beordret til skarpe operasjoner i utlandet? Antonovsky (2005) hevdet at en salutogen faktor er evnen til å oppleve verden som rimelig forutsigbar og sammenhengende, ”Sense of Coherence” (SOC). Antonovsky utviklet begrepet ”Sense of Coherence” under sitt arbeid med kvinner som hadde sittet i konsentrasjonsleir som barn og unge. Han fattet interesse for hvorfor disse modne kvinnene på over 50 fungerte så godt (Borge, 2010). Det at forsvarsfamiliens situasjon oppleves som forståelig, håndterbar og meningsfull er viktig, for å forsøke å håndtere den endrede livssituasjonen som det er å være fra hverandre i lengre perioder forbundet med usikkerhet og risiko.

Begrepet opplevelse av sammenheng, eller SOC, er mye brukt i medisinsk litteratur. Det betegner en psykisk tilstand som bestemmes delvis av individets posisjon i den sosiale strukturen og delvis av erfaringer med helse og sykdom. Opplevelsen av sammenheng kan være et viktig bindeledd mellom tradisjonelle risikofaktorer og utvikling av sykdom, for eksempel urimelig stort arbeidspress og symptomer på sykdom. SOC består av tre elementer. Håndterbarhet, om man vanligvis ser en løsning på problemer som andre finner håpløse (Borge, 2010). I hvilken grad man opplever at det står ressurser til ens disposisjon, med hjelp av hvordan man kan møte de krav som stilles av de stimuli som man utsettes for. Ressurser til disposisjon kan være egne ressurser eller ressurser som kontrolleres av kompetente andre som for eksempel ektefeller, venner, kolleger, eller andre som man regner med og stoler på

(Antonovsky, 2005). Mening, i hvilken grad man føler at dagliglivet er meningsfylt og en kilde til personlig tilfredsstillelse (Borge, 2010). Viktigheten av å være delaktig, medvirke i de prosesser som skaper både ens egen skjebne og de daglige erfaringene. Betydningen av det meningsfulle, er begrepets motivasjonskomponent og er det viktigste elementet (Antonovsky, 2005). Forståelse, hvilken forståelse man har av følelser og ting som skjer i dagliglivet (Borge, 2010). Et menneske med høy evne til forståelse, forventer seg at de stimuli som han eller hun kommer til å møte i fremtiden er forutsigbare, eller at de, når de kommer som overraskelser, vil kunne bli ordnet og det vil være en forklaring på hvorfor det skjer (Antonovsky, 2005). Man har lenge vært opptatt av hvorfor noen personer ser ut til å klare selv ekstreme påkjenninger og motgang i livet uten å bryte sammen. Slike personer synes blant annet å kjennetegnes av å ha en stabil indre opplevelse av sammenheng og kontroll i tilværelsen, evne til å oppleve ulike situasjoner som håndterbare, meningsfulle og forståelige. For den avgrensede forsvarsfamilien jeg skriver om, vil det også være viktig å se barna i denne sammenhengen. Hvordan barna håndterer det når pappaen i familien ”drar ut”, er utfordringer en slik familie kan stå ovenfor. I følge Magne Raundalen (Foredrag 10. mai, 2007) som er barnepsykolog og jobber med blant annet barn i krise, er det viktig at barnet blir forklart hva som skjer, ikke vente til barnet spør, men være i forkant. Han nevner Antonovskys teorier, og hvordan gjøre det begripelig for barn når pappa drar til for eksempel Afghanistan.

## ***2.4. Tidligere forskning***

Jeg har ikke funnet at det er gjort noen tidligere undersøkelser blant norske forsvarsfamilier direkte på området om det er samsvar mellom det forsvarsfamilien har som behov og det Forsvaret har som intensjon.

Det er skrevet oppgaver som omhandler forsvarsfamilien, og i disse belyses den generelle forsvarsfamilien innenfor ulike områder. Det er skrevet en hovedfagsoppgave av Linda Ingebrigtsen Hansen (2004) om ”Ekteskapelig samspill: en analyse av kvinners mestringsstrategier i samliv med en forsvarsansatt”. Oppgaven er basert på intervjuer av kvinner som lever sammen med yrkesbefal i indre Troms, og hvordan de opplever det å planlegge hverdag og fremtid. Hun synliggjør at det i Forsvaret eksisterer en mannsdominert arbeidskultur, noe som gjør at kvinnene som lever sammen med befalet får problemer med



både små og store livsplaner. Hansens undersøkelse konkluderer med at ”Forsvarsfamilien” har behov for sosial støtte og bedre tilrettelegging fra både Forsvaret og velferdsstaten enn det som er tilfellet i dag. Hun skriver også at Forsvarets familiepolitikk med fordel kan utvikles til å bli bedre, hvor den ikke i så stor grad tar for gitt at kvinnene tilpasser seg kravene fra mennenes arbeidsgiver.

Modum Bad, samlivssenteret (2005) gjennomførte et forprosjekt for å kartlegge familie – og samlivssituasjonen i norske forsvarsfamilier. Kartleggingen hadde til hensikt å få dokumentert hvordan situasjonen er med hensyn til opplysning av parforhold. Samtidig skulle undersøkelsen gi materiale til en familiepolitikk som er fremtidsrettet i et endret Forsvar og et endret samfunn. I følge Rapport – forprosjekt for samlivsundersøkelse i Forsvaret, Modum Bad, Samlivssenteret (2005) ble det ved Claritas samfunnsforskning gjennomført en studie av forsvarsfamiliers valg og tilpasning.

Heen & Halrynjo (2006) utførte undersøkelse “Samliv i Forsvaret. En kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier”. I deres analyse av belastninger og konflikter det kan medføre å være en forsvarsfamilie, ser det ut til at den største belastningen for kvinnelige partnere av befal (og av befalet selv), er at partnerne er mye alene med ansvar for barn, langsiktig uforutsigbarhet, og at befalet er mye borte fra hjemmet.

Samlivsundersøkelsen i 2006 viste større hyppighet av skilsmisser i Forsvaret sammenliknet med resten av samfunnet. Tallene viser at rundt 70 prosent av offiserer med minst to fredsbevarende oppdrag bak seg, ble skilt.

Talmo (2009) har skrevet masteroppgaven ” Forsvaret og medflytterne”. Egenrealisering i skjæringspunktet mellom individuell fleksibilitet og styrt livsløp. Hun ser på hvordan partneren oppfatter det å leve sammen med et befal, og om dette har hatt noen innvirkning på muligheter og valg hun/han har tatt med hensyn til egen utdanning, karriere og livsplaner. Talmos oppgave ser også på om Forsvarets støttetiltak har gjort noen positiv forskjell for forsvarsfamiliene og om partnerne har merket noe til disse tiltakene og i hvor stor grad de kjenner til dem og bruker dem. Et annet spørsmål hun tar opp, er om disse familiepolitiske tiltakene kan veie opp for at belastningene for befalet har blitt enda større.

Berg (2009) har skrevet masteroppgaven Samliv på distanse. ”Et underlig liv”. Erfaringers betydninger for læring hos familier berørt av Internasjonale oppdrag for Forsvaret. Hun

ønsket å berøre familiers erfaringer og ser på hvordan enkeltindividets livshistorier kan danne grunnlaget for en mer formalisert læring innenfor samlivsrelasjonen gjennom å reflektere over egne erfaringer, bli bevisst i sitt forhold til miljøet rundt og utvikle egne ferdigheter.

Svendsen (2009) har skrevet masteroppgaven “Samliv på tvers av grenser. En kvalitativ studie av par tilknyttet det norske luftforsvaret.” Undersøkelsen tar spesielt for seg hvordan parene forhandler om den praktiske arbeidsfordelingen i hjemmet, og hvordan de skaper nærhet til hverandre på avstand.

Schjølberg (2009) har skrevet masteroppgaven ”Tjeneste ved en operativ avdeling i Hæren og et godt familieliv: gjensidig uforenelig?” Hun beskriver at de største utfordringene ved å forene tjeneste ved en operativ avdeling i Hæren og et godt familieliv kan se ut til å være overordnede og politiske rammefaktorer som skaper ubalanse mellom tildelte ressurser og pålagte oppdrag, samt Hærens beliggenhet.

Weibull (2009) forsker ved den svenske Försvarshögskolan i Stockholm, har skrevet rapporten ”Vi borde også få medalj”: om stöd till militära familjer under utlandstjänstgöring. I rapporten presenteres resultatet av intervjuer med noen svenske familier som er fulgt før, under og etter partnerens utenlandstjeneste, samt erfaringer fra besøk ved noen kanadiske familiestøttesenter.

Ved University of Denver i Colorado har de etter mange års forskning utviklet et undervisningsprogram som de kaller PREP<sup>4</sup>. I to større undersøkelser viser det seg at evnen til bedre kommunikasjon og opplevelsen av tilfredshet med samlivet, var høyere hos par som hadde gjennomgått programmet. (Samlivssenteret, Modum Bad, 1999) PREP står for “The prevention and Relationship Enhancement Program” (Markman, Stanley & Blumberg, 2001)

---

<sup>4</sup> PREP – “The prevention and Relationship Enhancement Program” Et undervisningsopplegg, hvor målet er å lære noe om hvordan en kan unngå de største farene som parforhold i dag blir utsatt for.

I USA finnes det et eget forskningsprogram ”The Military Family Research Institute” som arbeider med forskning på forsvarsfamiliers situasjon. Undersøkelser fra instituttet kan ha relevans for mitt kommende arbeid. I følge rapporten om forprosjekt for samlivsundersøkelse i Forsvaret gjort av Modum Bad, ble det gjennomført et prosjekt som omhandler betydningen av støtte fra arbeidsstedet for tilfredshet med det amerikanske forsvaret. I undersøkelsen gjennomført av Joe F. Pittman, Jennifer L. Kerpelman & Jennifer M. McFadyen (2004) så forskningsgruppen på indre og ytre tilpasning mellom arbeidsliv og familieliv i amerikanske forsvarsfamilier under deployering<sup>5</sup> i perioden da Desert Shield<sup>6</sup> og Desert Storm<sup>7</sup> pågikk.

I dette kapittelet er studier som behandler eller grenser opp til temaet for denne studien beskrevet. En undersøkelse av mitt tema vil kunne belyse de utfordringene, behov, erfaringer og forventinger som forsvarsfamiliene i Hæren står ovenfor når mannen er beordret til skarpe operasjoner i utlandet. De nevnte studier vil jeg kunne bruke som bakgrunnsstoff og er noe studiens datamateriale kan diskuteres opp mot.

---

<sup>5</sup> Deployering – Når en avdeling eller enkeltperson overføres til et operasjonsområde utenlands.

<sup>6</sup> Desert Shield – Golfkrigen: "Operation Desert Shield" startet 7. august 1990

<sup>7</sup> Desert Storm – Golfkrigen: "Operation Desert Storm" varte fra 17. januar til 28. februar 1991

### **3. Metode**

Metode er en systematisk måte å undersøke virkeligheten på. Metoden er et hjelpemiddel, ikke noe mål i seg selv (Halvorsen, 2008). Denne studiens tilnærming er kvalitativ. I dette kapitlet vil jeg beskrive de tre metodene som vil anvendes i denne studien og noen implikasjoner som disse metodevalgene har.

#### ***3.1. Kvalitativ metode***

I følge Thagaard (2002) er en viktig målsetting med kvalitative studier, å oppnå en forståelse av sosiale fenomener. Fortolkning har derfor særlig stor betydning i kvalitativ forskning. Kvalitative metoder gir innsikt i, og forståelse for andre menneskers liv. Kvalitative studier skal i følge Thagaard (2002) egne seg godt til studier av temaer som det er lite forskning på fra før, der det stilles særlig store krav til åpenhet og fleksibilitet. Hun skriver også at det karakteristiske for kvalitativ forskning er at de ulike aspektene i forskningsprosessen overlapper hverandre. I en kvalitativ metode søker man ikke årsaker, men sammenhenger (Thagaard, 2002). Dette er noe av de kvalitative metodenes egenart.

#### ***3.2. Vitenskapelig filosofisk tilnærming***

Jeg vil velge å se på mitt tema både med en fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming. Fenomenologien tar i følge Thagaard (2002) utgangspunkt i den subjektive opplevelsen og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer. En fenomenologisk tilnærming vil være et utgangspunkt når jeg skal intervjuer kvinner om deres erfaringer. Det er viktig at forskeren er åpen for erfaringene til informantene. Fenomenologien bygger på en underliggende antakelse om at realiteten er slik folk oppfatter at den er (Kvale, 2001). En hermeneutisk tilnærming, i følge Thagaard (2002), legger vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivåer. Hermeneutikken fremhever betydningen av å fortolke menneskers handlinger gjennom å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som er umiddelbart innlysende. Min tilnærming til analyser av intervjuet og relevante dokumenter vil være hermeneutisk.

### **3.3. Metodetriangulering**

Ved kvalitative tilnæringer er opplegget fleksibelt i følge Halvorsen (2008). En låser seg ikke fast til en bestemt datainnsamlingsmetode på forhånd og etter hvert i arbeidet med denne oppgaven har jeg kommet frem til at jeg vil benytte meg av dokumentanalyse, fokusgruppeintervju og egen personlig beretning. Jeg velger å bruke tre kvalitative metoder, for å kunne si noe om sammenhengen mellom det forsvarsfamiliene ser på som utfordringer, forventninger og behov og det Forsvaret har som intensjoner for familiepolitikk. Det at jeg i tillegg vil bruke en narrativ metode hvor jeg skriver min egen personlig beretning er for å redegjøre for min forforståelse, som er sentralt i hermeneutikk, gjennom egne opplevde erfaringer som en del av en forsvarsfamilie og erfaringer jeg har ervervet meg gjennom samspill med andre i denne sammenhengen. Min egen beretning vil i tillegg inngå som en del av datagrunnlaget i studien, ved sammenligning av egne erfaringer opp mot respondentene sine erfaringer.

### **3.4. Egen beretning/ bruk av egen forforståelse**

Personlige beretninger er økende blant samfunnsvitere, noe som henger sammen med at fortellingene kan sees på som en grunnleggende måte å uttrykke og formulere erfaringer og kunnskaper på (Halvorsen, 2008). Analyser som legger vekt på tekstens innhold og form, omfatter både beretninger og historier. Beretninger er omfattende beskrivelser av erfaringer som er basert på informantens forståelse av hendelser i livet sitt. Beretninger brukes i Thagaard (2002) synonymt med det engelske begrepet ”narrative”.

*I følge Brinkman & Løkke (2010) ”Selve den kvalitative rapport kan også have form som en narrativ gengivelse af interviewpersonernes spontane historier eller af deres historier strukturert i specifikke narrative former eller omarbeidet til nye historier. I sidstenævnte tilfælde rekonstrueres historierne med henblik på de hovedpunkter, forskeren ønsker at formidle”.(s. 512, 513)*

For å forsikre meg om at opplysningene som kommer frem i min egen beretning ikke er for utleverende for min nærmeste familie og i forhold til min manns tjeneste, har egen beretningen blitt gjennomlest og godkjent av min mann.

### **3.4.1. Utarbeidelse av egen beretning**

All forståelse forutsetter eller bygger på en eller annen form for forforståelse. Enhver tolkning forutgår av visse forventninger eller forfattede meninger (Wideberg, 2001). I min egen beretning vil jeg bruke min forforståelse til tema, ved å skrive om min livserfaring som en del av en forsvarsfamilie. Min egen beretning vil ta utgangspunkt i min manns beordringer og tjeneste. Min egen beretning omhandler blant annet omstillinger i forbindelse med nye tjenestesteder, ivaretagelse og tiltak fra Forsvaret, betydningen av informasjon og sosiale nettverk, viktigheten av egen jobb, risiko forbundet med tjeneste i skarpe operasjoner i utlandet og hvilke faktorer som har bidradd til at man holder ut dette spesielle livet forbundet med fravær og risiko. Min egen beretning vil ikke bli analysert, men den vil brukes i drøftingen av funnene.

## **3.5. Dokumentanalyse**

Dokumentanalyse benyttes ofte i kombinasjon med intervju eller observasjon. Relevante kilder for samfunnsvitenskapelig analyser kan både være offentlige dokumenter som er knyttet til virksomheten i organisasjoner eller institusjoner, og private dokumenter som brev, dagbøker og så videre. Et fellestrekk for analyse av ulike typer dokumenter er at teksten foreligger før forskningsprosjektet begynner (Thagaard, 2002).

*“Det er næsten umulig at forestille sig empiriske undersøkelser, som ikke på den ene eller andre måde inddrager dokumenter. Dokumentanalyse ses ofte i kombination med andre undersøgelsesteknikker så som interviews eller statistiske metoder.”* (Brinkmann & Tanggaard, 2010).

Analyse av tekster forbindes særlig med historisk metode, men også sosiologer og andre samfunnsvitere har tatt i bruk tekster for å belyse samfunnsfenomener.

### **3.5.1. Utvalg av relevante dokumenter**

I min oppgave vil jeg se på de mest sentrale dokumentene som regulerer familiepolitikken i Forsvaret. Lov om personell i Forsvaret, Kapittel III, Tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, har som formål å legge til rette for en hensiktsmessig anvendelse av Forsvarets personellressurser for å sikre gjennomføringen av Forsvarets oppgaver nasjonalt og internasjonalt. Loven beskriver Forsvarets ansvar for personell som deltar i internasjonale

operasjoner og at deres pårørende blir godt ivaretatt før, under og etter endt tjeneste. Forsvarets Personellhåndbok (FPH) regulerer personelltjenesten i Forsvaret. Personellhåndbokens del A omhandler blant annet familiepolitikken i Forsvaret. Med utgangspunkt i FPH har Forsvarssjefen gitt ut “Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret”, også kalt ”familiedirektivet”, samt en egen veiledning med vedlegg. Direktivet med veiledning skal sette en felles standard for praktisering av familiepolitikken i Forsvaret. Veiledningen gir en utdypning til direktivet og beskriver utførelsen av familiepolitikken mer detaljert.

I min dokumentanalyse vil jeg se på Forsvarets Personellhåndbok, del A kapittel 8 og 10, Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret (familiedirektivet) og Veiledning til familiedirektivet. I analysen vil funnene drøftes opp mot de ulike familiepolitiske dokument som jeg har valgt å omtale i denne oppgaven.

Dokumentanalysen tar utgangspunkt i dokumentenes intensjon/hensikt, målsetting og tiltak ut fra hva som kan møte respondentenes utfordringer, behov og forventninger. Ved analyse kan man si noe om hva dokumentene sier om Forsvarets familiepolitikk, om de er tenkt forebyggende eller helsefremmende og hvor ansvaret legges.

### ***3.6. Fokusgruppeintervju***

Jeg vil bruke fokusgruppeintervju som metode for innhenting av erfaringer fra kvinner i forsvarsfamilier. Et fokusgruppeintervju er en variant av intervjuer og gruppediskusjoner (Halvorsen, 2008). Grupper som deltar i slike diskusjoner, kalles gjerne for fokusgrupper fordi diskusjonen fokuseres på et bestemt tema. Intervjuene bør ha en uformell form, med mulighet for at deltakerne kan komme med egne tema og innspill. Ved at deltakerne samtaler om sine erfaringer kan man få frem mer informasjon enn ved å intervjuer ett og ett gruppe medlem. Samhandlingen mellom medlemmer i gruppen vil kunne bidra til at informasjonen blir mer omfattende ved at glemt erfaringer aktiveres, og ved å utløse informasjon som ellers kunne blitt holdt tilbake. Et problem er ofte at datatilfanget er influert av gruppedynamikken. Den kan fremme diskusjonen blant gruppe medlemmene, men den kan også representere en trussel mot åpen diskusjon (Halvorsen, 2008).

Fokusgruppene er velegnet til å finne forbedringsområder ut fra hva brukerne eller andre opplever eller savner, samt gi ideer til hva som bør gjøres annerledes.

Poenget med å samle en gruppe, i stedet for å intervju deltagerne enkeltvis, er at deltakerne forholder seg til hverandres meninger. Fokusgrupper gir mulighet for å komme dypere og mere konkret ned i kvalitative problemstillinger enn man kan gjennom åpne spørsmål i spørreskjemaundersøkelser, for å få respons på ideer eller som del av utviklingen av nye tiltak.

### **3.6.1. Utvalg**

Kvalitative studier baserer seg på strategiske utvalg, det vil si at det velges informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen (Thagaard, 2002). Begrepet informant er innarbeidet i kvalitativ forskning og benyttes om de personene som forskeren får informasjon fra. Jeg vil i denne oppgaven bruke respondenter om utvalget, fordi mitt utvalg skal gi informasjon om seg selv og ikke om andre.

Utvalget er kvinnelige ektefeller/samboere i Hæren, i en hæravdeling på Østlandet. Jeg forutsetter i denne oppgaven at det ikke er noen forskjell på belastningene i sør og nord av landet, fordi personellet gjennom hele karrieren roterer mellom sør og nord Norge. Det at valget falt på Østlandet, er av praktiske årsaker. Siden kvalitative studier ofte omhandler personlige og til dels nærgående temaer, kan det være vanskelig å finne personer som er villige til å stille opp som respondenter. Derfor må vi benytte oss av en seleksjonsmåte som sikrer oss et utvalg av personer som er villige til å være med i undersøkelsen. Denne type utvelging av respondenter, hvor Thagaard bruker informanter, kalles i følge Thagaard (2002) tilgjengelighetsutvalg. Utvalget vil være kvinnelige samboere/ektefeller i en hærfamilie, som følger et befal med familie på et beordringssystem<sup>8</sup>. I denne studien er Forsvarsfamilien avgrenset til å gjelde et utvalg av familier fra Hæren. Studien velger å se på Hæren som forsvarsgren, fordi Hæren er den største av de fire forsvarsgrenene Sjøforsvaret, Luftforsvaret,

---

<sup>8</sup> Beordringssystem – Et personell disponeringssystem etter beordringsmetoden.



Hæren og Heimevernet, samt at det er Hæren som leverer den største andelen av personell til skarpe operasjoner i utlandet. Jeg vil ikke se dette ut i fra et feministisk perspektiv, men på grunn av egen erfaring velger jeg kvinnene som en forutsetning og jeg velger å gå ut i fra at det er de som har hovedansvaret hjemme. Det er flest mannlige befal i Hæren og det fører til flest kvinnelige samboere/ektefeller som lever med mannlige befal i Hæren som har deltatt i skarpe operasjoner i utlandet.

Utvalget består av syv kvinner som er fra midten av trettiårene til starten av førtiårene, som representerer mye erfaring fra det å leve i en forsvarsfamilie. Alle respondentene er gift og har fra ett til tre barn. Tre av kvinnene arbeider turnus og alle har høyere utdanning. Deres menn har vært beordret fra en til seks perioder i skarpe operasjoner i utlandet, hvor barna har vært fra alderen i magen til ungdomsskoletrinnet, men de har alle under beordringsperioden hatt barn ut i fra mine utvalgsriterier, det vil si barn i enten barnehagealder, småtrinnet (1.-4. klasse) eller på mellomtrinnet (5. – 7. klasse) i grunnskolen.

Ut i fra et tilgjengelighetsutvalg ble respondentene en relativt homogen gruppe ut fra alder og erfaring, noe som kan være en fordel i fokusgrupper slik at de snakker om det samme. Samtidig kan man si at denne studien ikke vil gi en stor bredde av erfaringer, som man kunne fått ved strategisk utvalg til enkeltintervjuer.

### **3.6.2. Utarbeidelse av intervjuguide**

Et kvalitativt intervju kan utformes på ulike måter. Jeg vil ta utgangspunkt i et semistrukturert intervju, hvor intervjuet kan betraktes som en samtale mellom forsker og respondenter hvor hovedtemaene er bestemt på forhånd. Hovedtemaene er formet som en intervjuguide, som er en liste av spørsmål utarbeidet før intervjuet (Vedlegg 1). En slik uformell tilnærming tilsier at respondenten kan bringe opp temaer i løpet av intervjuet og forskeren kan tilpasse spørsmålene til de temaene respondenten bringer opp (Thagaard, 2002).

Ved utarbeidelse av intervjuguiden, var det viktig for meg å lage spørsmålene så åpne som mulig. Selve utformingen av intervjuguiden ble utformet for å finne svar som kunne belyse min problemstilling og besvare mine forskningsspørsmål. Ut i fra forskningsspørsmålene hadde jeg utarbeidet spørsmål som ville si noe om deres utfordringer, forventninger og behov. Jeg hadde utarbeidet sjekkpunkter for å sikre meg at intervjuet ville kunne gi meg fyldige svar, som jeg ville kunne bruke videre i min analyse opp i mot min egen problemstilling.

### **3.6.3. Forberedelser og gjennomføring av fokusgruppeintervjuet**

#### **I) Forberedelser**

Siden jeg ikke var tilknyttet et større forskningsprosjekt har jeg satt meg inn i forhold rundt Hæren som forsvarsgren, satt meg inn i rutineene ved beordring og lest det som er gjort innenfor familie og samliv i forsvaret. For å få til en gjennomføring, var jeg avhengig av kontakter, ”døråpnere” er viktige og jeg har vært i kontakt med flere som arbeider i Hæren. Det at jeg har et stort nettverk, har samarbeidet med flere som har nøkkelstillinger i Hæren og at min mann er befal i Hæren, forenklet adgangen til feltet.

Jeg ville gjennomføre et fokusgruppeintervju og prøvde å få tak i fem til syv respondenter gjennom mitt eget nettverk, min manns nettverk og andre bekjente. Når jeg så hadde fått noen navn foregikk resten av kontakten gjennom SMS og mail. Jeg tenkte at med mitt nettverk ville det ikke bli noe problem å få nok respondenter, men de jeg trodde ville stille opp, var ikke interesserte. Årsakene til dette kunne være av ulike grunner siden temaet omhandler personlige og til dels nærgående temaer. Denne prosessen ble et spenningsmoment; om jeg fikk nok respondenter, om de kunne stille samtidig med tanke på at de var kvinner som er mye alene med ansvaret for barna og har en mann med stort fravær fra hjemmet. Jeg var heldig som fikk med meg syv kvinner som ville delta, og som var innforstått med at tidspunktet for fokusgruppeintervjuet ville bli så snart det var mulig etter at prosjektet ble godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Før jeg startet datainnsamlingen måtte jeg etter personopplysningsloven (2001) melde fra om mitt prosjekt. Personopplysninger som jeg ville innhente var navn, alder, egen utdanningsbakgrunn, arbeidsforhold, sivil eller militær bolig, befalets antall beordringer i skarpe operasjoner i utlandet, antall barn, antall barn fordelt på kategoriene barnehage, småskole, mellomtrinn, ungdomstrinn, videregående og alder på barn under beordringsperioden. Jeg måtte også innhente samtykke fra respondentene (Vedlegg 2). Jeg ønsket så snarlig behandling som mulig på grunn av kort innleveringsfrist. Det var gledelig at NSD foretok en rask behandling av søknaden, for allerede etter åtte dager hadde jeg godkjenningen i posten med identitetskode 25012 (Vedlegg 3). Etter at jeg hadde fått godkjenningen fra NSD og frivillige til fokusgruppeintervjuet, sendte jeg ut et informasjonsskriv der jeg presenterte meg selv og fortalte litt om masteroppgaven jeg arbeider med (Vedlegg 4). Her presiserte jeg at det var helt frivillig om de ville være med og at opplysningene ville bli behandlet konfidensielt og

anonymisert. Jeg ga også respondentene mitt telefonnummer og min mailadresse slik at de kunne ta kontakt om det var noe de lurte på. Fokusgruppeintervjuet foregikk i en av Forsvarets leire på Østlandet.

Før selve gjennomføringen arrangerte jeg et pilotintervju med en kvinne som fylte kriteriene i mitt utvalg. Pilotintervju bør foretas ved å intervju personer som har mange fellestrekk med dem du ønsker å vite noe om (Halvorsen, 2008). Gjennomføringen av pilotintervjuet var for å sikre at intervjuguiden og sjekkpunktene fungerte etter hensikten. Jeg ville få luket ut spørsmål som var dårlig formulert, representerte gjentakelse eller opplevdes som kjedelige. Det samme gjaldt for spørsmål som virket unødvendig provoserende eller var belastende å svare på. Dermed ville jeg også få en pekepinn på hvor lang tid selve fokusgruppeintervjuet ville ta. Etter at pilotintervjuet var over, skrev jeg om noen spørsmålsformuleringer og endret litt på min oppstilling av sjekkpunkter. Disse sjekkpunktene var kun for min egen del, for å sikre at jeg fikk belyst de områdene som jeg var ute etter ut i fra min problemstilling og forskningsspørsmål. Intervjusituasjonen stiller også allsidige krav til intervjueren. Intervjueren bør ikke bare ha kunnskaper om temaene som tas opp, men også om sosiale relasjoner. Erfaring i å takle menneskelige situasjoner er altså viktig i tillegg til trening fra intervjuundersøkelser (Thagaard, 2002). For min del anså jeg det som en fordel at jeg arbeider som sosialrådgiver, hvor jeg til daglig erverver meg erfaringer rundt det å takle menneskelige situasjoner.

## **II) Gjennomføringen**

Ved selve fokusgruppeintervju-ettermiddagen, ønsket jeg kvinnene velkommen. Jeg introduserte meg selv og mitt masterarbeid og takket dem for at de ville være behjelpelig overfor meg i denne delen av oppgaveprosessen. Jeg presenterte min assistent, som var til stede for å hjelpe meg med å passe tiden og for å prøve å se til at alle fikk sagt noe. Jeg informerte om samtykke-erklæringen og at opptaket ville bli slettet når oppgaven leveres.

Vi startet med å lese inn navn og stemmenummer. Dette ble lest inn for at jeg skulle kunne gjenkjenne stemmene ved transkribering. Deretter presenterte alle hvorfor de meldte seg på og for å få dem i gang, stilte jeg dem spørsmålet om hva de tenker på når de hører begrepet Forsvarets familiepolitikk. Før vi kom inn på intervjuguiden nevnte jeg litt om hva denne samtalen ville inneholde.

Selve fokusgruppeintervjuet ble vel gjennomført, en av kvinnene snakket ikke så mye, men jeg prøvde å spørre henne direkte en gang om det var noe hun ville tilføye og det hadde hun ikke. Jeg merket meg da at hun ikke ble så komfortabel med direkte spørsmål fra meg så det gjentok jeg ikke. Både min assistent og jeg merket oss at hun svarte utfyllende når det var noe eget hun hadde å komme med, ellers så nikkete hun og stemte i med de andre. Dette var en gruppe kvinner som viste med hele kroppsspråket hva de mente og som var oppmuntrende og støttende overfor hverandre, men de var også ærlige om det som de ikke hadde like erfaringer rundt. Vi tok en liten pause midt i intervjuet, hvor de fikk strukket på seg og forsynt seg med litt drikke og noe å spise på. Pausen var ikke så lang at det ga dem rom til å snakke med hverandre om temaet. Underveis reflekterte og oppsummerte jeg etter hvert spørsmål. Det ga dem rom til å komme med utfyllende erfaringer eller rette på meg om jeg hadde oppfattet dem feil.

Før vi tok farvel, ba jeg dem om å fylle ut et skjema med bakgrunnsinformasjon (Vedlegg 5). Dette gjorde jeg for å unngå at respondentene ble influert av gruppedynamikk eller hemmet av egen bakgrunn som for eksempel utdanning og arbeidsforhold, ektefelles rolle i Forsvaret og så videre. I tillegg ville jeg gi respondentene muligheten til å kunne skrive et brev eller en mail i etterkant hvis det var noe de ville tilføye. Det kunne være at de ikke kom på alt under samtalen eller at de ikke følte seg frie nok til og åpent komme med sitt syn. Etter i overkant av to timer var fokusgruppeintervjuet gjennomført. Respondentene var takknemlige og virket oppriktig glade for at de hadde blitt spurt om å få være med. Jeg takket dem igjen for at de stilte opp og sa noe om hvor viktige de var for meg i denne oppgaven. Jeg minnet dem også på at det hadde vært fint for de som deltok, om det som ble sagt den ettermiddagen, forble mellom deltakerne. Som takk for deltakelsen fikk de hver sin pakke med løsvekt te i gave. Det kom ingen henvendelser per brev eller mail etter gjennomført fokusgruppeintervju.

#### **3.6.4. Bearbeidelse, analyse og presentasjon av data**

Etter gjennomføringen av fokusgruppeintervjuet overførte jeg opptaket til min PC. Jeg valgte å la inntrykkene synke inn etter gjennomføringen og dagen etter startet jeg på transkriberingen. Ved transkriberingen fikk jeg satt meg inn i stoffet på nytt og fikk med meg ting som jeg ikke hadde oppfattet så godt i intervjusituasjonen. Siden intervjuet holdt seg for det meste innenfor tema, valgte jeg å transkribere alt. Dialekt ble til bokmål for at ikke respondentene skal gjenkjennes når de siteres, og når de nevner eget bosted ble stedsnavnet

byttet ut med fellesbetegnelsen Østerdal Garnison. Utover det prøvde jeg å skrive ned det som ble sagt så nøyaktig som mulig, derav har jeg ikke rettet på språkfeil. Hvis det er noe som er utelatt, er dette på grunn av at stemmen ikke bærer tydelig nok i opptaket.

Under intervjuet forholdt jeg meg til en fenomenologisk tilnærming, hvor jeg tok utgangspunkt i deres subjektive opplevelser, det vil si deres erfaringer. Etter at intervjuet var transkribert, måtte jeg finne en metode for å kunne tolke og bearbeidet stoffet. For å kunne systematisere og fortolke den underliggende meningen i intervjuet, som hermeneutikken legger vekt på, fant jeg det nødvendig å utarbeide noen kategorier som svarene fra respondentene kunne deles inn i. Kategoriene *utfordringer*, *behov* og *forventninger* utledet jeg fra problemstillingen i oppgaven.

Jeg fant det derfor hensiktsmessig å sammenfatte de ulike utfordringer og behov som skapes, inn i temaområder eller kategorier der emnene kan synes å ha en sammenheng eller der emneområdet er beslektet. Etter at de beslektede utfordringene og behovene var sammenfattet og sortert ble fellestrekkene tatt ut og beskrevet som trender. En trend representerer derfor flere utfordringer og behov som er nært beslektet eller som kan synes å ha en sammenheng. Trendene beskriver en sammenfattet opplevelse av forsvarsfamiliens utfordringer og behov i forbindelse med deltakelse i skarpe operasjoner i utlandet. Jeg ville prøve å finne trender, se på likheter, forskjeller og sammenhenger. Videre i dette arbeidet bruker jeg sitater for å underbygge trendene fra fokusgruppeintervjuet. Dette arbeidet var viktig for den videre analysen.

### ***3.7. Analyse og kategorisering***

Ut fra problemstillingen har jeg utledet tre deduktive kategorier; utfordringer, forventninger og behov. Disse kategoriene går igjen i både dokumentanalyse og intervjuanalyse og gjør det mulig å sammenlikne datasettene i de ulike metodene. I de ulike metodene vil det utledes induktive underkategorier. Disse underkategoriene springer ut fra behandling av datamaterialet og blir dermed forskjellig i dokumentanalyse og fokusgruppeintervju. Jeg velger å benevne de induktive underkategoriene som trender i studien. Der jeg finner avvik fra trendene vil avvikene analyseres og beskrives for seg selv innenfor hovedkategoriene.

### **3.8. Etske hensyn**

Jeg vil følge de etiske prinsipper som gjelder internt i forskningsmiljøer. Etske regler i følge Thagaard (2002) er regler som er knyttet til forholdet mellom forskerne, krever at forskerne utviser redelighet og nøyaktighet i presentasjonen av forskningsresultater og i vurderingen av andre forskeres arbeid. Man kan se på tre hovedprinsipper når det gjelder etisk ansvar i kvalitative studier i følge Thagaard (2002); informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser av å delta i forskningsprosjekter. Det er viktig med informert samtykke og konfidensialitet, men vel så viktig er hvilke konsekvenser deltakelsen har for informantene. I utarbeidelse av intervjuguide var jeg bevisst på hvordan jeg laget spørsmålene. Jeg prøvde å lage spørsmålene slik at de ikke var ledende. For ikke å skape et brudd i den tilliten og åpenheten som preger datainnsamlingen, er det viktig at de tolkningene forskeren presenterer, gir informantene en opplevelse av å ha blitt forstått av forskeren (Thagaard, 2002). Det å innrømme ovenfor seg selv og andre at vi lar våre liv bli styrt av andre kan være vanskelig. Stort sett ønsker vel de fleste å fremstå som selvstendige personer som selv styrer sine egne liv.

### **3.9. Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet**

Et viktig mål i kvalitative studier er i følge Thagaard (2002) at forskningen skal oppfattes som troverdig: *“Det vil si at den kritiske leser skal bli overbevist om at forskningen er utført på en tillitsvekkende måte”*. (s.169 & 170) Når det gjelder troverdighet som forsker, er det viktig å redegjøre for forskningsprosessen i følge Thagaard (2002): *“Troverdighet kan knyttes til at forskeren gjør rede for hvordan data utvikles. Det innebærer blant annet at forskeren skiller mellom den type informasjon hun eller han har fått under feltarbeidet, og egne vurderinger av denne informasjonen. Troverdighet er også basert på at forskeren redegjør for relasjoner til informanten og hvilken betydning erfaringer i felten har for de dataene forskeren får”*. (s. 170). Intervjuguiden ble på forhånd testet gjennom et prøveintervju. Det ga mulighet for å rekonstruere uklare spørsmål, samt forkaste spørsmål som viste seg og ikke gi verdifull informasjon eller utvidet forståelse.

*“Bekreftbarhet er knyttet til vurderinger av de tolkningene undersøkelsen fører til. Forskeren bør gå kritisk gjennom grunnlaget for egne tolkninger. Posisjonering i forhold til det miljøet som studeres, har betydning for tolkningene forskeren kommer frem til. Om forskeren i*

*utgangspunktet er knyttet til det miljøet som studeres, eller er en utenforstående har betydning for tolkningene forskeren utvikler i løpet av prosjektet. Bekreftbarhet kan også knyttes til at tolkninger fra ulike studier kan bekrefte hverandre”* (Thagaard, 2002, s. 170). Både under innsamling og bearbeiding av data, vil det være viktig å gjøre rede for hva som er direkte informasjon og hva som er mine egne vurderinger av denne informasjonen. Når det gjelder hva som vil kunne svekke eller styrke studiens funn vil det måtte bli forhåndsrefleksjoner. For å bevisstgjøre meg selv og andre i dette arbeidet, bruker jeg en egen personlig beretning som metode, for å redegjøre for min forforståelse. Svakheten for meg kan være at jeg ikke er knyttet til et forskningsmiljø på dette området. Jeg må også være bevisst min rolle i intervjusituasjonen. Hvis jeg lar mine forkunnskaper om det å være ektefelle i Hæren hindre meg i å være åpen for svarene jeg får vil dette være en svakhet ved studien, samtidig kan mine forkunnskaper også være en styrke. Det kan være enklere å få tilgang til det rette utvalget og jeg vet hva jeg vil belyse i forhold til det jeg selv har erfart. Det at jeg har en tverrfaglig bakgrunn vil være til hjelp når jeg skal knytte teorier og erfaringer opp mot studiens funn.

Overførbarhet er knyttet til at den forståelsen som utvikles innenfor rammen av et enkelt prosjekt, også kan være relevant i andre situasjoner (Thagaard, 2002). I følge Thagaard (2002) *“En viktig målsetting med teoretisk orienterte studier er at tolkningen skal ha relevans i andre sammenhenger”*.(s.170) I denne studien er ikke et representativt utvalg noe mål og dermed er ikke generalisering et mål. Det kan tenkes at det er en mulig overførbarhet til andre forsvarsfamilier enn de som er beskrevet i denne oppgaven. Avslutningsvis i Kapittel 6 vil oppgavens troverdighet, bekræftbarhet og overførbarhet bli vurdert.

## 4. Funn

*“Analyser av kvalitative data er en fortløpende prosess, som kan knyttes til de beslutningene forskeren foretar i løpet av datainnsamlingen. De valgene forskeren tar, kan betegnes som analytiske valg, i den forstand at de kan knyttes til den forståelsen forskeren utvikler i løpet av feltarbeidet, slik at forskeren kan vurdere om de fremgangsmåtene som benyttes, gir relevant informasjon. Begrepet analyseprosess henspiller på det arbeidet forskeren utfører for å utvikle en forståelse av materialet”* (Thagaard, 2002, s. 109). I dette kapittelet presenteres analyser av familiepolitiske dokument og kvinners erfaringer. Min egen beretning vil ikke bli analysert.

### 4.1. Min egen beretning

Min forbindelse til Forsvaret startet da jeg møtte min mann i 1996. Den gang var han kadett og gikk på Krigsskole 1 på Linderud i Oslo. Jeg var selv student og fylte 24 år det året vi møttes. Vi flyttet sammen i hans leilighet utenfor Krigsskoleområdet på Linderud. Jeg ønsker å vise til min kjennskap til et liv med en offiser, ut i fra mine livserfaringer som samboer, ektefelle og mor.

#### 4.1.1. Tjenestesteder

##### ***Krigsskolen - et nytt samfunn***

På Krigsskolen var vi samboere og studenter. Krigsskolen som militær institusjon ivaretok meg som samboer. Her kunne man også delta på sosiale sammenkomster uten sin samboer og fasilitetene på Krigsskolen stod til disposisjon. Tidlig fikk jeg erfaring med fravær av mannen. Når man er glad i noen så ønsker man å være mest mulig sammen med den, men på grunn av kurs og øvelser så blir man en del alene. I tillegg til fraværet fikk jeg raskt kjennskap til den forventede kodeksen, fra både det militære nettverket og de sivile med erfaring fra å være en del av forsvarsfamilien. Jeg vil forklare den militære kodeksen med hva som var forventet av meg som samboer; som riktige klær i messa og delta på de sosiale sammenkomstene både i bofellesskapet og på Krigsskolen. Å komme inn i det militære nettverket var for meg en omstilling, fordi det lå så mange forventninger fra de sivile partnere og min manns kolleger til hvordan jeg skulle være. Det var av og til godt å kunne trekke seg tilbake til mitt sivile nettverk. Etter Krigsskole 1 fikk min mann beordring til Garnisonen i Porsanger, som ligger i



Porsanger kommune i Finnmark, der jeg fikk jobb som styrer i Porsangmoen barnehage. Vi bodde på Porsangmoen fra 1997 til 2002.

### ***Garnisonen i Porsanger/Porsangmoen***

Fra å være urban student i Oslo med masse venner, til å bli alene med mannen min på et sted hvor det kun eksisterte et postkontor, var en stor omstilling. Den første tiden var vi alene, men etter hvert anskaffet vi oss en hund. Vi giftet oss på mitt hjemsted i 1998 og året etter ble vår sønn født og 14 måneder etter kom vår datter.

Informasjonen og velkomsten til Porsangmoen var god. Vi fikk informasjonsbrev i posten fra Polarjentene, som offiserfrue-foreningen kalte seg, allerede mens vi bodde i Oslo. Da vi kom flyttende ble vi ivaretatt og ønsket velkommen av både det etablerte nettverket blant de som bodde der, som jeg heretter vil kalle det militære nettverket, og arbeidsplassen til min mann. Det som kunne være en utfordring var det å kunne trekke seg tilbake fra det sosiale nettverket i det militære boligfeltet. Alle visste som regel alt om alle og det var lite rom for privatliv. Etter et halvt år byttet jeg jobb til en barneskole i Lakselv for å kunne bruke min utdanning som lærer, og det var også positivt med tanke på å få et sivilt nettverk ved siden av. Det sivile nettverket ble som en ventil for meg, hvor vennene ikke var opptatt av det som skjedde i det militære miljøet.

Å leve i et lukket samfunn, kan som sagt være både positivt og krevende. Det å bo i et militært boligfelt var som å bo med en storfamilie på godt og vondt. Vi kom fort inn i det sosiale miljøet, vi avlastet hverandre med både hunde- og barnepass og vi var en gjeng som forstod hverandre fordi vi var i samme situasjon. Som forsvarsfamilie måtte vi i stor grad klare oss selv, for å leve 2000 kilometer fra familie og nære venner gjør at man må organisere hverdagen og klare seg selv uten å forvente hjelp fra andre. Det som gjorde det militære nettverket spesielt viktig for meg, var det store fraværet av mannen. Det fraværet jeg opplevde på Krigsskolen var ingenting mot det som ble det normale i Finnmark. Å være alene om alt ansvaret for barn, hund, hus og jobb så langt borte fra nær familie, krever et godt nettverk, noe jeg følte jeg hadde på Porsangmoen. I forbindelse med fødsler fikk jeg også helseplager som har fulgt meg videre i livet. Disse helseplagene ble ekstra belastende når mannen var mye borte fra hjemmet, for det var ikke noe alternativ til hvem som måtte foreta tunge løft og lignende. Selv om vi i stor grad måtte klare oss selv, var vi heldige som hadde mine foreldre

som kom enten kjørende med bil eller med fly fra Molde for å avhjelpe ved behov. Gode hjelpere betyr mye når man stadig er på flyttefot.

Erfaringene ved å bo på Porsangmoen kunne jeg aldri ha vært foruten. Vi har opplevd en annen kultur, vi fikk en rolig start for barna våre ved at jeg var hjemme med dem de første årene i tillegg til at vi slapp unna bylivets stress og kav. Det beste tiltaket Forsvaret tilbød oss var de årlige gratis reisene<sup>9</sup> og muligheten for å få fly haik<sup>10</sup>. Dette ga oss muligheten til å kunne reise til slekt og venner når mannen var ute på øvelser over lengre tid. Etter tjenestegjøring på Porsangmoen fikk min mann beordring til Krigsskolen, for å gjennomføre et to års studium på Krigsskole 2. Krigsskolen ligger i Oslo og vi bodde der fra 2002 til 2004.

### ***Krigsskole 2***

Beordringen til Krigsskole 2 kom til rett tid for meg. Etter fem år på Porsangmoen var jeg veldig klar for å flytte sørover igjen. Når man bor i en militærleir i fem år, opplever man å bli kjent med mange som både kommer og flytter igjen. Da savnet etter kontinuitet til venner, nærheten til familie og bylivets sider meldte seg, var det riktig for oss å flytte sørover igjen. Barna og jeg flyttet noen måneder tidligere enn min mann til Apalløkka. Min mann ble ukependler i den perioden.

På Apalløkka i Oslo hadde vi noen fine år sammen med barna. Jeg fikk jobb som lærer ti minutter unna hjemmet vårt. Min mann hadde ti minutters reisevei til Krigsskolen, hvor også barna hadde barnehageplasser. Denne gangen var vi tilbake på Krigsskolen med barn og tilhørigheten og nettverket i forbindelse med Krigsskolen var der også denne gangen, i tillegg til at vi kunne trekke oss tilbake når vi ønsket det. Barna fikk venner i samme situasjon

---

<sup>9</sup> “Årlig gratis” flyreise – En stønadsreise for befal samt ektefeller/samboer og felles barn tilkommer to t/r flyreiser årlig

<sup>10</sup> Flyhaik – En ordning som tidligere eksisterte, der avbestilte og betalte flybilletter ble fordelt til ansatte i Forsvaret med familie etter et loddtrekningssystem

gjennom plass i barnehage eiet av Krigsskolen. Fordelene ved å ha barna i en militær barnehage, var at barna var i samme situasjon og barnehagen hadde forståelse for deres situasjon med tanke på fravær av en av foreldrene. Min interesse for å se på forsvarsfamilien som tema oppstod på Krigsskolen. Før min mann sluttet på Krigsskolen, hadde jeg opprettet kontakt med offiserer som arbeidet med familiepolitikk. Dette ble en slags oppstart på tema for masteroppgaven min.

Etter Krigsskole 2 fikk min mann beordring til Telemarkbataljonen, som ligger i Åmot kommune i Hedmark. Min mann skulle nå arbeide i et kompani, som på kort varsel kunne bli beordret til skarpe operasjoner i utlandet. Vi kjøpte hus på Hamar i februar 2004 og flyttet inn i juni det samme året. Denne gangen gikk jeg fra fast jobb til ingen jobb. Dette ble et tema som ofte kom opp når vi var uenige. En periode følte det ganske urettferdig å måtte flytte fra en fast jobb til ingen jobb på grunn av hans jobb. Jeg begynte å savne kontinuitet, både i arbeidet mitt som lærer og relasjonene til et jobbnettverk. Vi bestemte oss for å kjøpe hus på Hamar, for at barna skulle få mulighet til å etablere et nettverk i barnehagen før de skulle starte på skolen. Jeg startet opp på Masterstudiet i ernæring, helse og miljøfag på Høgskolen i Akershus, hvor jeg ønsket å skrive om familiepolitikk i Forsvaret.

Da vi flyttet til Hamar, ble vi kjent med familier som hadde barn i samme barnehage. Vi hadde kjøpt hus i et sivilt boligstrøk som hadde avstand fra det militære nettverket vårt. Det første året gikk med til å bli kjent, ordne i huset, studere og jeg var aktiv rundt innhenting av informasjon rundt Forsvarets familiepolitikk. Den gang ønsket jeg å se på hva det var som gjorde at par i Forsvaret holdt sammen til tross for alt fraværet.

### ***Beordring til Afghanistan i 2005***

Jeg har tidligere beskrevet hvordan jeg har opplevd å bli mottatt på nytt tjenestested. Siden vi nå valgte å bosette oss utenfor et militært boområde, var det viktig for meg å komme i kontakt med andre ektefeller/samboere fra det kompaniet min mann skulle jobbe ved. Dette var viktig med tanke på deployering til skarpe operasjoner i utlandet, for å bli kjent med noen jeg kunne kontakte om jeg hadde behov for støtte. Jeg husker jeg ble skuffet over at det ikke ble invitert inn til velkomstfest, hvor mulighetene for å bli kjent med andre var stor. Jeg kom heldigvis i kontakt med en kvinne som arbeidet med familiepolitikken i Telemarkbataljonen. Hun var flink til å sette i gang tiltak som skulle virke forebyggende, som for eksempel samlivskurs

(PREP kurs) og foredrag med barnepsykolog om hvordan man skulle snakke med barna sine om pappaen sin jobb. Før det var klart at min mann skulle bli beordret til Afghanistan, fikk vi muligheten til å delta på et samlivskurs. Opplegget rundt kurset var at vi som ektepar skulle få tid sammen, lære om kommunikasjon og dele erfaringer med andre. Tanken var god, men det var frustrerende at kursholderne ikke kunne noe om Forsvaret og det livet vi lever. Det er dessverre ofte mannens jobb som fører til utfordringer for familien, og dette ble derfor et naturlig tema på denne samlingen. I tillegg til denne kvinnen som arbeidet med familiepolitikk, ble det ansatt en familiekoordinator som var militær. Hun skulle stå for familieivaretagelse i avdelingen hvor min mann jobbet. Som ektefelle i Forsvaret, opplevde jeg denne familiekoordinatoren som en som ikke klarte å sette seg inn i hvordan det var å være den som ikke var militær i en forsvarsfamilie. Utgangspunkt og ståsted ble så forskjellig, fra det jeg hadde som behov ved min manns deployering, til det hun anså som behov for meg.

Familiekoordinator arrangerte informasjonsmøter, det ble sendt ut noen få informasjonsbrev og det ble arrangert en familiedag i Rena leir da min mann var ute i tjeneste. Jeg husker godt at jeg reagerte på at foreldre, kjærester uten barn og vi som var ektefeller med felles barn ble samlet på samme informasjonsmøte. Vi hadde så forskjellig ståsted til hva vi ønsket informasjon om og i etterkant har jeg gitt tilbakemelding på at informasjonsmøter burde være inndelt etter tilhørighet og behov. Under deployeringen var det lite informasjon å få fra bataljonen. Jeg søkte selv på Familieweb<sup>11</sup>, men informasjonen som ble lagt ut var mangelfull og lite oppdatert. Det var også litt tilfeldig hvem som fikk informasjon om de ulike arrangementer som bataljonen tilbød.

Første gang min mann var i Afghanistan, var det ikke enkelt å holde kontakten. Min mann måtte stille seg i lange køer for å få telefontid, det var ikke tilgang på mail og jeg gikk konstant med mobiltelefonen på meg i tilfelle han skulle ringe. Dette ble en stressfaktor, for jeg ønsket ikke å gå glipp av muligheten til kontakt.

---

<sup>11</sup> Familieweb – Forsvarets felles informasjonskanal ut mot familiene (på Internett)

I forbindelse med deployering fikk vi en bok som het “Kristina og Kabul, med klumpen i magen”. Dette er en bok om lengsel, savn og frykten for at det verst tenkelige skal skje med en de er glad i. Jeg ga denne boken både til barnehagen og skolen. Vår datter var fem år og vår sønn var seks år da faren dro og jeg ønsket at både skole og barnehage skulle se barna våre ut i fra den situasjonen de levde i. Første gang min mann dro ut gikk det ganske greit med barna. Vi kjørte min mann til Gardermoen og de fikk se flyet han skulle dra av sted med, for at de skulle forstå at pappaen skulle dra bort. De ville ikke at pappaen skulle dra, men vi prøvde å forklare dem hvorfor han skulle dra bort og at han ville komme hjem igjen om ikke alt for lenge. I etterkant var jeg glad for at vi gjorde det på den måten, fordi det følte godt å være med ham så lenge som mulig. Følelsen som kommer når man kjører hjem er ganske rar og litt uforståelig, og tanken om at dette kanskje er siste gang vi ser ham er vond å kjenne på.

“Vår” første deployering til Afghanistan gikk fint. I etterkant tenker jeg at det er utgangspunktet for forholdet vårt som er avgjørende for om man takler slike påkjenninger som en deployering er. Å kunne snakke sammen om hverdagslige ting på telefonen og være nær hverandre, var viktig for oss. Da min mann kom hjem fra Afghanistan følte han ikke som et fremmedelement, men han var på plass i familien som før. Jeg tror det hadde å gjøre med at vi delte alt med hverandre på telefonen. I løpet av de fire og en halv måned han var borte, fikk han én permisjon og det var heldigvis da vår sønn startet på skolen. For meg som mor, er det viktig at han får blitt med på de hendelsene i livet vårt som betyr noe for hele familien.

Før min mann kom tilbake fra Afghanistan fikk ektefellene/samboere tilbud om å komme til leiren og møte stressmestringsteamet til Forsvaret. Under dette møtet fikk vi muligheten til å stille spørsmål og dele erfaringer. Under denne deployeringen var det viktig for meg å få informasjon og være en del av det militære nettverket. Avslutningen på denne deployeringen ble for oss en medaljeparade i Rena leir. Barna var sjenerte og litt spente på å se igjen pappaen sin og jeg var stolt og glad for å ha ham hjemme igjen. Etter at min mann kom hjem fra Afghanistan jobbet han videre i Telemarkbataljonen til han fikk tilbud om kompanisjefsstilling i Garnisonen i Sør-Varanger i Finnmark. Fra 2006 til 2008 ukependlet min mann til Kirkenes.

### **Garnisonen i Sør-Varanger**

Vi ble enige da vi kjøpte hus og flyttet til Hamar om at barna skulle få slippe å flytte på seg etter at de har startet på skolen. Vi ønsket at barna skulle få muligheten til å kunne få et barndomshjem og barndomsvenner. I tillegg ønsket jeg meg kontinuitet i jobb og nettverk. Derfor valgte vi ukependling i stedet for å flytte med til Kirkenes. Våre barn ble ikke så glad for at pappaen skulle være borte så mye, men etter hvert som tiden gikk hadde de nesten ikke tid til å prate med ham på telefonen når han ringte. For oss som foreldre var dette et godt tegn, de hadde andre ting de var opptatt av. Jeg jobbet som lærer og ukedagene fløy av sted med arbeid, trening og kjøring av barn til aktiviteter. Vi fikk noe informasjon fra det nye tjenestestedet da han startet opp og jeg fikk mail fra familiekoordinator. Informasjonen dreide seg stort sett om det som var av aktiviteter i leiren. Barna og jeg besøkte min mann i Kirkenes to ganger. Det var fint for oss å være sammen med ham og se hvordan han hadde det. Jeg deltok også på et julebord det første året, men siden jeg ikke hadde noe nettverk på dette tjenestestedet, valgte jeg å ikke være deltakende på flere fester og lignende.

Med en mann som er ukependler i to år, ble det viktig med det sivile nettverket jeg hadde på Hamar. Gode venner stilte opp for meg når jeg ble syk og trengte hjelp. Både min mor og svigermor har vært en god støtte for meg med barnevakt, slik at jeg har kunnet være sosial selv om jeg har vært mye alene. Gode venner har også stilt opp som barnevakt ved behov. Jeg er heldig som har gode venner støttespillere og jeg er heldigvis veldig selvstendig.

Etter et par år med tjenestegjøring i Sør-Varanger fikk min mann beordring til Terningmoen i Elverum i Hedmark. Hele familien gledet seg til å bli samlet igjen, men denne lykken skulle bli kortvarig. Min mann fikk ny beordring til Afghanistan og opptreningen skulle være i Troms, dette medførte en ny runde med pendling. I starten av desember 2008 deployerte han på ny til skarpe operasjoner i Afghanistan, denne gangen skulle han være ute i et halvt år uten å være tilknyttet en hjemmeavdeling slik han var ved forrige deployering.

## **Beordring til Afghanistan i 2008**

Vi ble invitert til et informasjonsmøte på Setermoen i Troms, før mannen min deployerte. Da vi kom frem ble barna ivaretatt med aktiviteter og vi voksne fikk en felles informasjon. Jeg hadde håpet på at barna kunne få snakke med profesjonelle personer som psykolog eller lignende om hvordan de så på at faren skulle bli borte over lengre tid på et sted med risiko. Barna fikk ingen oppfølging med tanke på oppdraget, for dem var det kun tilbud om å leke seg. Vi voksne kunne også ha behov for å få informasjon om hvordan vi kunne håndtere ulike reaksjoner blant barna, men informasjonsmøtet for voksne var fortsatt en blanding av foreldre, kjærester, ektefeller og lignende, noe som jeg tidligere også opplevde som uhensiktsmessig på grunn av ulike behov ut i fra ulik tilhørighet.

Et halvt år er en lang stund for både voksne og barn, og denne gangen var barna eldre og mer redd for at det skulle skje noe med pappaen deres. Under deployeringen var vår datter 8 år og vår sønn 9 år. Vi kjørte min mann til Gardermoen som sist han skulle reise ut. Denne gangen gikk det ikke like enkelt i forhold til barna. Mens vi satt og ventet på at min manns fly skulle komme, gråt vår sønn sårt og tviholdt på pappaen sin, vår datter gråt også og det var vanskelig å vite hva vi skulle gjøre for dem. Vi ble enige i at det beste for dem var at vi kjørte hjem igjen med en gang. Jeg husker godt turen hjem med to gråtende barn i baksetet i tett snøkave. Den følelsen man sitter med som mor i en slik situasjon er vanskelig, for man opplever jo dette som tungt selv og i tillegg skal man klare å håndtere barnas reaksjoner på en best mulig måte. Å lytte til barna, forklare og prøve å forstå deres reaksjoner ble viktig for å hjelpe dem gjennom starten på det lange fraværet. Gode venner var til god hjelp i denne perioden.

Underveis i deployeringen fikk jeg noen informasjonsbrev fra sjefen til min mann og det var alt av oppfølging vi fikk. Ingen fra Forsvaret her hjemme tok kontakt med oss. Denne gangen var det enklere å holde kontakt med min mann siden han hadde tilgang på egen telefon og jeg kunne sende ham mail. Jeg hadde ikke det samme behovet for informasjon fra Forsvaret og familiekoordinator som under sist deployering. Min mann fikk to permisjoner i løpet av de seks månedene og de klaffet heldigvis med vinterferien og 17. mai der vi hadde arrangementsoppgaver i forbindelse med barnas skole. Det medvirket til at vi fikk kvalitetstid når han først kom hjem. Under deployeringen jobbet jeg fulltid, trente, kjørte barna til aktiviteter og fulgte opp skolearbeidet og hadde fullt opp å gjøre. Jeg hadde ingen forventninger til Forsvaret og oppfølging av oss som familie, fordi jeg tidligere hadde opplevd

at våre behov ikke ble ivaretatt. Jeg var vant til å klare meg selv i tillegg til at jeg hadde et nettverk som var der for meg når jeg trengte støtte, og dette hadde nok en sammenheng med at denne deployeringen også gikk greit.

I forbindelse med min manns hjemkomst ble vi invitert med på en medaljeparade på Akershus festning. Det var en fin seremoni hvor barna fikk sett at pappaen ble tildelt medalje for sin innsats. Det er viktig for oss at barna opplever farens fravær som en innsats for at andre mennesker skal få det bedre i livet sitt.

Min mann har en god evne til å være til stede igjen i familien når han kommer hjem fra en slik tjeneste. Likevel merket jeg at utfordringen for oss var at alle ville ha en bit av ham da han kom hjem, og han ble ut i fra mitt ståsted for lite flink til å prioritere sin egen lille familie. Heldigvis er vi flinke til å snakke sammen og en liten utblåsning var vel kanskje det som skulle til for å kunne gå den samme veien igjen.

#### **4.1.2. Nettverk**

Sosiale nettverk er viktig for meg, siden jeg er veldig utadvendt og sosial av meg. Under en utredning på sykehuset ble jeg tilfeldig kjent med en kvinne som også hadde helseplager og hvor mannen var beordret til tjeneste i Afghanistan. Å treffe noen med de samme utfordringene og tankene ble starten på et godt vennskap både for familien min og meg. Det vil alltid være viktig å ha venner og mennesker rundt seg som forstår hvordan man har det. Gjennom årene har jeg blitt kjent med mange flotte mennesker gjennom med Forsvaret. Dette er mennesker som forstår meg og min situasjon ut i fra egen erfaring. Jeg har mange gode venner som støtter meg og sier de synes jeg er tøff og tålmodig, men som likevel ikke alltid forstår hvilket liv vi lever. De kan si til meg at de aldri hadde klart å leve det livet vi lever. Spørsmål som: *“Hvordan klarer du å leve med en mann som er så mye borte?”*, *“Hvordan kan mannen din prioritere jobben foran familien?”* og *“Hvorfor lar du ham dra til Afghanistan?”*, er spørsmål som er vanskelig å forstå svarene på om man ikke lever i en forsvarsfamilie. Jeg opplever samfunnet som uvitende i forhold til de utfordringer forsvarsfamilier med et familiemedlem som deltar under skarpe operasjoner lever under. Dette føles ofte som en stor belastning for meg. Risikobekymringen blir ikke mindre med overskrifter som tyder på uvitenhet, både i media og kommentarer fra mennesker rundt oss. Dette kan være en ekstra belastning når man som familie står midt i en deployering. De



naboene som ikke vet at min mann jobber i Forsvaret, lurer sikkert på hvorfor han plutselig er borte i lengre perioder. Det å ikke kunne fortelle alle hva han jobber med av sikkerhetsmessige årsaker, er også vanskelig når man ønsker at alle andre skal forstår hvilken situasjon man er i. Selv om jeg lever i et sivilt boligområde, går det helt fint så lenge man har et nettverk som er der og forstår ved behov. Årene ved Krigsskolen og Porsangmoen ga meg venner som vil være med meg videre i livet i tillegg til de jeg omgås daglig. Nettverk er svært viktig for meg, fordi jeg ofte er alene om omsorgen for våre barn. Gode venner og bekjente blir veldig viktig for oss, for selv om vi har flyttet sørover igjen og har familiene nærmere, er det likevel langt til nærmeste slekt og for oss blir det som et ordtak sier: *“Venner er den familien man velger selv.”*

#### **4.1.3. Oppsummering**

For meg har de ulike erfaringene som en del av en forsvarsfamilie vært viktige i utviklingen av mitt ståsted som forsvarsektefelle. Jeg har hatt ulike grader av behov for å være en del av det militære nettverket. Jeg setter stor pris på dem jeg har blitt kjent med og fortsatt har kontakt med. Jeg er ganske bevisst på hvilke faktorer som har bidradd til at jeg fortsatt holder ut dette spesielle livet forbundet med fravær og risiko i forbindelse med min manns tjenestegjøring i Forsvaret.

Ut i fra min egen erfaring er informasjon og inkludering i et nettverk svært viktig. Dette var spesielt viktig for meg da både barna og jeg var yngre og vi flyttet med til nye tjenestesteder. Den uforutsigbarheten og risikobekymringen min manns yrke påfører oss som familie, gjør at nettverk som forstår hvilket liv vi lever, blir viktig og betyr mye for meg. Samlivskurset som vi deltok på var ikke til hjelp for å takle min manns fravær ved deployering. Dette var ikke et fokus på kurset. Det fine med kurset var at vi som ektepar fikk være sammen en helg, med kun fokus på oss selv, og vi fikk nye venner som vi fortsatt holder kontakten med. Generell informasjon og oppfølging fra Forsvaret har jeg opplevd som svært varierende. Jeg har også savnet veiledning i forhold til å forberede barna og håndtere barnas reaksjoner når faren skulle deployere til Afghanistan.

Gode venner, utdanning og egen jobb har også vært viktig for min egen del, for å kunne stå for den jeg selv er. Det er viktig å huske at alle mennesker er i ulike prosesser, negative som positive, og jeg tenker at det viktigste blir for hver enkelt at de klarer å se seg selv i den

prosessen de er i eller var i, for å kunne ta ansvar for sitt eget liv og handlinger. Jeg ser at de ulike prosessene jeg har vært gjennom, har vært med på å forme det livet jeg nå lever, selv om det ikke alltid har vært like enkelt å måtte prioritere hans jobb foran kontinuitet i min egen jobb og eget nettverk.

Innstilling til og prioritering av forholdet vårt, er viktig for å få samlivet til å fungere. Kjærligheten mellom oss og vår evne til å sette pris på hverandre ut i fra uttalte forventninger til hverandre, mener jeg har alt å si for at forholdet og familielivet skal kunne fungere.

## **4.2. Familiepolitiske forsvarsdokument**

Med utgangspunkt i min problemstilling vil jeg se på Forsvarets intensjoner for familiepolitikk. I dette kapitlet vil jeg beskrive det overordnende og generelle for familiepolitikken, slik det er beskrevet i Forsvarets Personellhåndbok, del A (FPH) og Forsvarssjefens Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret (familiedirektivet) med veiledning. I Veiledning til familiedirektivet vil jeg se på det spesifikke for familiepolitikken som er relevant for min problemstilling.

### **4.2.1. Overordnet hensikt og målsetting for familiepolitikken**

De overordnede rammene for Forsvarets familiepolitikk er beskrevet i Forsvarets Personellhåndbok. Håndboken regulerer all personelltjeneste i Forsvaret og forvaltes av Forsvarets Personelltjeneste (FPT). Håndboken er underordnet Statens Personelhåndbok (SPH) og Hovedavtalen (HA) med tilpasningsavtalen for Forsvaret. Intensjonen med familiepolitikken i Forsvaret er å legge forholdene til rette slik at karriere i Forsvaret kan kombineres med et familieliv. Dette står uttrykt i FPH som overordnet målsetting for familiepolitikken:

*”Forholdene skal legges til rette slik at en karriere i Forsvaret kan kombineres med et godt familieliv.”* (Forsvarets Personellhåndbok, 2001, s. 34)

Ambisjonen er å ivareta medarbeiderens muligheter til å planlegge sitt livsløp sammen med familien. I følge FPH skal forholdene så langt som mulig legges til rette for at familiemedlemmer skal kunne bo sammen, eller ha regelmessig kontakt med hverandre.

Forsvaret skal ha forståelse for medarbeidernes privatliv og familiens ulike behov i forskjellige livsfaser.

Forsvarets Personellhåndbok omtaler familiepolitikk i to av kapitlene. Kapittel 8 har fokus på familiepolitikk ved beordring og tjenestegjøring innenlands. Kapittel 10 omtaler tjenestegjøring i utlandet og har et avsnitt som tar for seg Forsvarets familiepolitikk, som er relevant for min problemstilling.

Forsvarets Personellhåndbok, del A beskriver i tillegg hvordan de har tenkt å ivareta familiene når medarbeidere deltar i internasjonale fredsbevarende operasjoner. Ved deltakelse i internasjonale militære fredsbevarende operasjoner, er det i følge FPH både for Forsvaret som arbeidsgiver og medarbeideren knyttet store familiepolitiske utfordringer. I FPH beskrives utfordringer knyttet til internasjonale fredsbevarende operasjoner. Hjemmeavdeling<sup>12</sup> tillegges ansvar for oppfølging av hjemmевærende familie, og informasjon sees på som en viktig faktor for å imøtekomme utfordringene. Dette beskrives på følgende måte:

*”For å skape trygghet og forståelse vil det fra Forsvarets side legges betydelig vekt på å gi de nærmeste pårørende korrekt informasjon før, under og etter tjenesten.”*

(Forsvarets personellhåndbok, 2001, s. 46)

#### **4.2.2. Familiedirektivet**

Familiedirektivet (Diesen, 2009) er ment som en felles standard for praktisering av familiepolitikken i Forsvaret. Veiledningen til familiedirektivet fungerer som en utdyping til direktivet. En nasjonal beordring kan forekomme samtidig som det skjer en utenlandsbeordring. Da vil de generelle tiltak være like viktige som de spesielle for beordring til skarpe operasjoner i utlandet. Direktivet kan man si er Forsvarssjefens plan for å nå de familiepolitiske målsettingene i personellhåndboken.

---

<sup>12</sup> Hjemmeavdeling – Den avdelingen befalet tilhører.

## **I) Bakgrunn og forhold til andre dokumenter**

Familiedirektivet ble første gang tatt i bruk for hele Forsvaret 1. januar 2006, etter at Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) fikk i oppgave å skaffe et kunnskapsgrunnlag for utvikling av en familiepolitikk. Dette ble utført gjennom en kvantitativ undersøkelse av forholdet mellom familie og arbeid for forsvarsfamilier (Heen & Halrynjo, 2006). 1. april 2009 ble direktivet revidert og det ble utarbeidet en veiledning til direktivet med ni vedlegg som ble iverksatt 1. april 2010. Direktivet for ivaretagelse av familier i Forsvaret, er ikke et hjemmelsdokument i seg selv. I følge direktivet betyr det at tiltak og utøvelse av familiepolitikk til enhver tid må forholde seg til overordnede lovverk samt statiske og dynamiske regelverk, retningslinjer og bestemmelser innenfor både stats og etatsforvaltningen som for eksempel Forsvaret Personellhåndbok. Familiedirektivet gjelder for all familiepolitisk ivaretagelse av familiene i Forsvaret og skal understøtte Forsvarets personellstrategiske mål som er beskrevet i FPH. Vesentlige endringer av direktivet kunngjøres på familieweb og på nyhetsbrev fra FPT.

## **II) Formål**

Formålet med direktivet er å sette en felles standard for praktiseringen av Forsvarets familiepolitikk. I følge direktivets formål skal det sikre familiene forutsigbarhet gjennom tiltak som utformes og praktiseres i henhold til familiepolitiske krav. Disse tiltakene skal tilpasses ulike tjenestemiljøer og avdelinger. I tillegg har direktivet til hensikt å sikre en planmessig og effektiv ressursbruk.

I følge veiledningen til Familiedirektivet (Diesen, 2010) er hensikten med veiledningen å synliggjøre familiepolitiske tiltak og felles ytelser for å understøtte alt personell i tjeneste, både hjemme og ute, slik at de ansatte skal kunne kombinere en karriere med et godt familieliv. Veiledningen skal beskrive eksempler på målrettede tiltak som kan iverksettes, samt beskrive vurderingskriterier og nødvendig hjemmelsgrunnlag for den enkelte avdelings aktivitet som er innenfor familiedirektivets rammer. Tiltakene skal understøtte Forsvarets personellstrategiske mål, herunder sikre balanse mellom jobb og fritid, fordele belastende tjeneste både nasjonalt og internasjonalt samt sikre god oppfølging før, under og etter internasjonal tjeneste. Veiledningen skal være en støtte til alle avdelinger som skal gjennomføre familietiltak for den forsvarsansatte med familie. Den største belastningen i følge veiledningen, vurdert i ett

familiepolitisk perspektiv, er fravær og langsiktig uforutsigbarhet, samt å være alene med omsorg for barn over tid.

### **III) Ansvar**

I følge direktivet har Forsvarssjefen ansvaret for å tolke og gi informasjon om direktivet. Forsvarsstaben har det overordnede ansvaret og sjefer og ledere ved de enkelte avdelinger har ansvaret for at direktivet blir fulgt opp med nødvendige tiltak. Det står beskrevet at:

*”Enhver sjef i Forsvaret plikter å legge forholdene best mulig til rette for at direktivets intensjoner blir omgjort til en optimal utførelse i forhold til de hjemler og rammer familiepolitiske tiltak sorterer under.” (Diesen, 2010, s. 3)*

### **IV) Familiepolitiske krav og tiltak**

For at Forsvarets avdelinger skal nå målene i personellhåndboken, har Forsvarssjefen gjennom familiedirektivet satt noen krav til familiepolitiske tiltak for å ivareta familienes behov. Kravene er satt for å ivareta hele familien, ikke bare den tjenestegjørende.

Direktivet gir overordnede føringer og krav som skal ivareta familienes behov i en avdeling. I følge direktivet stilles det ingen spesifikke krav til gjennomføring av de konkrete tiltakene, men tiltakene skal inndeles etter hvilken målgruppe tiltakene rettes mot. Målgruppene som er nevnt i direktivet er ansatte, grupper av ansatte, ansatte med familie og ikke-ansatt i Forsvaret som er beskrevet som familier og pårørende. Avdelingene skal vurdere hensikt og målgruppe for hvert tiltak de planlegger, i tillegg til å vurdere kostnadseffektiv gjennomføring. I følge direktivet må tiltakene planlegges ut i fra tidspunkt for gjennomføring, ressursbruk og samordning med annen aktivitet i avdelingen. De familiepolitiske kravene er inndelt i hovedområdene etablering - hjem og bolig, nettverksbygging, informasjon, familiestøtte og hjemmestøtte.

#### ***Etablering – hjem og bolig***

Hensikten med fokus på etablering - hjem og bolig har i følge direktivet sin bakgrunn i at Forsvarets ansatte ofte tjenestegjør på flere steder i landet gjennom en yrkeskarriere. Forsvaret har sammen med sivile lokale myndigheter og familien, et ansvar for at familien integreres på tjenestestedet, noe som Forsvarets tilbud om leiebolig understøtter. Enhver sjef skal legge

forholdene til rette for at familiene skal integreres i samfunnet for å skape trygghet, tilhørighet og trivsel. Sjefer som har kontakt med kommunale myndigheter plikter å rette fokus på ansattes etablering og integrering. Primært ønsker Forsvaret å stimulere familien til å flytte sammen til nytt tjenestested. I tilfeller der dette ikke er mulig og det er behov for pendling, skal både bestemmelser, retningslinjer samt avdelingens tjenestemønster legges til rette for at den ansatte får gode betingelser for opprettholdelse av kontakt med sin familie.

Forsvaret legger til rette for ulike kategorier av reiser som pendlerordninger og stønadsreiser og er beskrevet slik:

*“Avhengig av den ansattes sivilstatus, forsørgelsesbyrde og ansettelsesforhold på beordringstidspunktet kan man tilkomme ulike former for pendlerordninger og stønadsreiser. Disse er nærmere beskrevet og hjemlet i BTF 4-002 og Kompensasjonsavtalen. For familiekoordinator er avdelingens reiseansvarlige den faglige støtte og kontaktpunkt for bestilling av reiser. Reiseportalen (Intranett) vil inneholde bestemmelser, avtaler og rutiner som regulerer dette.”* (Diesen, 2010, s. 5)

Reiseordningene vurderes ut i fra den ansattes sivile status, forsørgelsesbyrde og ansettelsesforhold på beordringstidspunktet. Avdelingens reiseansvarlige er familiekoordinatorens faglige støtte og kontaktpunkt for bestilling av reiser. Eksempler på ulike typer reiser er årlig besøksreise, pendlerreise, samværsreise, visningsreise, flyttereiiser, barnepassreiser, velferdsreiser og frie hjemreiser ved internasjonale operasjoner.

Tiltaket omsorgsarbeid og barnepass gjelder kun den ansatte. Ved omsorgsforpliktelser for barn under 12 år, funksjonshemmede barn, eldre og utføre, kan den ansatte ved deltakelse på pålagt etter- og videreutdanning, kurs og konferanser og deltakelse på øvelser få dekket utgifter som skyldes omsorgsforpliktelser. I følge direktivet er det en forutsetning at det foreligger et reelt omsorgsbehov og avdelingen kan kreve dokumentert behov for omsorg.

Tiltaket å formidle lokale tilbud og muligheter gjelder den ansatte og familien. Hensikten er å støtte familier som flytter til kommunen med å gjøre seg kjent med det lokale tilbudet.

Tiltaket Forsvarets botilbud gjelder fast ansatt personell som må flytte på grunn av beordring eller omstilling til nytt tjenestested. Tiltaket gjelder også fast eller midlertidig ansatt personell

som tjenestegjør på stedet og sivile som må flytte på grunn av omstilling. Forsvarets ansatte vil i løpet av sin karriere tjenestegjøre i flere deler av landet, derav tilbyr Forsvarets Personelltjenester og Forsvarets boligjeneste (FPT/FBOT) ordninger som passer for den enkelte familie. Det tilbys et fleksibelt botilbud og gunstige låneavtaler for de som ønsker å anskaffe seg egen bolig, for personell med og uten familie. Annen informasjon om tiltaket er: *“Ytterligere bestemmelser, samt unntaksbestemmelser og begrensninger finnes i Forsvarets boligdirektiv. Mer informasjon ligger på FPT/FBOT's og boligkontorenes nettsider.”* (Diesen, 2010, s. 8)

Tiltaket boliglån, privatøkonomisk og juridisk rådgivning og gjeldsrådgivning gjelder for yrkes- og avdelingsbefal, samt sivile under omstilling, som ønsker å finansiere egen bolig. *“Forsvaret ønsker å bidra til at personellet etablerer seg med egen familiebolig, og tilbyr derfor gjennom FBOT gunstige låneordninger og økonomisk rådgivning. I tillegg tilbyr FBOT annen privatøkonomisk og juridisk rådgivning, samt gjeldsrådgivning.”* (Diesen, 2010, s. 8) Forsvaret ønsker med dette tiltaket å bidra til at personell etablerer seg med egen familiebolig. I direktivet står det også omtalt andre tjenestetilbydere innenfor samme område som for eksempel Statens Pensjonskasse og Forsvarets Personellservice.

### **Nettverksbygging**

Sosiale nettverk er i følge direktivet viktig for samhørighet, støtte og grunnleggende behov, for sikkerhet og trivsel, og står sentralt i Forsvarets familiepolitikk. Tiltak som muliggjør gode relasjoner og nettverk mellom forsvarsfamilier ansees som viktige forebyggende tiltak og gjelder for ansatt med familie. Dette er spesielt viktig i de avdelinger med stor belastning som for eksempel deployeringer til tjeneste i internasjonale operasjoner. Familier som blir berørt av dette skal ivaretas spesielt. Forsvaret skal i følge direktivet være opptatt av at tilsatte med sine familier skal kunne ivareta seg selv i størst mulig grad. Direktivet setter krav om at det skal finnes en plan for nettverksbyggende aktiviteter som skal ivareta familiedirektivets intensjoner, og denne skal integreres i avdelingens virksomhetsplan slik at den ikke kolliderer med øvrig virksomhet. Som beskrevet i direktivet: *“Ved avdelingene vil det være en rekke arrangement og aktiviteter som indirekte berører familien. Disse aktivitetene bør koordineres med familiekoordinator slik at familiedirektivets intensjoner blir ivaretatt og man kan skape*

*synergieffekter.*” (Diesen, 2010, s. 9) Eksempler på tiltak kan være åpen dag i leir, velferdsaktiviteter og arrangement i regi av lokalt velferdskontor.

### **Informasjon**

For å ivareta forsvarsfamilienes behov skal Forsvaret legge til rette for god kontakt mellom familiene og Forsvaret. Informasjon er i følge direktivet et lederansvar på alle nivåer, og skal gis for at belastningen på familien som følge av tjenesten skal bli minst mulig. God informasjon til familien om avdelingens særegenhet og planlagte aktiviteter ansees som forebyggende arbeid og må planlegges av alle avdelinger. Hensikten med å forebygge med informasjon er å skape tillit til Forsvaret, tilhørighet til avdelingen og gi familiene økte forutsetninger for å håndtere belastninger selv. Ved informasjonstiltak bør valg av medier, innhold, form og målgruppe vurderes for å oppnå det ønskede budskapet. Familier som ikke bor i nærheten av tjenestestedet skal også ivaretas av den lokale avdelingen. I følge direktivet: *”Den enkelte tilsatte har dessuten selv ansvar for å innhente og formidle aktuell informasjon til sin egen familie.”* (Diesen, 2010, s. 10)

Tiltaket Forsvarets familieweb er etablert som Forsvaret felles informasjonskanal ut mot familiene. Familieweb skal i følge direktivet, som et minimum inneholde følgende; familiedirektivet med veiledning, oversikt over alle tjenestesteder i Norge med tilhørende familiekoordinator og tilbud ved det enkelte tjenestested, oversikt over operasjoner i utlandet hvor Norge er representert, oversikt over Nato-staber og FN-misjonsområder hvor Norge er representert, informasjon om familiestøtteordninger i Forsvaret, informasjon for barn og ungdom og pårørende kontaktinformasjon.

Tiltaket informasjon ved etablering hjem og bolig skal gis familien så tidlig som mulig og senest ved kunngjøringstidspunktet for beordringer og tilsetninger. Formidlingen skjer ved direkte informasjon supplert ved familieweben. Tiltaket informasjon ved internasjonal



tjeneste ivaretas av Administrativ Foresatt Avdeling (AFA), oppsettende enhet<sup>13</sup> og familiekoordinator som er en støttefunksjon som skal ivareta og tilrettelegge for familiene til avdelingens ansatte. Informasjon skal gis av AFA til familier og pårørende før den ansatte reiser, under oppholdet og etter hjemkomst. AFAs oppgaver før avreise er beskrevet slik:

*“Før avreise skal det arrangeres minimum en samling for alle familier/pårørende med informasjon om det forestående oppdraget og avdelingens familieprogram. Det skal sendes informasjon direkte til familien som inneholder blant annet henvisning til familieweb, reglementer og avtaler som regulerer rettigheter og ytelser, forsikringsordningen og kontaktpersoner/telefonnummer.”* (Diesen, 2010, s. 11)

AFA skal være kontaktpunktet mellom den ansatte og den nærmeste familie under tjeneste ute og ivareta krisehåndtering ved større hendelser som ulykker og dødsfall. Andre oppgaver er å arrangere informasjonssamlinger og sende ut informasjon til familiene.

Familiekoordinator skal formidle informasjon om hjemmestøtte i bo-området, formidle informasjon om aktiviteter og arrangement i bo-området, støtte Administrativ Støttende Avdeling (ASA) ved gjennomføring av pårørende samlinger, etter anmodning bistå AFA i følge med informasjonsformidling til og fra pårørende og vurdere behov for ekstra familiesamlinger underveis i deployeringsperioden.

---

<sup>13</sup> Oppsettende enhet – Den enheten som har ansvaret for å sette opp og trene de som skal ut i skarpe operasjoner i utlandet.

## **Familiestøtte**

Forsvaret skal som følge av direktivet ha fokus på at den enkelte ansatte skal ha gode muligheter til å opprettholde kontakt med sin familie. Ved planlegging av aktiviteter og virksomheten generelt, skal sjefer i Forsvaret ha fokus på at belastningene ikke skal bli uforholdsmessige store på den enkelte ansatte eller avdelingen som helhet. Forsvaret skal på best mulig måte disponere og planlegge de ansattes karriere med tanke på at de parallelt skal ivareta en familie. Ivaretagelse av omsorg for barn står sentralt i direktivet. Enkelte avdelinger kan gjøre avtaler om fortrinnsrett til barnehageplass i lokale barnehager. Forsvaret skal ta høyde for at to-karriere familier er det normale og dette skal først og fremst løses ved å skape forutsigbarhet i disponeringer og beordringer. For ansatte med aleneansvar for barn, og familier hvor begge er ansatt i Forsvaret, forsøkes det å legge til rette for tjenestedisponeringene.

Ulike typer familiestøtte kan være familiesamlinger, velkomstsamlinger, diverse messe og familie arrangementer, pårørende samlinger i følge med internasjonal tjeneste og det foretas vurderinger om behov for støttegrupper og sponsorfamilier. Familiesamlinger er tenkt for å skape tilhørighet og kjennskap til avdelingen, gjensidig informasjon og bør nyttes som nettverksbygging.

Forsvaret arrangerer samlivskurs sammen med andre instanser. Punktet hensikt, beskrivelse og gjennomføring under tiltaket samlivskurs sier blant annet dette: *“Forsvaret benytter PREP-modell til Modum bad. Kurset skal styrke parforholdet og bedre kommunikasjon i samlivet. Prioritet på par som blir atskilt ved intops/tilsvarende.”* (Diesen, 2010, s. 13) Dette er et tiltak for ansatte med ektefelle, partner eller samboer og har som hensikt å styrke parforholdet og bedre kommunikasjon i samlivet. Par som skal bli adskilt på grunn av internasjonale operasjoner eller tilsvarende blir prioritert. I denne forbindelse kan barnepassreise innvilges.

Deltakelse på studier i regi av Forsvaret er et tiltak for ektefelle, partner eller samboer. Hensikten med tiltaket er at studier vil medføre økt kompetanse, nettverksbygging, samtidig som det er en effektiv utnyttelse av kursplassene. Dette vil i følge direktivet gi en positiv effekt. Fjernarbeid og hjemmekontor innenlands er tiltak som gjelder for den ansatte, for å lette belastningen ved pendling og fravær fra hjemmet.

## **Hjemmestøtte**

Hensikten med hjemmestøtteordningen er ikke at Forsvaret skal overta ansvaret for praktiske gjøremål som den enkelte har i hverdagen, men den skal bistå med rådgivning, støtte og være kontaktpunkt vedrørende hjem og bolig. I følge direktivet:

*”Familedirektivet gir imidlertid Forsvarets avdelinger en mulighet til å bistå familier ved særskilte behov for støtte. Hva som er særskilt behov vil vær en skjønnsmessig vurdering fra tilfelle til tilfelle og henger sammen med en vurdering av familiens totale situasjon. En hver sjef, med støtte fra familiekoordinator, skal kunne avgjøre om slik støtte skal gis eller ikke.”* (Diesen, 2010, s. 14)

Familiekoordinator skal i tillegg kunne bistå med opplysninger om tjenestetilbydere i lokalsamfunnet og direktivet viser til at det er viktig at kostnadsbærende tiltak kan dokumenteres og forklares i etterkant. I direktivet er det også beskrevet fleksible barnehageløsninger for ansatte med mindreårige barn, barnevaktordninger og barnevaktkurs for å avhjelpe ansatt med familie og treningssenter avtaler for den ansatte der det ikke finnes tilbud i leir.

## **V) Styring og organisering**

Direktivet gjelder i hele Forsvaret etter prinsippet om sentralisert styring og desentralisert utøvelse.

*”Styring av familiepolitiske tiltak foretas gjennom familedirektivet med veiledningen med formål om å sikre at familedirektivets formål og virkeområde blir ivaretatt av hele Forsvaret. Den viktigste hjemmel for å få iverksatt tiltak som følge av dette direktiv, er at kravene og tiltakene er synliggjort i de enkelte avdelingens budsjetter og virksomhetsplaner.”* (Diesen, 2010, s. 15)

Enkelte tiltak som samlivskurs og sertifisering styres sentralt, men hovedtyngden av familiepolitiske tiltak utøves lokalt. I direktivet er det beskrevet hva avdelingens virksomhetsplan kan eller bør inneholde; visjoner og mål, hensikt, tiltak hvor ressursbruk er tilpasset avdelingens oppdrag på kort og lang sikt, tidshjul og årsplan, evaluering av effekt, rapportering og vurdere nye behov og tiltak. Innspill til virksomhetsplanen med tanke på personellressurser og økonomi bør også være en del av avdelingens virksomhetsplan.

Desentralisert utøvelse skal i følge direktivet foregå så nært familiene som mulig. Avdelingen har ansvaret for at det utarbeides en plan og utøves tiltak for ivaretagelse av familier lokalt. Familieivaretagelse skal være en integrert del av tjenesten ved alle Forsvarets avdelinger. Det skal finnes en familiekoordinator både lokalt og regionalt for å ivareta forsvarsfamiliene. I tillegg til å innføre funksjonen familiekoordinator skal det etableres familieforum<sup>14</sup>, sentralt familieforum, regionalt familieforum og lokale samarbeidsforum. Disse funksjonene vil bli beskrevet nærmere.

### ***Familiekoordinator***

I følge direktivet har ulike militære avdelinger ansvaret for regional koordinering av familiepolitikken. For å kunne ta dette ansvaret, arrangeres det familiekoordinatorkurs hvor familiekoordinator får en innføring i sin rolle, i tillegg til at det er tenkt at det skal bidra til erfaringsutveksling og nettverksbygging. Funksjonen som familiekoordinator kan være tillagt en særskilt stilling eller inngå i en annen eksisterende stilling. I følge Diesen (2009) skal familieivaretagelse være en integrert del av tjenesten ved alle Forsvarets avdelinger.

Familiekoordinatorene skal evaluere og rapportere måloppnåelse og erfaringer, effekter og behov til Prosesseier for familiepolitikk for aktuell Driftsenhet i Forsvaret<sup>15</sup> (DIF).

Den regionale familiekoordinatoren har et koordineringsansvar og skal blant annet støtte den lokale familiekoordinatoren.

### ***Familieforum***

Familieforum skal etableres i tillegg til familiekoordinatorfunksjonene. Sentralt familieforum er Forsvarssjefens rådgivende organ innen familiepolitikk i Forsvaret. Forumet er ledet av Forsvarsstaben og består av representanter fra Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer

---

<sup>14</sup> Familieforum – Forum for personell med ansvar for familieivaretagelse.

<sup>15</sup> DIF – Eksempel på driftsenheter i Forsvaret er Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

(FDUS) og observatører fra ulike fagmiljøer samt tjenestemannsorganisasjonene. Både regional og lokal familiekoordinator vil være sentrale i etablering og gjennomføring av familieforum på lokalt og regionalt nivå. I følge Diesen (2009), skal Familieforumet samordne og overføre gode erfaringer av tiltak, evaluere effektivitet og synkronisere rapportering. Familieforumet bør dannes på tvers av forsvarsgrener og fellesinstitusjoner. Det kan også være hensiktsmessig å integrere avdelinger innen et bestemt geografisk område. Lokale samarbeidsforum er i direktivet beskrevet som et samarbeidsforum bestående av familiekoordinator og øvrig fagpersonell på avdelingsnivå.

## **VI) Mål og resultatindikator**

*”Familedirektivets krav og pålegg skal gjennom vurdering av effekt og ressursbruk evalueres ift understøttelse av strategiske mål i Forsvarssjefens strategiske kart, og skal følges opp i Resultat og kontrollrapport/Forsvarssjefens årsrapport (RKR/FÅR) i virksomhetsrapporteringen.” (Diesen, 2009, s. 6)*

Evaluering og rapportering vil bli fulgt opp av familiekoordinatorene. Sentralt familieforum vil blant annet gjennomgå innspill, samordne, foreslå eller innføre familiefremmende tiltak ut i fra evaluering og rapportering. Sentralt familieforum vil ut i fra disse vurderingene foreslå en felles standard eller norm på personalgoder og ytelser i familiepolitikken. Det vil i tillegg gjennomføres sentrale undersøkelser som medarbeiderundersøkelser og samlivsundersøkelser, for å måle effekter av familietiltak, samt avdekke behov for nye tiltak.

### **4.2.3. Oppsummering**

Jeg vil i de påfølgende avsnittene forsøke å sammenfatte og summere opp de funn som ble gjort etter dokumentanalysen med vekt på beordring til operasjoner i utlandet.

#### **I) Intensjonen med familiepolitikken i Forsvaret**

Intensjonen med familiepolitikken i Forsvaret er å legge forholdene til rette slik at karriere i Forsvaret kan kombineres med et godt familieliv. Forsvarets ambisjon er å ivareta medarbeidernes muligheter til å planlegge sitt livsløp sammen med familien. I følge Forsvarets Personellhåndbok skal det legges best mulig til rette for at familiemedlemmer skal kunne bo sammen eller ha regelmessig kontakt. Forsvaret skal ha forståelse for

medarbeidernes privatliv og familiens ulike behov i forskjellige livsfaser. Dette er selve kjernen i familiepolitikken.

I Forsvarets Personellhåndbok er familiepolitikk omtalt i to av kapitlene. Kapittel 8 har fokus på familiepolitikk ved beordring og tjenestegjøring innenlands. Kapittel 10 omtaler tjenestegjøring i utlandet og et av avsnittene tar for seg Forsvarets familiepolitikk. Familiepolitiske utfordringer ved deltakelse i internasjonale militære fredsbevarende operasjoner skal følges opp av den ansattes hjemmeavdeling. Informasjon før, under og etter tjenesten sees på som en viktig faktor for å imøtekomme de familiepolitiske utfordringene.

Direktivet for ivaretagelse av familier i Forsvaret er ikke et hjemmelsdokument i seg selv. Tiltak og utøvelse av familiepolitikk må til en hver tid forhold seg til overordnede lovverk samt statiske og dynamiske regelverk, retningslinjer og bestemmelser innenfor både stats og etatsforvaltningen.

Formålet med direktivet er å sette en felles standard for praktiseringen av Forsvarets familiepolitikk. Veiledningen til familiedirektivet fungerer som en utdyping til direktivet. Direktivet gjelder i hele Forsvaret etter prinsippet sentralisert styring og desentralisert utøvelse. Det er i følge direktivet Forsvarssjefen som har ansvaret for å tolke og gi informasjon om direktivet. Forsvarsstaben har det overordnede ansvaret og sjefer og ledere ved de enkelte avdelinger har ansvaret for at direktivet blir fulgt opp med nødvendige tiltak. Det skal finnes en familiekoordinator både lokalt og regionalt i tillegg til familieforum, for å ivareta forsvarsfamiliene.

Direktivet kan man si er Forsvarssjefens plan for å nå de familiepolitiske målsettingene i personellhåndboken. For at Forsvarets avdelinger skal nå de overordnede målsettingene gitt i Forsvarets personellhåndbok, har Forsvarssjefen gjennom familiedirektivet satt noen krav til familiepolitiske områder for å ivareta familienes behov. Kravene er i følge direktivet satt for å ivareta hele familien, ikke bare den tjenestegjørende.

## **II) Forebyggende satsningsområder for å ivareta hele familien**

Direktivet gir føringer og krav som skal ivareta familienes behov i en avdeling. De familiepolitiske kravene er satt for å ivareta hele familien og bør derfor ikke rettes mot eller gjennom den ansatt. Forsvarets familiedirektiv inneholder krav for områdene etablering -

hjem og bolig, nettverksbygging, informasjon, familiestøtte og hjemmestøtte. I følge direktivet stilles det ingen krav til gjennomføring av spesifikke tiltak innenfor de ulike familiepolitiske satsningsområdene. Det stilles krav gjennom familiedirektivet at den enkelte avdeling skal utarbeide en plan for ivaretagelse av familiene koordinert med øvrig virksomhet. Avdelingen skal vurdere hensikt og målgruppe for hvert tiltak de planlegger, og må blant annet planlegges ut i fra tidspunkt for gjennomføring og samordning med annen aktivitet i avdelingen.

### **III) Integrering i samfunnet**

Hovedområdet etablering – hjem og bolig er i følge direktivet viktig fordi ansatte ofte tjenestegjør på flere steder i landet gjennom en yrkeskarriere. En hver sjef skal legge forholdene til rette for at familiene skal integreres i samfunnet for å skape trygghet, tilhørighet og trivsel. Sjefer som har kontakt med kommunale myndigheter plikter å rette fokus på ansattes etablering og integrering. Direktivet legger vekt på at den ansatte får gode betingelser for opprettholdelse av kontakt med sin familie som for eksempel ved ulike typer stønadsreiser, det tilbys et fleksibelt botilbud og gunstige låneavtaler. Forsvaret ønsker også å bidra til at personell etablerer seg med egen familiebolig.

### **IV) Sosiale nettverk**

Sosiale nettverk er i følge direktivet viktig for samhørighet, støtte og grunnleggende behov for sikkerhet og trivsel og står sentralt i Forsvarets familiepolitikk. Tiltak som muliggjør gode relasjoner og nettverk mellom forsvarsfamilier ansees som viktige forebyggende tiltak og gjelder for ansatte med familie. Dette er spesielt viktig for avdelinger med stor belastning i forbindelse med deployeringer til tjeneste i internasjonale operasjoner. Familier som blir berørt av dette skal i følge direktivet ivaretas spesielt.

## **V) Kommunikasjon med forsvarsfamilien**

Informasjon er i følge direktivet et lederansvar på alle nivåer, og skal gis for at belastningen på familien som følge av tjenesten skal bli minst mulig. God informasjon til familien om avdelingens særegenhet og planlagte aktiviteter ansees som forebyggende arbeid og må planlegges av alle avdelinger. Hensikten med informasjon er å skape tillit til Forsvaret, tilhørighet til avdelingen og gi familiene økte forutsetninger for å håndtere belastningene selv. Familier som ikke bor i nærheten av tjenestestedet skal også ivaretas av den lokale avdelingen. Informasjon ved internasjonal tjeneste ivaretas av AFA, oppsettende enhet og familiekoordinator.

## **VI) Forutsigbarhet**

Forsvaret skal ha fokus på å legge til rette for at belastningene ikke skal bli uforholdsmessige store på enkelte avdelinger og ansatte. Ved planlegging av den ansattes karriere skal Forsvaret tenke på at familien skal ivaretas parallelt. Det skal også tas høyde for at familier med to karrierer er det normale og forutsigbarhet i forhold til arbeidssituasjonen skal tilrettelegge for dette.

## **VII) Fokus på samlivet**

Forsvaret arrangerer samlivskurs hvor par som skal bli adskilt på grunn av internasjonale operasjoner eller tilsvarende, blir prioritert for å styrke parforholdet og bedre kommunikasjonen i samlivet. De ulike tiltakene som er opprettet har som hensikt å legge til rette for at den ansatte skal kunne kombinere sitt arbeidsliv med et familieliv.

### ***4.3. Kvinners erfaringer***

Under fokusgruppeintervjuet hevder respondentene at det er knyttet utfordringer og behov til flere ulike forhold for forsvarsfamilien. Utfordringer og behov representerer to av de tre deduktive hovedkategoriene i studien. Innen hver hovedkategori utledes det induktive underkategorier som benevnes som trender. Utfordringene respondentene opplever skaper ulike behov innen ulike områder. Trendene som ble identifisert etter fokusgruppeintervjuet vil beskrives nærmere i dette kapitlet. Mellom respondentene var det så stor grad av samstemmighet at det har vært mulig å kategorisere deres uttrykte opplevelser innenfor trendene. Det er ikke noe datamateriale som er utelatt eller som ikke har blitt kategorisert. I



avsnittet om forventninger vil jeg beskrive de forventningene som kom til uttrykk både som uttalte og ikke uttalte forventninger. Til slutt vil jeg oppsummere fra kapitlet om respondentenes beskrivelser av utfordringer, behov og forventninger.

#### **4.3.1. Trender innen utfordringer og behov**

##### **l) Kunnskap og forståelse i samfunnet**

###### ***Utfordringer***

Trenden “kunnskap og forståelse i samfunnet” er forbundet med flere utfordringer for forsvarsfamilien, blant annet ved at Forsvaret ofte er i media og i nyhetsbildet. Respondentene hevder at selv om det er manglende kunnskap og forståelse i samfunnet om Forsvaret og de skarpe operasjonene de deltar i, er det mange meninger om mennene deres. De nevner blant annet at det er meninger om hva de gjør og om den situasjonen de er i. En av respondentene uttrykker dette slik:

*”Det er en diskusjon på om Norge er i krig, ikke krig. Veldig mange har meninger om Forsvaret på alle måter og da blir også forsvarsfamiliene involvert i det. Barna får med seg det som er i media. Forsvaret har hatt folk ute i mange, mange år, men i de senere år har det blitt mer fokusert på at Norge er i krig.”*

I tillegg nevner en annen respondent at: *”Ikke alle forstår hvorfor noen vil jobbe i Forsvaret og drar ut på skarpe oppdrag i utlandet. Det å få kommentarer på at det bare er psykopater og gærninger som jobber der, det er en belastning.”* og kommentaren *”Det å få høre at du gidder å leve med en slik mann, det er også en belastning.”* Slike kommentarer illustrerer i følge respondentene en trend og er trolig mer fremtredende for forsvarsfamilier bosatt utenfor et militært boligfelt eller i en kommune med stor militær tilstedeværelse, som for eksempel typiske ”garnisons-kommuner<sup>16</sup>” som Åmot i sør og Bardu i nord. Som følgende utsagn eksemplifiserer:

---

<sup>16</sup> Garnisons-kommuner – Kommuner med militær tilknytning.

*”Jeg kan i alle fall ikke snakke med andre venninner som ikke har menn i Forsvaret og de er det egentlig flest av som for min egen del. Jeg bor jo i Østerdalen Garnison, men vi har jo kjøpt hus i et sivilt boligfelt og da har jo vi mista den tette kjernen av et nettverk som da vi bodde på Rena for eksempel eller bodde på Setermoen eller bodde på Skjold. Der du bor i en getto, ikke sant, for da er det slik at alle hjelper alle og alle vet hvordan du har det og sånn, men det er ikke sånn det fungerer nå lengre.”*

Siden respondentene opplever en uvitenhet i samfunnet rundt mennenes situasjon, sier de også at nærmiljøet og menneskene rundt dem ikke helt klarer å forstå hva de som forsvarsfamilie er i gjennom og hvorfor de setter seg i en slik situasjon. I tillegg påvirker det respondentene at de må dempe informasjonen om mannens jobb overfor andre. Holdningene overfor mennene deres og de valg familien tar, kan i følge respondentene være en belastning.

### **Behov**

I forhold til trenden “kunnskap og forståelse i samfunnet” knyttet respondentene flere behov. Når Storting og regjering beslutter at Forsvaret skal sende personell ut i skarpe operasjoner i utlandet, mener respondentene det er behov for bedre informasjon rundt oppdrag, oppgaver og organisering til samfunnet, slik at samfunnet forstår hva Forsvarets personell gjør og hvorfor. Siden Forsvaret ofte er i nyhetsbildet er det behov for å vite hva som er fakta; hva kan bekreftes og hva er påstander og spekulasjoner. Forsvaret må på banen og informere om sin virksomhet i langt større grad for å unngå spekulasjoner og misforståelser.

Respondentene i fokusgruppeintervjuet trekker også frem viktigheten av å ha noen å snakke med, noen som er i samme situasjon. Som en av respondentene uttrykker i forhold til det å ikke ha noen i nærheten av seg som er i samme situasjon:

*”Det merker jeg som bor utenfor forsvarsområdet. Merker stor forskjell fra å flytte fra et sted nært leiren og til en by litt unna. Der er det ingen nesten, ikke så mange... Ikke så mange som hadde samme situasjon så du hadde ingen å prate med, der som du hadde naboen, fullt av naboer i samme situasjon som hjalp hverandre. Nå er man litt på egenhånd.”*

Respondentene beskriver også et behov for opplæring i hvordan de skal forholde seg overfor barna når det er stort trykk i media om Forsvaret. De mener det er vanskelig å vite hva som er

de rette tingene å gjøre overfor barna, når informasjonen om hva som skjer ensidig kommer fra media, og man selv er usikker på hva som er de faktiske forhold og hva som er rett og galt. Derfor hadde tettere og hyppigere oppdatering om mannens situasjon i operasjonsområdet og opplæring og veiledning i forhold til hvor mye man skal skjerme barna i forhold til media og nyhetsbildet vært ønskelig, som uttrykt av en av respondentene:

*”Jeg har bare lyst å si noe. Hvis Forsvaret hadde virkelig villet gjort noe for familiene så tror jeg forebygging, veiledning, i forhold til akkurat det som vi er inne på nå, altså hvordan skal vi best gi barna våre omsorg når det stormer som verst i media og så videre? Hva skal vi si til ungene våre når mamma eller pappa er ute i Afghanistan og noen blir drept. Jeg føler selv om jeg i min utdanning har en del på det området, så føler jeg meg inkompetent på det i mange sammenhenger og det er vanskelig å vite hva jeg skal si, hvor mye jeg skal si, hvor mye skal jeg skjerme. Det skulle jeg ønske at vi kunne få opplæring i det.”*

Og som en annen respondent nevner i denne forbindelse: *”Ikke minst det å få større barn som går nå inn på nettet selv. Når det skjer en ulykke og du har pappaen din der, så har Forsvaret nesten ikke rukket og informert om det før barna dine vet om det ...”* Som ”alenemor” klarer man ikke å være i forkant på alle områder, når det gjelder det å skjerme barna. Da er det fint å ha tenkt gjennom, fått opplæring og veiledning om ulike måter å håndtere barnas reaksjoner på, ut i fra deres opplevelser.

## **II) Samliv og familieliv**

### **Utfordringer**

Respondentenes opplevelser peker mot en trend hvor de sier at det er vanskelig å få samlivet og familielivet tilbake i ”normalsituasjonen” etter endt deployering. En av respondentene uttrykker:

*”Når du spør om utfordringer som forsvarsfamilie så ja det å jobbe i Forsvaret er en ting og hvordan det påvirker familien, ekstra det hvis de reiser ut.”*

Når mannen blir beordret til skarpe operasjoner i utlandet, er det en påkjenning for familien. Den største utfordringen er fraværet fra familien. Respondentene hevder at fraværet fører til at man blir alene om alt, ikke bare det følelsesmessige, men også det praktiske. På grunn av

beordringsplikt og flytting, er det et flertall som ikke har egen familie og slekt i nærheten. Det betyr at en i stor grad må klare alle familiens hverdagslige og praktiske gjøremål på egenhånd, i tillegg til egen jobb. Som ”alenemor” må man derfor lage seg egne rutiner for å få logistikken til å gå opp, og som en av respondentene sier: ”Du har noen rutiner, det går i et system.” De hevder at det er systemet og rutineene som gjør at de for det meste mestrer hjemmesituasjonen, og de føler det utfordrende å få en mann tilbake som har meninger om deres system. Andre utfordringer som respondentene nevner, er som en av dem uttrykker:

*”Jeg tror at reiser man ut med et ekteskap som knirker, så skal jeg love deg at ekteskapet bare vil knirke mer om man ikke har noe felleskap. De første ukene er knalltøffe. Det er det mange som har fått seg en aha-opplevelse på, og kan si jeg hadde det faktisk bedre de seks månedene du var borte jeg. For du kommer hjem og så er det bare bråk allikevel og ryker faktisk forholdet på den biten, for man har ingen plan for hvordan man skal løse den hjemkomstsituasjonen. Og så har de mye som må bearbeides og har sett noen ting, vi klarer ikke å sette oss inn i situasjonen; ved å bære våpen hver dag, tung vest, sant og så videre. De ser døde mennesker og så videre, og så har vi levd i vår beskyttede tilværelse her hvor vi kanskje ikke har så mye nyheter og fortelle. Mens de har haugevis med inntrykk.”*

Respondentene er enige i at det kan være vanskelig å forstå hverandre etter å ha levd så forskjellige liv over en periode. I forhold til deres forventninger i forhold til hverandre, blir det derfor ekstra viktig med gode forberedelser for hjemkomsten.

### **Behov**

I forhold til trenden “samliv og familieliv” etterlyser respondentene relevante råd og veiledning fra fagpersonell i Forsvaret. Fagpersonell som i forkant kan hjelpe dem med veiledning for hele familien, for paret og for barna. For at de skal kunne forberede seg på en best mulig måte, vil det være naturlig at hele familien blir forberedt på hvilke utfordringer som kan oppstå både på det mentale og det praktiske planet og hvordan man på en best mulig måte kan takle dette i hverdagen. Det som kommer opp blant respondentene er spørsmålene om hva de skal forberede seg i forhold til, hvordan de skal forberede seg og hva sier man til hverandre? Som en av respondentene uttrykker: ”Jeg tror det er litt viktig at man får seg en forberedelse, spesielt om man ikke har hatt mannen ute før.” Respondentene mente at råd og

veiledning ville være like viktig for de med lengre erfaring med en mann i skarpe operasjoner i utlandet, selv om de poengterte at de trodde det ville være spesielt viktig for de som ikke hadde hatt mannen ute tidligere.

Det oppleves av respondentene at det er mangel på et godt opplegg for hjemkomst fra utenlandsoppdrag, for hele forsvarsfamilien. Her nevner respondentene at de ønsker familierådgivning, de ønsker å bli forberedt på at mannen reiser ut, men ikke minst det å få mannen hjem. Gjennom rådgivning og veiledning ønsker de å forberede seg på hva man går til, hvilke forventninger man bør ha til hverandre, hvordan tilpasse seg hverandre gjennom for eksempel en veiledningssamtale mellom ektefellene og en psykolog eller veileder fra Forsvaret. Det er spesielt viktig for de med mindre utenlandserfaring, men også for familier med flere deployeringer fordi erfaring viser i følge respondentene at samlivsproblemer særlig gjør seg gjeldende etter andre utenlandsdeployering. Det er også ønskelig med fokus på familien gjennom ivaretagelse i perioden mellom internasjonale operasjoner og mannens nye jobb.

Respondentene ønsker også å bli forberedt på hva som skjer om mannen kommer hjem med psykiske og/eller fysiske problemer. Hva prater man om og hvordan prater man om slike ting før han drar ut? Noe som respondentene nevner underveis i fokusgruppeintervjuet, er at utfordringer ofte er forventningsbrister, som: *”Så har dem jo ofte forventninger. Vi har forventninger til dem når de kommer og de har forventninger til hvordan det skal bli når de kommer tilbake. Vi skal være ... glad og alt skal være i orden, og så er vi slitne.”* I en periode har de som par og familie levd to liv, og erfaringene og opplevelsene er så forskjellige og de klarer ikke å sette seg inn i hverandres opplevelser. Respondentene uttrykker ønske om debrief<sup>17</sup> for hele familien, ikke bare for mannen som kommer hjem. Som en av respondentene uttrykker:

---

<sup>17</sup> Debrief - Gjennomgang

*”Det er jo og sånn at psykolog møter de har jeg skjønt, når de kommer hjem. Det har mannen min i alle fall hatt, da har de liksom akkurat kommet og så skal de hjem til familien sin, så den og lurer jeg litt på. Hva er de prater om da, hva er det de får ut av den?”*

Det å oppleve at det er vanskelig å få samlivet og familielivet tilbake til ”normalsituasjonen” etter en deployering, er en utfordring som respondentene mente ville bli enklere om det ble utformet en plan for hjemkomsten og om familien fikk råd og veiledning av fagpersoner som kjente til deres situasjon.

### **III) Informasjon og tiltak fra Forsvaret**

#### **Utfordringer**

Respondentene opplever det som en utfordring at informasjonen og tiltakene fra Forsvaret ovenfor forsvarsfamiliene ofte er tilfeldig og ikke satt i system, dette ble nevnt ved flere anledninger under fokusgruppeintervjuet. De opplever det som tilfeldig om de blir ivaretatt av Forsvaret ut i fra hvor de bor og hvilken avdeling mannen tilhører. Ingen av respondentene bor i en forsvarsbolig og i et militært boligfelt, derfor hevder de at Forsvaret ikke har et godt nok system for å fange opp familiene sine dersom de ikke bor militært. Når det gjelder informasjon så sier en av respondentene om det å bo utenfor militært område:

*”Har noe å si hvor du bor. Bor du på Rena eller kanskje Elverum, lettere å få beskjed hva som skjer for familien. For eksempel det ble arrangert en tur til Hunderfossen for sine medlemmer som jeg tilfeldigvis fikk vite gjennom ei venninne, og de hadde fått informasjon om det, det hadde ikke jeg for jeg bor utenfor Østerdal Garnison.”*

En annen respondent sier: *”Man bosetter seg i boligfelt, det gir Forsvaret en helt annen utfordring for å skaffe oss informasjon.”*

Når mannen reiser ut, er det i følge respondentene, ikke noen forberedelse som omhandler den mentale biten for hele familien. Det kan føre til at hverdagene blir ekstra belastende siden man ikke vet hvordan man vil reagere når man lever under en slik usikkerhet, som det er å ha mannen ute i skarpe operasjoner i utlandet. Respondentene sier også at de ikke vet hvordan de skal takle de ulike reaksjonene en selv eller barna kan få, og når mannen kommer hjem vil

man også være usikker på hvordan man skal takle det å få hjem en mann med erfaringer som de ikke klarer og sette seg inn i.

Tilfeldigheter vedrørende tilbud og tiltak, er også ut i fra avdelingstilhørighet. Respondentene mener de bør bli behandlet likt, uavhengig av avdeling. Jeg spør dem underveis om det er spesielle tiltak som gjelder når han er ute i skarpe operasjoner i utlandet. Respondentene svarer at de ikke vet om noen spesielle tiltak som gjelder når mannen er ute, kontra når han er i tjeneste i Norge.

### **Behov**

Ut i fra de utfordringene som respondentene peker på, er det ulike behov når det gjelder informasjon. Et eksempel er at når mennene reiser ut på oppdrag, er det i følge respondentene viktig å sikre at familien får den informasjonen den bør få, og igjen blir det ytret ønske om et system for ivaretagelse:

*”Tror det er litt viktig at når vi har menn som reiser ut da, så burde det vært et system hvor de kunne vært haket av. Når er han ute. Hans familie skal ha den informasjonen. Som jeg sa med det å reise ut uten avdeling. Jeg var på Hunderfossen her og møtte en hel gjeng fra Forsvaret, de hadde fått tilbud om Hunderfossen gjennom Forsvaret fordi de var i utlandet. Det var mannen min også, men han var lengre sør, men vi hadde ikke hørt et ord. Jeg var på Hunderfossen på eget initiativ. Det er enklere med avdeling, men det er flere og flere som reiser ut alene.”*

Respondentene nevner også at det ikke bare er avdelingstilhørigheten som er avgjørende i forhold til den informasjonen man får, men også hvor du bor. Som en av respondentene sier: *”En god historie, min mann har jobbet i Telemarkbataljonen i eks antall år. Fra Setermoen til Østerdal Garnison. Jeg flyttet ned i mai og han skulle begynne å jobbe der igjen, men han jobber ikke her i dag og da får dere ikke være med på Hunderfossen.”* Poenget med interessen for tilbudet, var for respondenten at ungene skulle få møte andre kjente og som det også ble sagt under fokusgruppeintervjuet: *”Oftrer oss for kongen og fedrelandet, men får ikke være med til Hunderfossen.”* De ønsker å bli ivare tatt på lik linje uavhengig av bosted og avdelingstilhørighet, som uttrykt av en av respondentene: *”Det bør være en slags felles retningslinje. En mal på at du i alle fall får et tilbud.”* *”Det er litt for tilfeldig. Det burde vært et system!”* sier en av respondentene, og som en annen respondent sier: *”Det kan jo*

*nesten virke sånn da, dess høyere grad mannen din har, dess mer hjelp får du. Det har jeg i alle fall sett eksempel på flere ganger selv.”*

De etterlyser også informasjon om oppdraget mennene skal delta i, informasjon om hva de bør forberede seg på både før de drar, når de er borte og når de kommer tilbake og hva som kan avhjelpe under fraværperioden mentalt både for seg selv, barna og mannen. Ytret av en av respondentene:

*”Jeg synes det er viktig at det er noe som er kanskje, ikke påtvunget, men noe som er der fastlagt. Du skal ha sånne møter eller veiledning, for at hvis man skal spørre etter det så blir det ikke. Jeg er ikke den som spør etter noe, så det må være noe som er når du drar, når du er tilbake og i løpet av perioden han er borte så er det noe, som faste holdepunkt og møter.”*

Det er i følge respondentene ønskelig med et system på veiledning og møter, som ikke behøver å være påtvunget, men som er et tilbud. Respondentene har hørt om ulike tiltak, benyttet seg av noen, men de sier at det blir for tilfeldig hva det er de får informasjon om og hvem de får informasjon av. Selv om familien bor i sør, kan det være at mannen har avdelingstilhørighet i nord, men likevel ønsker respondentene at informasjonen og tiltakene for familiene skal være så like som mulige. I følge respondentene er det ønskelig med innspill til familiekoordinatorene om at de må tenke på hvordan informasjonen skal nås til familiene ved pendling: *”Innspill til familiekoordinatorene, her er det mange pendlere som de må tenke på når informasjonen skal ut.”* Respondentenes erfaringer med flytting fra nord til sør kommer til uttrykk i følgende utsagn:

*”Så er det noe med den der når mannen min reiste ut så reiste han fra Nord-Norge. Da flyttet vi hit før han reiste ut. Da falt jeg helt ut av de tilbudene de hadde. Det hadde vært fint med et system, der man hadde det like godt i sør som i nord. For der er jo mange pendlere som jeg har skjønt.”*

*”Mitt inntrykk av familiekoordinator er at de skriver brev, inviterer til velkomstfest, julebord, familiedag, oppdatering av hva som skjer i bataljonen nå og da.”* *”Det er mitt inntrykk også. Nå får jo jeg infobrev fra Nord-Norge. Da er det litt sånne ting.*



*Noe om miljøet der og litt slengere innimellom som sykedager og så videre. Det er veldig rettet mot de som bor der. De tenker ikke på de som er pendlere.”*

Det er et ønske fra respondentene om informasjon om rettigheter og informasjonsmøter inndelt etter behov og etter relasjon til den som skal ut. Respondentene etterlyser ikke behov for snømåking, dekkskift eller lignende, det sier de at de kan betale for selv. Disse respondentene er ute etter et felles tilbud og system, som ivaretar forsvarsfamiliene uavhengig av bosted og avdelingstilhørighet.

#### **IV) Å være alene om å takle barnas reaksjoner**

##### **Utfordringer**

Respondentene opplever det som en utfordring å være alene om å takle barnas reaksjoner når faren er i et utenlandsoppdrag. Det å skulle være sterk både for seg selv og barna når de vet at mannen skal reise til et sted hvor det er en fare for livet, er ikke alltid så enkelt. Dette kan være en utfordring fordi respondentene selv ikke vet hva som skjer der mennene er, og de vet heller ikke selv hva som kan skje med dem i deres oppdrag og av den årsak ikke vite hva de skal forberede barna på. Selv om man kjenner barna sine godt, vil man aldri være helt forberedt på hvilke reaksjoner som kan oppstå, og som en av respondentene uttrykker:

*”Det jeg tenker på, tilbake til familiebiten, det som er spesielt med ungene, det er at man vet ikke hvem som reagerer hvordan, litt avhengig av alder, noen er mer tenksomme, noen er ja, ja man er vant til at han er borte og så er den som er vant til at han er borte, nå ble han plutselig veldig lenge borte...”*

Det å være forberedt på å være adskilt så lenge og vite hva man skal forberede barna på er en utfordring, for man vet ikke hvordan barna reagerer på det å ha faren ute, ut i fra hvem de er, alder og så videre. Det er vanskelig å vite hvor mye man skal fortelle barna om risikoen ved at faren deltar i skarpe operasjoner i utlandet, dette ut i fra at man selv har for lite kunnskap om; hva de arbeider med, om hvilke reaksjoner som kan oppstå og om metoder for å håndtere barna.

Respondentene gir uttrykk for at de er usikre på hvor mye man skal skjerme barna med tanke på evnen barn har til å bearbeide og takle opplevelser, inntrykk og meningsytringer utenfra, for eksempel fra nyheter i tv og radio, aviser og lignende. Som omsorgsperson er det en

utfordring å vite hva som er best for barnet ut i fra barnets forutsetninger. Barnets forutsetninger for å tolke og forstå informasjon er ikke slik som hos voksne og respondentene beskriver behovet for veiledning i forhold til denne utfordringen. Det nevnes av respondentene at det er manglende informasjon fra Forsvaret om hvordan man skal håndtere barnas reaksjoner. Siden Forsvaret er mye i nyhetsbildet i ulike medier, kan det være vanskelig å skjerme barna siden de som er eldre, selv kan følge med på Internett og nyheter. En av respondentene sier: ”... det å få større barn som går nå inn på nettet selv. Når det skjer en ulykke og du har pappaen din der, så har Forsvaret nesten ikke rukket og informert om det før barna dine vet om det.” Dette synes respondentene er vanskelig, for de vet ikke hva de skal si om noen blir skadet eller drept, de vet ikke hva man bør si og hvor mye skal man skjerme dem. Å være alene om alt dette er ikke alltid like enkelt, og i følge en respondent kan det oppleves slik:

*”Det er sånn jeg følte veldig på som mamma, som vi har fått føle nært på livet det her med ja hvordan sånne ting kan påvirke, det å ha større barn, så det er jo mer snakk om de minste barna og utfordringer der. Nå er det jo mange flere som reiser ut og da blir det jo litt sånn større unger og så det derre med, det tenker jeg med, Afghanistan forside på forside på forside, ingen nevner de barna våre og påvirkninger der. Som utfordringer som mor, du skal klare alt det praktiske, du skal skifte bildekk og gjøre alt det daglige. Og så har jeg følt det at barna mine trenger meg ekstra, jeg må være både mor og far...”*

Respondentene sier de blir veldig alene om ansvaret og er man selv veldig sliten og får de egne reaksjoner i tillegg, er det ikke så enkelt å skulle ta vare på barna på en best mulig måte. Respondentene føler det blir en ekstra utfordring siden de ikke vet hvem de kan snakke med om hvordan å håndtere barnas reaksjoner. Det å være alene uten noen nære slektninger som kan avlaste og støtte, og det og ikke ha noen rundt seg som forstår situasjonen de er i, er en utfordring. Dette sier respondentene er en utfordring, fordi de ikke vet hvem de skal kontakte om de trenger hjelp hvis det oppstår reaksjoner blant barna. En stor del av barnas hverdag er barnehage og skole, og respondentene mener både barnehage og skole vet for lite om hvordan de skal imøtekomme barna deres når faren er i utenlandsoperasjoner.

## **Behov**

Utfordringene det er ved å være alene om takle barnas reaksjoner når faren er ute i utenlandsoppdrag fører til blant annet behovet for informasjon og opplæring fra Forsvaret. Slik kan dette oppleves:

*”... i mange sammenhenger og det er vanskelig å vite hva jeg skal si, hvor mye jeg skal si, hvor mye skal jeg skjerme. Det skulle jeg ønske at vi kunne få opplæring i det. Altså er vi mye alene, og det er andre også, vi klarer å skifte dekk selv, vi klarer å dra til en bensinstasjon selv å få det gjort, det er helt normalt, det er ikke det vi trenger hjelp til synes jeg. Men jeg savner det og, altså litt sånn åndelig påfyll holdt jeg på å si, få hjelp til å si og gjøre de rette tingene i forhold til barna våre. Det skulle jeg ønske. Ikke minst i forhold til meg selv. Jeg synes i alle fall det er en belastning når mannen min er ute. Det virker inn på psyken. Og hvis man som omsorgsperson skal liksom være ustabil selv og prøve å være en stabil omsorg og støttespiller for dine barn og så hvordan skal jeg klare det på best mulig måte. Det er ingen å spørre og ingen .... Og det er ikke så lett å snakke med andre om heller. Jeg kan i alle fall ikke snakke med andre venninner som ikke har menn i Forsvaret og de er det egentlig flest av som for min egen del. Jeg bor jo i Østerdal Garnison, men vi har jo kjøpt hus i et sivilt boligfelt og da har jo vi mista den tette kjernen av et nettverk som da vi bodde på Rena for eksempel eller bodde på Setermoen eller bodde på Skjold. Der du bor i en ghetto, ikke sant, for da er det slik at alle hjelper alle og alle vet hvordan du har det og sånn, men det er ikke sånn det fungerer nå lengre. Og man føler seg veldig alene og jeg må si jeg ble ganske paff da jeg kom til Østerdal Garnison i fjor og begynte å jobbe der jeg begynte og jobbe...”*

Som denne respondenten uttrykker i sitatet, og som er dekkende for alle respondentene, er det et behov for opplæring om hvordan man skal forberede seg selv og barna på en periode hvor far er i skarpe operasjoner i utlandet. De uttrykker behov for opplæring om hvor mye man skal skjerme barna. De uttrykker også et behov for opplæring i hva de bør si og gjøre i forhold til den spesielle familiesituasjonen som de er i. I tillegg sier en av respondentene: *”Nå er det jo mange flere som reiser ut og da blir det jo litt sånn større unger og så det derre med, det tenker jeg med, Afghanistan forside på forside på forside, ingen nevner de barna våre og påvirkninger der.”* Respondentene sier at det er ikke først og fremst praktiske tjenester de

trenger hjelp til for det kan de betale for. Respondentene etterlyser råd og hjelp fra Forsvaret, for å kunne gjøre de riktige valg overfor barna. Når eventuelle reaksjoner skulle oppstå, vil man ellers stå der alene og ikke vite hvordan man skal takle dem. Ved opplæring og informasjon i forkant av deployeringen, vil man på en bedre måte kunne takle barnas reaksjoner når man er alene.

Noen av respondentene i fokusgruppen hadde tidligere deltatt på et informasjonsmøte i regi av Forsvaret før mannens deployering, og noen av dem hadde ikke en gang hørt om en slik dag. De respondentene som hadde deltatt på en slik dag, mente at de som deltok hadde så forskjellige behov i forhold til hva de så på som utfordringer under utenlandsoppdraget at de opplevde møtet ble litt bortkastet. En av respondentene uttrykker følgende:

*”Jeg har vært på det en gang, første gang de skulle ut. Var på et informasjonsmøte med behov for oss. Jeg ble den store stygge ulven. Da følte jeg den derre, hvem skal måke snø for oss og så videre det som er naturlig å gjøre selv. Det er ikke de behovene jeg føler at jeg har. Dette fikser jeg selv. Folk ler av deg, fordi vi ønsker å få mest mulig av Forsvaret. Det er ikke det jeg ønsket. Jeg klarer meg selv. Jeg er en selvstendig person, jeg klarer å prate norsk, klarer å betale regningene mine og gjør all den biten der. Det er ikke der det står på. Det er det familiemessige. Ikke sant. Når noen da ikke hadde den forståelsen, fordi de ønsket mest mulig hjelp. Behovene ble veldig forskjellig i forhold. Det var det eneste jeg følte da det var møte, etter det har jeg ikke blitt kalt inn.”*

I følge respondentene er det heller ikke noe informasjonsopplegg og samtaler med barna før faren skal deployeres. En av respondentene sier det kun er en sosial dag for dem, og alle ”ler en litt oppgitt latter” når hun sier det. Respondentene etterlyser fokus på barna, fordi det er like viktig for barna at de får en slags forståelse og sammenheng av det som skal skje. Samtaler med en barnepsykolog med kompetanse om Forsvaret kunne være en måte for barna og bli forberedt på hva det innebærer at faren skal være borte over lengre tid, med tanke på savn og hvilke tanker de kan få.

Respondentene nevner også at det er behov for mer fokus på barn over ti år. Det er størst fokus på de små barna og i følge en av respondentene er det er gitt ut en bok for de minste, hvor temaet er å ha faren i utenlandstjeneste. Denne boken var det få av respondentene som

hadde hørt noe om. For å ivareta de større barna, kom det som forslag fra en av respondentene om at det kunne være fint om en kontakt i Forsvaret kunne være tilgjengelig på for eksempel mail eller chat. Slike formidlingskanaler ville være et tilbud hvor barna fikk muligheten til å lufte tanker og undringer, som de sitter inne med, anonymt og som en av respondentene sier: *"I nett tider, noe større barn kan bruke, formidlingskanal, finnes det noe sånn i Forsvaret? Lettere for en 13 åring og skrive en mail. Tenke litt mer hvordan er tida nå. At de henger med på hva som skjer."*

Et annet uttrykt behov blant respondentene for både barna og sin egen del, er ønsket om å kunne jobbe redusert og som en av respondentene uttrykker: *"Hvordan ta vare på mor da, når ektefeller reiser ut, hvordan kan hun bli sterk for sine barn. Nå har man rett på sykedagene til mannen. Burde hatt rett til å jobbe redusert. Det blir for mye å jobbe fullt. Burde hatt rett til å jobbe redusert."* Ved å jobbe redusert, mente respondenten at hun ville få mer overskudd og mulighet til å følge opp barna. Det er ikke bare oppfølging rundt aktiviteter og skole som respondentene ser på som viktig i forhold til barna. Det er også viktig at barna ikke opplever at mor er sliten hele tiden, for det kan føre til at de ikke vil bekymre mor ved å fortelle når de ikke har det så bra selv. Respondentene uttrykker i den forbindelse at de har behov for noe voksentid, noe som er vanskelig og som de ikke føler blir helt riktig, siden barna kun har dem når far er borte. En av respondentene uttrykker det slik:

*"..., jeg prøver så godt jeg kan å ta vare på meg selv. Men sånn ok, da er det litt forskjellig. Så er det litt forskjellig med nettverk og sånn, noen bor i gettoer, noen bor utenfor, hadde det vært en ide og samlet, tatt en sånn helg, for eksempel tilbud om en helg, med litt sånn info, undervisning, litt spa for eksempel, sånn noe faglig og noe nettverk. Ikke PREP kurs med mannen, men ektefelle treff med info. Det hadde vært god hjelp for meg. Kunne hatt noe å glede deg til."*

Nettverk er et behov som nevnes flere ganger: *"Man skulle hatt noen å ha kontakt med om man blir syk. Uansett om det er sykestua og mange ganger kan bli fysisk syk også og hvem skal du ringe til da? Da står du der alene, syk selv med tre barn og alt som skal ordnes. Da burde man ha et nettverk og falle til."* Respondentene etterlyser ulike typer nettverk, ikke bare en erstatning for fraværende familie som kan hjelpe til, men også for ens egen del. Det er ikke bare i forbindelse med omsorg for barna at de etterlyser nettverk, men også for seg selv for å

kunne snakke med likesinnede som forstår. Tanken om risikoen som mennene deres utsettes for, er også i følge respondentene en belastning for deres egen psykiske helse. Respondentene sier det er behov for å kunne ringe en psykolog som har kunnskap om deres situasjon, kanskje en som også har snakket med mennene deres, for å kunne hjelpe dem gjennom en vanskelig tid. De mente at en psykolog i Forsvaret var en nærmere kontakt for dem enn fastlegen, som ikke kjenner til situasjonen de er i. Respondentene sier at det kan være vanskelig å takle egne og barns reaksjoner når man er alene om ansvaret, og at det ikke eksisterer relevante tilbud for dem i regi av Forsvaret når mannen er i utenlandsoppdrag.

## **V) Prioritering og planlegging av egen jobb og karriere**

### ***Utfordringer***

Respondentene opplever det som en utfordring å kunne planlegge egen jobb og karriere. Med en mann som arbeider i Forsvaret og er på et beordringssystem som kan medføre flytting, pendling og utenlandstjeneste, som igjen medfører lange fravær fra hjemmet, er det ikke enkelt å prioritere seg selv. Blir mannen beordret til skarpe operasjoner i utlandet, vil det også være fravær av mannen i forkant av oppdraget, som under opptrening og samkjøring og de vet aldri når oppdraget ender. Denne uforutsigbarheten fører til, i følge respondentene, at man aldri kan planlegge ut i fra noen endelig dato. De sier også at det ikke er enkelt å skulle ivareta egen jobb og karriere, for uforutsigbarheten rundt mannens jobb vanskeliggjør å kunne prioritere både mannen og kvinnen. De vet heller aldri om de skal flytte på grunn av ny beordring, eller om man blir alene med alt ansvaret i hjemmet fordi mannen blir beordret utenlands eller skal pendle. I følge respondentene velger noen å bryte opp og følge med til mannens nye jobbsted, andre velger å forholde seg til en egen hjemmebase. Noen velger å kjøpe seg hus for å bli boende et sted, hvor både barna og kona skal kunne få litt kontinuitet i forhold til skole, jobb og nettverk. Det er jo ingen garanti for at de skal få seg jobb på det stedet man eventuelt flytter til, og som en av respondentene uttrykker: *”Det er tungt å flytte og vite kanskje er man hjemme i to år, fordi det ikke er noe jobb til den nye plassen man flytter.”*

Mennenes lange fravær fra familien er en utfordring for de som er hjemme, fordi de har alt ansvaret i hjemmet i tillegg til å ivareta sin egen jobb og karriere. Som en av respondentene uttrykker:

*”Jeg har vært med i ganske mange år og den gang jeg begynte var det som forsvarsfrue, man titulerte deg etter hvilken grad du hadde (latter) det sier vel litt om alderen jeg har plassert meg i, men da var det en selvfølge at man flyttet med, man var hjemme og fikk unger og flyttet med videre. I den grad har jo forsvarsfamiliene forandret seg enormt og vi jenter har gjerne jobb selv, om ikke alltid bestandig karriere, noen har jo det også, i tillegg skal vi ta unger og vi bor en plass hvor vi ikke har umiddelbar familie i nærheten det gjør jo kanskje forsvarsfamilien spesiell.”*

Mulighetene til å delta på konferanser, kurs og videreutdanning, mener respondentene, begrenser seg når man har aleneansvaret for barna. Som ”alenemor” må man være tilgjengelig for barna, for de har ingen andre eller nær slekt som kan avhjelpe.

En annen utfordring rundt fraværet i følge respondentene er økonomien. Siden egen jobb og karriere sjeldent kan bli prioritert i tillegg til at man selv er svært sliten, vil det i perioder være behov for å endre på jobbsituasjonen som for eksempel ved turnusjobbing eller å jobbe redusert og som en av respondentene sier: *”Skal jeg jobbe fullt og så skal jeg gjøre alt i huset etter arbeidstid, ta meg av ungene mine å kjøre på trening og da, du blir jo utslitt.”* og som en annen sier: *”Det går også en del på økonomi. Jeg jobber turnus når han reiser ut så må jeg kutte ut alle vaktene og gå på dagtid så det blir også selvfølgelig en økonomisk påvirkning på dette og.”*

Det oppleves også av respondentene at det ikke er tilstrekkelig forståelse eller tilpassede løsninger i samfunnet for forsvarsfamilien når mannen er deployert over lengre tidsrom. Formelt sett er man to om ansvaret, men praktisk sett kan man si at man fungerer som en ”alenemor”, bortsett fra at man ikke har de sosiale rettighetene som aleneforelder. En av respondentene nevner i fokusgruppeintervjuet at det er kommet et tiltak som innebærer at foreldre som blir igjen når den andre reiser ut i en internasjonal operasjon får status som enslig forsørger, med tanke på syke barn i deployeringstiden. Det er et eksempel på den økonomiske siden av saken, men en annen utfordring er at man er alene og det er ikke noe spørsmål om hvem som må bli hjemme fra jobben. Dette kan igjen ha innvirkninger på den gjenværende sin jobb og karriere.

### **Behov:**

I følge en av respondentene er det behov for at Forsvaret tar et ansvar for å tilrettelegge for hele familien. Hun sier det ikke er en selvfølge lengre at kona skal flytte med uten å ta hensyn til egen jobb og karriere:

*”Jeg har vokst opp i en familie, hvor også faren min jobbet i militæret og synes det har endret seg veldig siden min mor var småbarns, hadde småbarn i huset, hvor hun flyttet med ham uten at det var noen som løftet på øyenbrynet og lurte på skal du det? Ja, selvfølgelig skulle hun det. Det var jo forventet, men i dag så har jo den bedre halvdel, en mann eller en kvinne, gjerne en karriere man ønsker og gjerne fortsette i den jobben. Men det er liksom sånn selvfølgelig skal du bli med til Nord-Norge når de skal tjenestegjøre der. Nei, det er ikke sånn lengre. De har et ansvar for å tilrettelegge så det går an å være en familie allikevel. En annen respondent sier: ”Det er som du sier, tida har forandret seg nå er det jo ektefelle har utdanning og jobb, og du er avhengig av to inntekter og som er i tida nå. Så da bør Forsvaret henge litt med på den og tilpasse seg og.” Respondentene nevner også at det er behov for å kunne jobbe redusert, og de etterlyser tilrettelegging slik at mennene tjener mer når de er ute. For å ivareta barna hvis man for eksempel arbeider turnus, vil det i følge respondentene være et behov for å endre arbeidssituasjonen i den perioden mannen er borte, og det vil for noen kunne medføre at de går ned i lønn. En av respondentene sier:*

*” ... det blir et paradoks når man vet at mannen er ute, du må tilpasse din egen arbeidssituasjon så går man faktisk ned i lønn, eller det gir i alle fall ikke noe ekstra tilbake i kassa som gjør at du har mer fritid eller og mulighet til å rutte med slik at du kan betale deg noen ordninger så du får noen til å vaske for deg, hjelper deg eller løse noen sanne praktiske biter fordi at lønna, gutta sier og flirer av det:” Jeg tjener jo mer hvis jeg er hjemme og er med på noen øvelser i forhold til å ta utenlandsoppdrag,” i tillegg til at, det er ikke det det står og faller på men det blir liksom en del av pakka når du vet at de er i krigsområde og er mye borte, de er ikke der i hverdagen i det hele tatt og i tillegg så er det søren det ikke noe ekstra betalt for det heller.”*

Respondentene er enige i at lønnen skulle kunne dekke opp for muligheten til å jobbe redusert, eller kunne kjøpe seg tjenester som husvask og lignende. De etterlyser også en



sammenheng mellom fravær, risiko og lønn i skarpe operasjoner i utlandet, kontra andre oppdrag fra Forsvaret. En av respondentene sier:

*”Vi tjener faktisk bedre når han er hjemme enn når han er ute. I tillegg får du belastning på at de er ute, i tillegg så går du faktisk nesten ned i lønn.” En annen respondent sier: ”Men lønna står jo ikke i stil til det de er ute. Men i utlandet, hvor jeg har permisjon i to år da har vi nesten like god inntekt som om jeg da jobbet. Men når han drar, da har vi det ikke noe bedre sånn sett hvis jeg da skulle valgt å gå ned i lønn. Så der synes jeg de på en måte har et ansvar. Heve lønningen så vi kan ha muligheten til å gå litt ned.”*

Respondentene ytrer et behov for at de ikke skal ha det økonomisk dårligere når mannen er i skarpe operasjoner i utlandet, enn når man eventuelt er på jobb i Norge eller på skole i utlandet.

Et annet behov som respondentene nevner, er informasjon fra familiekoordinator og Forsvaret, om rettigheter i forbindelse med blant annet beordringer til skarpe operasjoner i utlandet. Ingen av respondentene hadde opplevd å få slik informasjon fra en familiekoordinator, og som en av respondentene nevnte tidligere i kapitlet: *”... Mitt inntrykk av familiekoordinator er at de skriver brev, inviterer til velkomstfest, julebord, familiedag, oppdatering av hva som skjer i bataljonen nå og da...”* Respondentene etterlyser en endring og tilpasning fra Forsvaret.

#### **4.3.2. Forventninger**

##### **I) Egne forventninger**

Respondentene sier spontant at de ikke har noen forventninger til Forsvaret. Som en av respondentene sier: *”Man blir veldig selvstendig. Man har ingen forventninger til Forsvaret. Vi andre er bare på utsiden. Vi lever vårt eget liv.”* På grunn av negative erfaringer sier respondentene seg enige i at de ikke har noen egne forventninger til Forsvaret.

##### **II) Generelle forventninger til Forsvaret**

Ved spørsmålet om forventninger, er respondentene klare på at de ikke har noen egne forventninger, men de omtaler hva de mener er Forsvarets ansvar. Som en av respondentene sier: *”Ja, faktisk jeg synes at Forsvaret har et visst ansvar og vi snakker nå spesielt om skarpe*

*oppdrag og de har ansvar når de sender de ut, i verste fall mister de livet og barna mister en far, ja, sender de til skarpe oppdrag så har de et høyere ansvar for å ta vare på.”*

Respondentene nevner gjennomgående at de forventer lik ivaretagelse av familiene uavhengig av avdeling, eller om man reiser som enkeltmann så lenge mannen er i skarpe operasjoner i utlandet. De nevner også at de forventer at Forsvaret legger til rette så det er mulig å være en familie og de forventer at Forsvaret holder det de sier de skal gjøre overfor familiene. For respondentene er det viktig at hele familien blir ivaretatt av Forsvaret, ikke bare mannen som jobber der.

### **4.3.3. Oppsummering:**

Jeg vil i de påfølgende avsnittene forsøke å sammenfatte og summere opp de funn som ble gjort etter fokusgruppe intervjuet.

#### **1) Manglende kunnskap og forståelse i samfunnet om Forsvaret**

Respondentene gir under fokusgruppeintervjuet uttrykk for at det er mange meninger i samfunnet forøvrig om mennene deres (befal i Forsvaret) og om den situasjonen de er i under tjenestegjøring i skarpe operasjoner i utlandet. Respondentene opplever at det generelt er liten innsikt i, forståelse og kunnskap om Forsvaret i samfunnet. Enkelte respondenter hevder at det er vanskelig å henvende seg til ”sivile” venninner om utfordringene som forsvarsfamilie.

Disse utfordringene fører blant annet til at en del av respondentene opplever at nærmiljøet ikke helt klarer å forstå hva en forsvarsfamilie går igjennom når mannen er beordret til skarpe operasjoner i utlandet. Spesielt gjør dette seg gjeldende hvis nærområdet ikke har en naturlig relasjon til Forsvaret.

Disse utfordringene skaper i følge respondentene behov for bedre informasjon til samfunnet rundt oppdrag, oppgaver og organisering og for å få samfunnet til å forstå hva Forsvarets personell gjør og hvorfor. Hyppigere informasjon er også i følge respondentene viktig for å unngå spekulasjoner og misforståelser som medfører belastninger på forsvarsfamilien.

Respondentene hevder også at det er behov for noen å snakke med, noen som er i samme situasjon, for de mener det er forskjell på å bo i en leir og en by litt unna hvor man ikke har naboer i samme situasjon som hjelper hverandre. Enkelte respondenter mener også at det er behov for opplæring og veiledning i hvordan man skal forberede, skjerme og håndtere barnas

reaksjoner i forbindelse med farens deployering til skarpe operasjoner. Respondentene uttrykker at det er vanskelig å vite hvor mye man skal skjerme barna for det som blir presentert i media og nyhetsbildet, og de etterlyser også at det settes mer fokus på de eldre barna siden de ofte følger med på nyhetsbildet selv.

## **II) Vanskelig å få samlivet og familielivet tilbake til ”normalsituasjonen”**

Respondentene gir uttrykk for at det er en påkjenning for hele familien når mannen blir beordret til skarpe operasjoner i utlandet. Den største utfordringen er i følge respondentene fraværet, som medfører at man er alene om alt det følelsesmessig og det praktiske i hjemmet. Som ”alenemor” lager man seg rutiner og systemer for å få hverdagene til å fungere, og respondentene opplever det som en utfordring å få en mann tilbake som har meninger om deres rutiner og system. I fokusgruppeintervjuet nevner enkelte respondenter at har man et ekteskap som knirker før man drar ut, medfører det ekstra utfordringer i forhold til det å få samlivet og familielivet tilbake til en normalsituasjon. Som enkelte av respondentene uttrykker, har noen faktisk opplevd at de hadde det bedre den perioden mannen var borte. Etter et langt fravær er respondentene enige i at det er vanskelig å forstå hverandre etter å ha levd forskjellige liv over en periode.

Disse utfordringene skaper i følge respondentene behov for relevante råd og veiledning fra fagpersonell i Forsvaret. Veiledning av fagpersonell for hele familien, en type familierådgivning, er et uttrykt behov fra respondentene. De etterlyser en veiledning som kan forberede hele familien på hvilke utfordringer som kan oppstå både på det mentale og det praktiske planet. Respondentene mente en slik veiledning ville være like viktig for familier med lengre erfaring, selv om de poengterte at det var spesielt viktig for de med ingen erfaring. Respondentene uttrykker også at det er viktig å få pratet om hvilke forventninger man har til hverandre for å unngå de største forventningsbristene. Etter en periode hvor man har levd to liv og det er vanskelig å sette seg inn i den andres opplevelser. Respondentene gir derfor uttrykk for at de ønsker en debrief for hele familien, ikke bare for mannen som kommer hjem. Det oppleves av respondentene at det er mangel på et godt opplegg for hjemkomsten etter et utenlandsoppdrag, for hele forsvarsfamilien. De mente at en plan for hjemkomsten med råd og veiledning av fagpersoner som kjenner til deres situasjon, ville gjøre det enklere for å få samlivet og familielivet tilbake til ”normalsituasjonen”.

### **III) Informasjon og tiltak fra Forsvaret er tilfeldig og ikke satt i system**

Respondentene gir uttrykk for at det er en utfordring at informasjon og tiltak fra Forsvaret ofte er tilfeldig og ikke satt i system. Respondentene hevder at Forsvaret ikke har et godt nok system for å fange opp familiene sine dersom de ikke bor militært. De opplever det som tilfeldig om de blir ivaretatt av Forsvaret ut i fra hvor de bor og hvilken avdeling mannen tilhører. I følge respondentene er det ikke noe system på forberedelser som omhandler den mentale biten for familien før mennene reiser ut, og respondentene vet ikke om noen spesielle tiltak som gjelder når mannen er ute kontra når han er i tjeneste i Norge.

Disse utfordringene skaper i følge respondentene et behov for et system som sikrer at familiene får den informasjonen de bør få når mannen reiser ut på oppdrag. Respondentene ønsker å bli ivaretatt på lik linje uavhengig av bosted og avdelingstilhørighet. Respondentene etterlyser også informasjon om oppdraget mennene skal delta i og informasjon om hva de skal forberede seg på før, under og etter oppdraget. Det er i følge respondentene ønskelig med et system på veiledning og møter, som ikke behøver og være påtvunget, men som er et tilbud ut i fra behov og etter relasjon til den som skal ut. Slik det er i dag, er det i følge respondentene, for tilfeldig hva de får informasjon om og hvem de får informasjon av.

### **IV) Vanskelig å være alene om å takle barnas reaksjoner**

Respondentene gir uttrykk for at det er en utfordring å være alene om å takle barnas reaksjoner når faren er deployert i skarpe operasjoner i utlandet. Det å takle de emosjonelle utfordringene både overfor seg selv og barna, er en utfordring når man ikke selv vet hva som er best for barna ut i fra deres alder og forutsetninger. Respondentene uttrykker at det er vanskelig å vite hvor mye man skal fortelle barna om risikoen ved at faren deltar i skarpe operasjoner. En stor del av barnas hverdag er barnehage og skole og respondentene mener disse arenaene vet for lite om hvordan de skal imøtekomme barna som forsvarsbarn. En annen utfordring er i følge respondentene at de ikke vet hvor de skal henvende seg om det oppstår reaksjoner blant barna.

Disse utfordringene skaper i følge respondentene behov for informasjon og opplæring om hvordan de skal takle barnas reaksjoner når faren er ute i utenlandsoppdrag. Respondentene etterlyser råd og hjelp fra Forsvaret for å kunne gjøre de riktige valgene overfor barna.

Respondentene etterlyser et informasjonsopplegg for barna, for å gi dem en forståelse og

sammenheng av det som skal skje. De uttrykker også et behov for mer fokus på barn over ti år, og i følge enkelte respondenter hadde det vært fint om Forsvaret hadde et tilbud hvor barna kunne være anonyme og uttrykke sine behov via formidlingskanaler som barn og ungdom er kjent med. Et annet uttrykt behov er ønsket om å arbeide redusert for å kunne ha mer overskudd og mulighet til å følge opp barna. Det er også i følge respondentene viktig at ikke barna opplever mor som konstant sliten og at man som mor har mulighet til å få emosjonell støtte ved behov. Respondentene sier det ikke eksisterer relevante tilbud for dem i regi av Forsvaret når mannen er i utenlandsoppdrag.

#### **V) Vanskelig å kunne prioritere å planlegge egen jobb og karriere**

Respondentene gir uttrykk for at det er en utfordring å skulle prioritere å planlegge egen jobb og karriere. Uforutsigbarheten rundt mannens jobb og det at han er underlagt en beordringsplikt vanskeliggjør å kunne prioritere både mannen og kvinnens jobb. En av respondentene uttrykker at mannens lange fravær fra familien er en utfordring fordi man i tillegg til egen jobb får alt ansvaret i hjemmet. En annen utfordring respondentene nevner er økonomi. Når mannen har lange fravær fra hjemmet, er det i følge enkelte respondenter behov for å endre jobbsituasjonen fra for eksempel turnusjobbing til dagvakter og/eller jobbe redusert og det medfører en økonomisk påvirkning. Det oppleves også av respondentene at det ikke er tilstrekkelig forståelse eller tilpassede løsninger i samfunnet for forsvarsfamilien når mannen er deployert over lengre tidsrom.

Disse utfordringene skaper i følge respondentene et behov for at Forsvaret tar ansvar for å tilrettelegge for hele familien. Det uttrykkes at det ikke lengre er en selvfølge at kona skal flytte med mannen uten å ta hensyn til egen jobb og karriere. Respondentene etterlyser informasjon om rettigheter og en sammenheng mellom lønn og risiko når mennene er deployert til skarpe oppdrag i utlandet kontra nasjonale oppdrag. Respondentene ytrer behov for at de ikke skal ha det økonomisk dårligere når mannen er ute i skarpe operasjoner i utlandet, enn når man eventuelt er på jobb i Norge eller på skole i utlandet.

#### **VI) Forventninger og ansvar**

Under fokusgruppeintervjuet ble det av respondentene gitt uttrykk for både uttalte og ikke uttalte forventninger. Respondentene sier de ikke har noen forventninger til Forsvaret på grunn av negative erfaringer. Respondentene har ikke forventninger de vil tilkjenne, men

omtaler likevel hva de mener er Forsvarets ansvar. I hovedsak mener respondentene at Forsvaret har et ansvar for å tilrettelegge for hele familien, ikke bare for den ansatte uavhengig om mannen reiser med en avdeling eller som enkeltmann, ansvar for å tilrettelegge så det er mulig å være en familie, ansvar for at lønnen samsvarer med oppdraget og et ekstra ansvar for familien i forbindelse med beordring til skarpe operasjoner i utlandet.

## **VII) Nettverk**

Respondentenes beskrivelse av fravær av gode nettverk i nærmiljøet, fravær av samtalepartnere og støttespillere som kjenner forsvarsfamiliens situasjon er beskrevet gjennomgående i dette kapitlet. Mangel på nære nettverk, er ut i fra det respondenten nevner i fokusgruppeintervjuet, en av de medvirkende årsaker til mange av de utfordringer og behov som de uttrykker i dette kapitlet.

## 5. Diskusjon

I forrige kapittel ble funnene fra dokumentanalysen, fokusgruppeintervjuet samt min egen beretning presentert. I første del av dette kapitlet drøftes hovedfunn når det gjelder Forsvarets intensjoner og målsettinger for familiepolitikk ut fra dokumentanalysen opp mot teori. I andre del vil funnene i dokumentanalysen drøftes opp mot og sammenlignes med funnene fra fokusgruppeintervjuet for å kunne besvare oppgavens forskningsspørsmål og problemstilling; hvordan samsvaret er mellom forsvarsfamilienes utfordringer, forventninger og behov i perioder hvor det mannlige befalet er beordret til skarpe operasjoner i utlandet og Forsvarets intensjoner for familiepolitikk. Dette gjøres med bakgrunn i at presentasjonen i Kapittel 4 ble foretatt uten å gå inn på noen form for sammenlikning av funnene. Videre vil de ses i lys av teorien som ble presentert i Kapittel 2. Etersom egen beretningen er en del av datamaterialet, vil den også være en del av drøftingen.

Ved at drøftingen av funnene struktureres i to deler, først knyttet til hovedfunn fra dokumenter og intervju hver for seg, og deretter en sammenligning av disse, er det vanskelig å unngå at noe kan bli gjentatt. Denne strukturen er allikevel beholdt ut fra hensikten av at funnene ut fra de ulike metodene forsøkes belyst uavhengig av hverandre før de gjøres til gjenstand for sammenligning.

### ***5.1. Intensjonen med familiepolitikken i Forsvaret***

Den største belastningen for familien vurdert i et familiepolitisk perspektiv er; fravær og langsiktig uforutsigbarhet, samt å være alene med omsorg for barn over tid (Diesen, 2009). De største utfordringene med å forene tjeneste ved en operativ avdeling i Hæren og et godt familieliv, kan i følge Schjølberg (2009) se ut til å være overordnede og politiske rammefaktorer som skaper ubalanse mellom tildelte ressurser og pålagte oppdrag, samt Hærens fysiske beliggenhet. Ved antagelse av at deployering og mye fravær gir økte belastninger, har Forsvaret og Hæren tatt dette på alvor gjennom økt satsing på familien ved blant annet å innføre "Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret" hvor familiepolitiske krav skal søke å ivareta familiens behov. Hensikten med Forsvarets familiepolitikk er å gjøre det mulig for befalet å kombinere en yrkeskarriere med et familieliv, som uttrykt i FPH: *"Forholdene skal legges til rette slik at en karriere i Forsvaret kan kombineres med et godt familieliv."* (Forsvarets Personellhåndbok, 2001, s. 34)

Familien som institusjon består av ideer og regler om hvordan familier skal dannes og opprettholdes og om hvordan arbeidsoppgaver skal fordeles mellom familie og det øvrige samfunn og innad i familien (Moxnes, 1990). I følge Mæland (2002) er familien den rikeste kilden til felleskap og praktisk hjelp. Forsvarsfamilien består som regel av en kjernefamilie, som er den lille gruppen som bor sammen i husholdet (Moxnes, 1990). Ved tjenestegjøring i skarpe operasjoner i utlandet mister familien en av sine familiemedlemmer for en periode. I denne perioden vil familiemedlemmene være adskilt og den ansatte vil kun være hjemme i henhold til de permisjonsdagene som gis for det spesifikke oppdraget. Ansvar for arbeidsoppgaver og arbeidsmengde i hjemmet kan bli en belastning for den som er gjenværende på grunn av at det sosiale felleskapet i familien blir svekket. I følge Diesen (2009) skal Forsvaret ved behov bidra til å løse praktiske problem som følge av at den forsvarsansatte er borte fra hjemmet.

Et sosialt nettverk er en viktig faktor for god helse og i følge Mæland (2002) er familien den viktigste gruppen vi tilhører. En av familiens viktige funksjoner, er å skape trygghet for de som tilhører familien. For forsvarsfamilien kan trygghet være en faktor som er vanskelig å etablere. Trygghet etableres gjennom felleskap og tilhørighet til en familie, noe som er viktig for å få bekreftet at andre bryr seg om deg. Trygghet i en familie kan gi barn og samliv en opplevelse av følelsesmessig kontakt og støtte, som antakelig er den viktigste funksjonen for det sosiale nettverket (Mæland, 2002). Det lange fraværet som er forbundet med tjeneste i forbindelse med skarpe operasjoner i utlandet kan være med å skape usikkerhet. Fraværet fra familien medfører en endring i forhold til stabilitet og muligheten til felleskap og tilhørighet, noe som kan påvirke opplevelsen av trygghet. Mennesket som et sosialt individ har behov for å være sammen med andre (Borge, 2010). Familien er den arenaen hvor man omgir seg med mennesker som i utgangspunktet skal gi mulighet for trygghet, stabilitet, felleskap og tilhørighet. Stabile og gode familieforhold er i følge Mæland (2002) fundamentalt viktig for barns utvikling og modning til selvstendige individer. Risiko og uvitenhet om mannens jobb, kan for forsvarsfamilier som er berørt av tjenestegjøring i skarpe operasjoner i utlandet, medføre usikkerhet og redsel overfor hva som kan skje. For å ivareta både familie og karriere er det viktig at Forsvaret i størst mulig grad kan legge til rette for at man kan oppleve trygghet i forsvarsfamilien. For å skape trygghet og tilhørighet står nettverksbygging sentralt i Forsvarets familiepolitikk (Diesen, 2009).



Det sosiale nettverket utad blir viktig i perioder der mannen er fraværende i skarpe operasjoner i utlandet. Det sosiale nettverket kan være til konkret hjelp ved at personer i nettverket kan gi viktige opplysninger, råd eller veiledning og praktisk hjelp (Mæland, 2002). Tiltak som muliggjør gode relasjoner eller nettverk mellom forsvarsfamilier ansees som viktige forebyggende tiltak, særlig der avdelinger har stor belastning grunnet deployeringer til inn- og utland eller tjeneste i internasjonale operasjoner (Diesen, 2010). Som nevnt i innledningen av Kapittel 5, er fravær og langsiktig uforutsigbarhet, samt å være alene med omsorg for barn over tid, den største belastningen i et familiepolitisk perspektiv (Diesen, 2009). For å ivareta både familie og karriere er det viktig at Forsvaret i størst mulig grad kan legge til rette for å redusere de største belastningene for familien ved lengre fravær av den ansatte.

Det helsefremmende arbeidet fokuserer ikke primært på risikofaktorer, men derimot å styrke ressursene for god helse. Det helsefremmende arbeidet tar utgangspunkt i de samfunnsmessige forutsetninger for en god helseutvikling (Mæland, 2002). En nevnt helsefremmende faktor (Mæland, 2002), er muligheter for å påvirke sin egen livssituasjon. Jf. kapittel 2.5 beskriver Freire (1999) viktigheten ved å være subjektiv i eget liv og Antonovsky (2005) beskriver evnen til å oppleve verden som rimelig forutsigbar og sammenhengende. Ansatte i Forsvaret er underlagt et beordringssystem, dette berører hele familien. For å være en del av en forsvarsfamilie, vil det være viktig at man opplever at situasjonen er håndterbar, meningsfull og forståelig.

Informasjon kan være et forebyggende tiltak som kan virke helsefremmende. Forsvaret skal være opptatt av at tilsatte med familier ivaretar seg selv i størst mulig grad (Diesen, 2010). Det spesielle ved en forsvarsfamilie, hvor den ansatte tjenestegjør i skarpe operasjoner i utlandet, er den lange adskillelsen og risikoen forbundet med oppdraget. Det blir for den gjenværende viktig å kunne være i stand til å ta vare på både seg selv og barna i familien. Belastningen ved lang adskillelse er en påkjenning for familien, og det er viktig at Forsvaret i størst mulig grad kan legge til rette for at arbeidsbelastningene på den enkelte ansatte står i samsvar med oppfølgingen av dem hjemme. I følge Norges Offisersforbund (NOF, 2010), har arbeidstilsynet fastslått at det i Forsvaret er ubalanse mellom oppgaver og ressurser, noe som medfører større arbeidspress. Dette arbeider NOF med å sette fokus på (Vedlegg 6). I følge St.meld. nr. 34 (2008-2009) fordeles deltakelse i

utenlandsoperasjoner ganske ujevnt blant Forsvarets avdelinger og personellkategorier, med de utfordringer dette gir. Et av mine forskningsspørsmål gikk på hvordan forsvarsfamilienes behov for omsorg og helsefremmende tiltak i utvalgte, førende forsvarsdokumenter vektlegges. I følge Trond Jørgensen i Forsvarsstaben: *“Familiepolitikken er ikke etablert, eller har til hensikt å virke helsefremmende, den er etablert i erkjennelse av Forsvarets særegne tjenestemønster hvor vi i store perioder beordrer vårt personell til spesiell tjenestegjøring borte fra familien. Forsvarets familiepolitikk skal ha som hensikt å virke forebyggende og angi noen tiltak som kan iverksettes ved behov oppstått som følge av vår særegenhet.”* (Vedlegg 7) og i følge Stabssjef i Hærstaben, Rune Jakobsen: *“Det legges altfor liten vekt på forebyggende arbeid slik det er nå. Men dette er et sentralt og viktig poeng, og etter alt å dømme den beste investeringen vi kan gjøre i soldaten og familien.”* (Vedlegg 8).

Slik drøftingen har vist, synes det å være en god sammenheng mellom teori om familie og sosiale nettverk og intensjoner for familiepolitikken i Forsvaret. Både teorigrunnet for denne oppgaven og Forsvarets familiepolitiske dokumenter sier hva som er viktig med en familie og dens funksjoner. I følge Mæland (2002) er familien den viktigste gruppen vi tilhører. Både teori og dokumenter beskriver viktigheten av familie, et godt familieliv, sosiale nettverk og nettverksbygging.

## ***5.2. Er det samsvar mellom respondentenes behov og Forsvarets familiepolitiske tiltak?***

For å kunne svare på forskningsspørsmålene om hvilke utfordringer og behov kvinner i forsvarsfamilien med barn opplever at de har i perioder hvor deres menn er beordret, samt hvilke forventninger de har til Forsvarets familiestøtte vil drøftingen ta utgangspunkt i respondentenes uttrykte opplevelser og se dem i lys av dokumentanalysen og annen bakgrunns litteratur.

### **5.2.1. Behovet for økt kunnskap og forståelse i samfunnet om Forsvarets skarpe operasjoner i utlandet**

Forståelse i befolkningen vil gi økt grad av håndterbarhet for forsvarsfamilien ved at man opplever forståelse i samfunnet rundt seg, noe som vil være med å gjøre egen livssituasjon

mer meningsfull. Mennesker med høy grad av forståelse, forventer at stimuli som de kommer til å møte i fremtiden er forutsigbare, eller når de kommer som en overraskelse så vil det være en forklaring på hvorfor det skjer (Antonovsky, 2005).

For å skape trygghet og forståelse vil det fra Forsvarets side legges betydelig vekt på å gi de nærmeste pårørende korrekt informasjon før, under og etter tjenesten (Forsvarets Personellhåndbok, 2001). Manglende kunnskap og forståelse i samfunnet oppleves av respondentene, som en ekstra belastning når mannen tjenestegjør i skarpe operasjoner i utlandet. Forsvarets verdigrunnlag sier blant annet følgende om Forsvarets forhold til samfunnet:

*“Forsvaret er en del av totalforsvaret og basert på verneplikt. Skal Forsvaret fungere etter sin hensikt må det ha en god forankring i samfunnet. En slik forankring oppnås gjennom god kommunikasjon og størst mulig åpenhet, spesielt gjennom en bevisst kontakt med media. Skal befolkningen kunne forstå bruken av militært personell, må de politiske mål og intensjoner med å bruke militære styrker gjøres kjent. En god dialog skaper tillit og engasjement i befolkningen og innad i Forsvaret.”*

Respondentene hevder det er mange meninger om deres menn i forhold til hvordan media omtaler Forsvaret og operasjonene de deltar i. Dette fører til et uttrykt behov for bedre informasjon til samfunnet og til familiene for å avkrefte påstander og spekulasjoner som kan skape usikkerhet. Informasjon skal i følge direktivet gis for at belastningen på familien som følge av tjenesten skal bli minst mulig. God informasjon til familien om avdelingens særegenhet og planlagte aktiviteter ansees som forebyggende arbeid og må planlegges av alle avdelinger. Det er en målsetting å få til en god kommunikasjon med familiene for å skape tillit til Forsvaret, tilhørighet til avdelingen og gi familiene økte forutsetninger for å håndtere belastningene selv. Direktivet sier at familier som ikke bor i nærheten av tjenestestedet skal også ivaretas av den lokale avdelingen.

Respondentene uttrykker behov for å kunne snakke med noen som er i samme situasjon. De opplever at venner som ikke har en mann i Forsvaret og mennesker i nærmiljøet, ikke klarer å sette seg inn i hvordan forsvarsfamilien lever. Familier som bor utenfor garnisonskommunene opplever at de må dempe informasjonen om mannens jobb overfor andre, noe som ikke er med på å øke forståelsen blant utenforstående. I følge familiedirektivet skal enhver sjef legge

forholdene til rette for at familien skal integreres i samfunnet for å skape trygghet, tilhørighet og trivsel. Forsvaret ønsker å legge til rette for integrering av forsvarsfamiliene i samfunnet. Det er en sammenheng mellom hvor mye samfunnet for øvrig kjenner til Forsvaret og hvordan forsvarsfamilien opplever integrering og forståelse i samfunnet rundt seg. En av respondentene nevner i fokusgruppeintervjuet at hun har fått kommentarer fra mennesker hun jobber med, som sier at det bare er *”Psykopater og gærninger som jobber i Forsvaret og at de ikke forstår hvorfor hun gidder å leve med en slik mann”*. Selv om et slikt syn trolig ikke er representativt for samfunnet generelt, peker det allikevel på at respondentene opplever at det er mange meninger om hva mennene deres arbeider med, som for eksempel diskusjonen om Norge deltar i en krig eller ikke. Respondentene uttrykker at holdningene overfor deres menn og de valg familien tar kan være en belastning. Ut fra egen erfaring er det å bli spurt om hvorfor min mann prioriterer jobb foran familien i forbindelse med utenlandsoppdrag på grunn av uvitenhet i samfunnet, en stor belastning. Behovet for informasjon gjelder altså ikke bare praktiske opplysninger som faktaopplysninger om nytt tjenestested, kommunale tjenestetilbud og så videre. Spesielt i de situasjoner som mannen er adskilt fra sin familie gjennom tjeneste i skarpe operasjoner, er det også behov for informasjon om tjenestens innhold, oppdrag og utførelse etc. Dette for at forsvarsfamilien skal få en motvekt til den uvitenhet og mangel på forståelse som oppleves i samfunnet og et nyansert bilde av det som presenteres i media. For at forsvarsfamilien skal oppleve integrering og forståelse i samfunnet vil det være viktig å legge vekt på hva verdigrunnlaget sier om Forsvarets forhold til samfunnet, for å ivareta familien i forhold til respondentenes opplevelse av manglende kunnskap og forståelse om Forsvaret i samfunnet. Skal Forsvaret fungere i tråd med Forsvarets verdigrunnlag, i forhold til en god forankring i samfunnet, er det behov for nødvendig og relevant informasjon til befolkningen.

### **5.2.2. Behovet for å få samlivet og familielivet tilbake til “normalsituasjonen” etter en deployering**

Mannens fravær fra familien i følge respondentene, fører til at de blir svært selvstendige og de skaper seg egne rutiner og system i hverdagen for å få kabalen med egen jobb og aleneansvar for barna til å gå opp. Forsvaret har satt noen familiepolitiske krav for å ivareta hele familienes behov, deriblant tiltaket samlivskurs. Disse kursene har som hensikt å styrke parforholdet og bedre kommunikasjon i samlivet og par som blir atskilt ved internasjonal

tjeneste eller tilsvarende blir prioritert (Diesen, 2010). I følge Andreassen (2010) er samlivskurs populært i Forsvaret. Risikoen for skilsmisse øker fordi stadig flere reiser på mange utenlandsoppdrag. Familiekoordinator i Telemarkbataljonen sier: *“Når den ene er mye ute og reiser, er det ikke så lett å få til gode samtaler.”* (Andreassen, 2010). Et samlivskurs i regi av Forsvaret, kan lære parene å prate konstruktivt sammen. I avsnittet om beordring til Afghanistan i 2005 i min egen beretning blir frustrasjonen over kursholdere som ikke kunne noe om forsvarsfamilienes utfordringer i forbindelse med tjenestegjøring i Forsvaret beskrevet. Et naturlig tema for parene under kurset ble om utfordringene som Forsvarets særegenhet fører med seg. Kursholdernes manglende kunnskap om Forsvarets særegenhet og hva det bringer med seg av utfordringer for familiene, var trolig fordi dette var et av de første kursene som ble holdt på Østlandet. Samlivskurs er for par, men respondentene etterlyser råd og veiledning fra fagpersonell i Forsvaret, for hele familien. De ønsker å bli forberedt på hva de går til, hvordan de skal takle fraværet og hvordan det blir å få mannen hjem. Respondentene vet at de bør være forberedt, men de er usikre på hva familien bør forberede seg på. Studien Samliv i Forsvaret viser at Forsvarsansatte har noe høyere skilsmisseprosent enn resten av befolkningen; 34 prosent av mannlige befal mot 30 prosent av sysselsatte menn totalt. I tillegg viser det seg at det er en sammenheng mellom antall deployeringer og samlivsbrudd (Heen & Halrynjo, 2006).

AFA skal i følge familiedirektivet gi informasjon til familier og pårørende før den ansatte reiser, under oppholdet og etter hjemkomst. AFA arrangerer blant annet samlinger, informasjon om det foresatte oppdraget og avdelingens familieprogram. Det gis også ut et hefte fra avdelingen som heter *“Å reise ut”* og ved hjemkomst blir det sendt ut et hefte som heter *“Å komme hjem”*. Innholdet i heftene er relevante tips og råd, men i følge respondenten ønsker de rådgivning og veiledning gjennom samtale med en psykolog eller veileder fra Forsvaret, en som kjenner til systemet og hva de skal gjennom som forsvarsfamilie (Opedal, 2010). Samlinger i regi av AFA-kontoret i forkant av oppdraget, er for familier og pårørende. Det er ikke en samling kun for forsvarsfamilien. Ut i fra fokusgruppeintervjuet, er det et ønske om at informasjonsmøter blir inndelt etter behov og etter relasjon til den som skal ut, ut i fra egen erfaring er dette også et beskrevet ønske. En forsvarsfamilie med små barn, har trolig ikke de samme utfordringene og behovene som foreldre av ansatte som skal ut. I veiledning til familiedirektivet står det at ved planlegging av informasjonstiltak, bør valg av medier,

metode, innhold, form og målgruppe vurderes slik at man oppnår og nå frem med det ønskede budskapet.

En utfordring ved fraværet er når familien i en periode lever to liv og erfaringene og opplevelsene kan i følge respondentene være så forskjellige at de ikke klarer å sette seg inn i hverandres opplevelser. Respondentene uttrykker derfor et ønske om debrief for hele familien, ikke bare for mannen som kommer hjem. Det er mange forventninger til hjemkomsten og en av respondentene nevner at utfordringer ofte er forventningsbrister. De har forventninger til mannen som kommer hjem og mannen har forventninger til hvordan det skal være i familien. Etter en periode med aleneansvar, har det blitt laget nye systemer og rutiner i hjemmet som mannen kanskje ikke sier seg enig i. Da er det ikke bare en forventningsbrist som er utfordringen, men også hvordan de skal klare å finne tilbake til en gylden middelvei i familie og samliv. God kommunikasjon under oppdraget, er viktig for å komme raskt tilbake til hverdagen sammen (Min egen beretning). Weibull (2009) beskriver behovet for ofte informasjon og kommunikasjon, som fremstår som viktig for alle familier, ikke minst for soldatene som tjenestegjør i utenlandsoppdraget. Det er ikke nok med kunnskapen om en planlagt hjemreise om man ikke kommuniserer på en måte som gjør at man kommer seg gjennom den første tidens emosjonelle desorientering og ensomhet. I følge respondentene er det også ønskelig med fokus på familien gjennom ivaretagelse i perioden mellom internasjonale operasjoner og mannens nye jobb. Familiekoordinator i Telemarkbataljonen sier: *“Det som gjør Forsvarets familiepolitikk uforsvarlig er likevel ikke utenlandsoppdragene i seg selv, men at mange kastes rett ut i jobb og øvelser så fort de er kommet hjem. Risikomomentet knyttet til utenlandsoppdragene kommer på toppen av fra før av store belastninger som pårørende i Forsvaret.”* (Bentzrød, 2010). Det er en mangel på sammenheng mellom respondentenes utfordringer, behov og opplevde tiltak, råd og veiledning fra Forsvaret. AFA skal gi informasjon før den ansatte reiser, under oppholdet og etter hjemkomst. Det er også et ønske fra respondentene, men innholdet av informasjonen er ikke i samsvar med det behovet respondentene i fokusgruppeintervjuet gir uttrykk for. Det er mange spørsmål som kan melde seg for den som er hjemme i en periode hvor de er berørt av utenlandstjeneste. Derfor bør Forsvaret så langt det lar seg gjøre gi tilbud om tiltak som er relevant i forhold til informasjon og veiledning.

### **5.2.3. Behovet for at informasjon, tiltak og rutiner i Forsvarets familiepolitikk settes i system**

Informasjon er et lederansvar på alle nivåer. Respondentene opplever det som tilfeldig om de blir ivaretatt av Forsvaret ut i fra hvor de bor og hvilken avdeling mannen tilhører. Når mannen reiser ut i tjeneste i skarpe operasjoner i utlandet, er det i følge respondentene viktig å sikre at familien får den informasjonen den bør få. Gjennomgående under fokusgruppeintervjuet, nevner respondentene at de ønsker et system for ivaretagelse. De ønsker å bli ivaretatt på lik linje uavhengig av bosted og avdelingstilhørighet og mener derfor det bør være en slags felles retningslinje for ivaretagelse. Forsvarets tjenestemenn tjenestegjør på flere steder i løpet av sin yrkeskarriere og nettverksbygging står sentralt i Forsvarets familiepolitikk (Diesen, 2009). I følge Mæland kan sosiale nettverk gi viktige opplysninger. Familiedirektivet (Diesen, 2009) legger føringer for at familier som ikke bor i nærheten av tjenestestedet også ivaretas. Ut i fra min manns beordring til ulike tjenesteavdelinger, har jeg erfart ulik praksis av ivaretagelse (Min egen beretning).

Familiepolitiske krav skal søke å ivareta familiens behov. Kravene er satt for å tilfredsstille hele familien, og bør ikke bare rettes gjennom den tjenestegjørende (Diesen, 2009).

Respondentene sier de har hørt om ulike tiltak, benyttet seg av noen, men det er tilfeldig hva det er de får av informasjon og hvem de får den av. I undersøkelsen "Samliv i Forsvaret" kom det frem at befalet var svært mye bedre informert om ulike typer av tiltak enn partnerne var. I følge Heen & Halrynjo (2006) ser det med andre ord ut som man ikke bør være avhengig av at befalet videreformidler informasjon, men bør rette denne direkte til partner. Talmo (2009) viser til at informasjon og forutsigbarhet er viktig for hennes familier. Spesielt virker det som det er stort behov for informasjon når befalet deltar under internasjonale operasjoner. Det er tidligere nevnt at Forsvarets tilbud om informasjon før, under og etter tjeneste i skarpe operasjoner i utlandet, ikke står i samsvar med respondentenes informasjonsbehov. Forsvaret har fokus på informasjon ut til familiene, men respondentene uttrykker at det ikke er tilbud om tiltak som forbereder dem mentalt når mannen skal reise ut. Behovet for mental forberedelse kommer av usikkerheten om hvordan de skal takle reaksjoner som kan oppstå. I forbindelse med risikoen mannen utsettes for, og det å få hjem en mann med erfaringer som de hjemme ikke klarer å sette seg inn i, ønsker respondentene en veiledning for å kunne takle dette på en best mulig måte. Berg (2009) ser på ulike tilnærminger, som familier ser på som

viktige, for å støtte familier som er berørt av internasjonale operasjoner (INTOPS). Intervjupersonene uttrykker behov for å lære om den situasjonen de går inn i, før mannen reiser ut første gang, ikke bare den situasjonen han reiser til, men like mye de relasjonelle og emosjonelle utfordringer dette skaper i hjemmesituasjonen. De nevner også et ønske om oppfølging når han kommer hjem, oppfølging gjennom refleksjon og veiledning. I følge familiedirektivet (Diesen, 2009) skal informasjon gis for at belastningene på familien, som følge av tjenesten, skal bli minst mulig og de familiepolitiske krav skal som tidligere nevnt søke å ivareta familiens behov. Forsvarsstaben er ansvarlig for oppfølging av nettsiden “www.forsvaret.no” hvor familien kan søke informasjon. Erfaringer med nettsiden, er at den oppleves lite oppdatert og mangelfull (Min egen beretning). Ramsrud (2010) uttaler på nettsiden *“Det er litt opp til hver enkelt avdeling å finne ut hvilke behov familiene har, og å tilpasse aktivitetene etter det.”* og *“En av utfordringene for meg er å møte de behovene familiene har, og som ofte er ulike fra en familie til en annen. Igjen er det viktig for meg å gjøre meg kjent med familiene og deres behov. Familiene er spredt geografisk, og da er det viktig å sørge for at hver familie kjenner til hva slags støtteapparat som finnes.”* Familiene har ulike behov for forutsigbarhet, derfor er det ønskelig med et system på informasjon, veiledning og møter i forbindelse med tjenestegjøring i skarpe operasjoner i utlandet. Dette behøver ikke nødvendigvis være påtvunget, men et frivillig tilbud ut i fra behov og etter relasjon til den som skal ut. En av respondentene uttrykker at hun ikke er den som spør etter noe, derfor hadde det vært fint at det var et frivillig fastlagt tilbud. Respondentene etterlyser ikke behov for snømåking eller dekkskift, men et felles tilbud og system som ivaretar forsvarsfamiliene uavhengig av bosted og avdelingstilhørighet. Familiedirektivet (Diesen, 2009) gir overordnede føringer og krav til enkelte elementer som skal ligge inne i en helhetlig familiepolitisk plan for avdelingen, men det stilles ingen spesifikke krav til gjennomføring av de konkrete tiltakene, noe som kan medføre ulik praksis og uforutsigbarhet overfor forsvarsfamiliene.

#### **5.2.4. Behovet for familiestøtte og veiledning for å takle egne og barns potensielle reaksjoner**

Respondentene opplever at det er vanskelig å være alene om å takle barnas reaksjoner når faren er deployert i skarpe operasjoner i utlandet. Ivaretagelse av omsorg for barn står sentralt i familiedirektivet. Respondentene opplever det som en utfordring å takle barnas reaksjoner



når faren er i et utenlandsoppdrag. De nevner de har for lite kunnskap om oppdraget, hvilke reaksjoner som kan oppstå og metoder for å håndtere barna ut i fra deres alder og forutsetninger. I et familiepolitisk perspektiv, er å være alene med omsorg for barn over tid en av de største belastningene (Diesen, 2010). Forsvaret tilbyr hjemmestøtte for å løse praktiske problem som følge av at den forsvarsansatte er borte fra hjemmet. Forsvaret kan bistå med rådgiving, støtte samt formidle kontakt ved hendelser i og omkring hjem og bolig. Denne støtten skal primært rettes mot akutte behov og familier med barn skal gis prioritet (Diesen, 2009). Respondentene etterlyser ikke praktisk hjelp, men tiltak som kan hjelpe dem i å kunne gjøre de riktige valgene overfor barna. Respondentene etterlyser råd og hjelp og et informasjonsopplegg for barna, for å gjøre deres situasjon håndgripelig. Forutsigbarhet er viktig for familiene, og spesielt er det viktig for barna å vite hva de skal forholde seg til. Talmo (2009) nevner det er greit å få muligheten til praktisk hjelp, men det største behovet er at det er noen som bryr seg om dem og som de vet de kan kontakte dersom de trenger litt ekstra støtte. Berg (2009) beskriver at gjennom en strukturert og bevisst bruk av erfaringer kan Forsvarets ansatte og deres familier tilbys ulike læringstiltak som er tilpasset deres behov. Erfaringene kan støtte familiene i internasjonale operasjoner, og hennes intervjupersoner beskriver blant annet at det er behov for veiledning i hvordan ivareta og formidle til barna ut i fra barnas alder og situasjon. Weibull (2009) har undersøkt behovet for familiestøtte i forbindelse med utenlandstjeneste for svenske soldater. Hun har, som Berg (2009), kommet frem til at det er viktig med støtte i forhold til hvordan man formidler til barna ut i fra alder. Hun setter fokus på hvordan man forholder seg til omgivelser (barnehage, skole og kolleger) og deres reaksjoner, der mediebildet kan føre til spørsmål rundt oppdraget. Respondentene uttrykker også behov for mer fokus på barn over ti år og tiltak via formidlingskanaler som barn og ungdom er kjent med. Familieweb er etablert som Forsvarets felles informasjonskanal ut mot familiene og skal inneholde informasjon for barn og ungdom. Denne informasjonen skal som et minimum inneholde blant annet informasjon for barn og ungdom (Diesen, 2010). Rett før deployering til Afghanistan i 2008 ble hele familien invitert til Setermoen på et informasjonsmøte. Verken barn eller voksne fikk oppfølging rundt oppdraget med tanke på barna (Min egen beretning). Paulsen (2010) er verken barn eller voksen, hun er ungdom og i en artikkel på websiden til Forsvaret forteller hun om hvordan hun opplever det å være forsvarsbarn. Hun sier at ungdommer generelt er dårlige til å snakke om tanker og følelser. Risikoen ved farens

utenlandsoppdrag har påført henne angst for en del ting som hun har fått hjelp av en psykolog i Forsvaret til å komme ut av. Hun syntes det hjalp mye å få hjelp fra en utenfor familien. Hun etterlyser noen å prate med, som forstår hennes situasjon og hun sier det ikke er lett å være forsvarsbarn. I hennes beretning sier hun noe om hvor stolt hun er over farens arbeid og at hun forstår hvor viktig jobben hans er. Ut i fra Antonovskys teori som beskrevet i kapittel 2.4 om å oppleve verden som forutsigbar og sammenhengende viser det hvor viktig disse faktorene kan være for å kunne håndtere en endret livssituasjon. Paulsen (2010) setter fokus på hvor viktig det er for forsvarsbarn og kjenne andre i samme situasjon og få hjelp av en fagperson fra Forsvaret for å kunne dele vanskelige tanker og følelser.

Ved aleneansvar er respondentene opptatt av å kunne ha overskudd og mulighet tid til å følge opp barna og uttrykker et behov om å arbeide redusert. De mener det er viktig at barna ikke opplever mor som konstant sliten. De tiltak som er beskrevet i dokumentanalysen som for eksempel barnepass og barnehagetilbud, dekker ikke de behovene respondentene etterlyser i forbindelse med tjenestegjøring i skarpe operasjoner. Informasjon og veiledning er viktig for forutsigbarheten for familiene, dette viser som nevnt tidligere forskning og utdrag fra egne beretninger. De tiltak som er beskrevet i Forsvarets dokumenter om familiepolitikk, samsvarer ikke med respondentenes uttrykte behov.

### **5.2.5. Behovet for muligheten til å kunne prioritere å planlegge egen jobb og karriere**

Det å få egen jobb blir av de fleste ansett som svært viktig for å kunne trives på et nytt sted. Gjennom jobben får man sitt eget nettverk og blir ikke fullt så avhengig av å få et nettverk gjennom mannens jobb (Talmo, 2009). Respondentene uttrykker at det er en utfordring å skulle prioritere egen jobb og karriere på grunn av uforutsigbarheten rundt mannens jobb. Både flytting i forbindelse med mannens nye beordring og flytting i tillegg til beordring til skarpe operasjoner i utlandet, medfører endring i egen jobbsituasjon. Usikkerheten rundt muligheten til ny jobb i kombinasjon med å komme til et sted uten eget nettverk kan være tøft for mange. Hensikten med veiledningen til familiedirektivet er å legge til rette for at de ansatte skal kunne kombinere en karriere med et godt familieliv. To-karriere familien er i dag det normale som Forsvaret må ta høyde for. Fortrinnsvis skal dette løses ved å skape en forutsigbarhet i disponeringer og beordringer, både av kortere og lengre varighet, slik at den enkelte med familie kan planlegge å velge hvordan de vil løse sine utfordringer (Diesen,

2009). Som tidligere nevnt i kapitlet har arbeidstilsynet fastslått at det i Forsvaret er ubalanse mellom oppgaver og ressurser, noe som medfører større arbeidspress (NOF, 2010). Dette sier trolig noe om at familiens valgmuligheter ikke alltid er reelle. Ofte og lange fravær fra familien medfører en ekstra belastning for den som er igjen hjemme som vi ikke kommer bort fra. I tillegg til egen jobb og karriere, har man også eneansvaret for alt hjemme. Egen karriere, kompetanseheving og lignende kan ikke bli prioritert, fordi man som regel ikke har det naturlige nettverket i nærheten som kan avhjelpe ved fravær fra hjemmet. Man velger ikke selv hvor man skal bo dersom forsvarsfamilien skal unngå en pendlertilværelse, alternativt må forsvarsfamilien ”bli med på lasset” i forhold til mannens beordringer. Forsvaret ønsker primært å stimulere familien til å flytte sammen til nytt tjenestesteds naturlige boområde når den ansattes yrkeskarriere krever dette (Diesen, 2010). Etablering av nye nettverk blir nødvendig for å kompensere for mangel av nær slekt og omgangskrets. Ved lange fravær fra familien for den ansatte, kan det være behov for å jobbe redusert eller endre fra turnus til dagjobbing, dette vil påvirke økonomien og respondenten etterlyser lønn for den ansatte som kan dekke opp for muligheten til å jobbe redusert eller kunne kjøpe seg tjenester som husvask og lignende. Respondentene etterlyser også at den ansatte får en lønn som samsvarer med fraværet og risikoen på oppdraget, ikke slik som nå hvor de hevder at de kan ha det økonomisk dårligere når mannen er i skarpe operasjoner kontra en eventuell jobb i Norge eller på skole i utlandet. Respondentene etterlyser en mer synlig familiekoordinator, en som kan informere om rettigheter i forbindelse med blant annet skarpe operasjoner i utlandet. Dette hadde ingen av respondentene mottatt, og inntrykket av familiekoordinator er at det er en person som sender ut invitasjoner og nyhetsbrev nå og da. Respondentene ønsker en endring og tilpasning fra Forsvaret. Den utførte ivaretagelse ut fra intensjonen for familiepolitikken, samsvarer ikke med respondentenes behov for å kunne fungere som en to-karriere familie.

#### **5.2.6. Respondentenes forventninger til familiestøtte**

Respondentene hevder at de ikke har egne forventninger til Forsvaret. De blir svært selvstendige ved mannens fravær fra familien. Respondentene hevder at det er på grunn av negative erfaringer i forhold til familieivaretagelse at de har bygget ned de uttalte forventningene til Forsvaret. Underveis i fokusgruppeintervjuet nevnes likevel en del forventninger om hvilket ansvar Forsvaret har for ivaretagelse av forsvarsfamilien. På den ene

siden kan det skyldes de negative erfaringene og et bevisst ønske om å skjerme seg selv for stadige forventningsbrister. På den andre siden kan det skyldes at forventningene er ubevisste eller skjulte hos den enkelte og at respondentene gjennom gruppedynamikk erkjenner egne forventninger. Gruppedynamikk kan fremme diskusjon blant gruppemedlemmene (Halvorsen, 2008).

Respondentene forventer lik ivaretagelse av familiene når mannen er i skarpe operasjoner i utlandet, dette uavhengig om man reiser ut som en del av en avdeling eller om man reiser ut som stabsoffiser uten avdelingstilhørighet. Respondentene mener at Forsvaret har et ansvar for å legge til rette for at forsvarsfamiliene kan fungere som en familie. De forventer at Forsvaret behandler alle familier på like vilkår, uavhengig av mannens grad, samt holder det de ulike representanter fra Forsvaret har avtalt overfor familiene. Respondentene uttrykker at det er viktig at hele familien blir ivaretatt av Forsvaret og ikke bare mannen som jobber der. Dette mener respondenten er Forsvarets ansvar.

Slik drøftingen og sammenligningen ovenfor viser, er det behov for en økt forståelse i befolkningen gjennom relevant og tidsriktig informasjon fra Forsvaret. Familiedirektivet legger ikke vekt på denne type informasjon og behovet for forståelse i befolkningen synes ikke og sees i sammenheng med Forsvarsfamiliens behov for forståelse. Ved fravær og deployeringer vil relevant informasjon gjennom rådgivning og veiledning til forsvarsfamilien fra Forsvaret, i tillegg til relevant informasjon til samfunnet være viktige faktorer for at forsvarsfamilien skal kunne oppleve at de blir ivaretatt. Tiltak i forhold til informasjon som beskrives i familiedirektivet samsvarer ikke med den type informasjonsbehov og formidlingsform som respondentene uttrykker som behov. Respondentene etterlyser råd og veiledning i forhold til familie- og samliv, fra fagpersonell tilknyttet Forsvaret, i forbindelse med deployering og hjemkomst. Mangelen av et opplegg for å tilføre forsvarsfamilien kunnskap og opplæring om hvordan de skal takle egne og barnas reaksjoner når faren er i utenlandsoppdrag etterspørres. Familiedirektivet beskriver ingen tiltak rettet mot denne type opplæring av forsvarsfamilien. Respondentene etterlyser informasjonsopplegg for barna og mer fokus på barn i skolealder. Familiedirektivet beskriver tiltak i forbindelse med informasjon rettet mot voksne. Uforutsigbarheten og arbeidspresset rundt mannens jobb, vanskeliggjør prioritering av respondentenes jobb og karriere. Tiltak som retter seg mot en

to-karriere familie beskrives i familiedirektivet, men i følge respondentene synes ikke tiltak og virke etter intensjonen.

Totalt sett synes det ikke å være samsvar mellom de beskrevne tiltak i Forsvarets familiepolitikk og de behov som beskrives av respondentene i fokusgruppeintervjuet. Respondentene etterlyser forutsigbarhet i utøvelsen av familiepolitikken og opplever den gjennomgående som tilfeldig og ikke satt i system.

## 6. Avslutning

Avslutningsvis vil jeg kommentere hvordan jeg i oppgaven har belyst min problemstilling. Sentrale forskningsspørsmål har vært knyttet til erfaringer kvinner har ervervet ut i fra å være en del av en forsvarsfamilie og førende forsvarsdokumenter. Jeg vil kort oppsummere studiens viktigste funn ut i fra fokusgruppeintervjuet, dokumentanalysen og min egen beretning. Videre følger kritiske refleksjoner til studien, studiens relevans og videre forskning før jeg gir noen avsluttende betraktninger.

### 6.1. Studiens viktigste funn

Mitt utgangspunkt for å arbeide med denne studien har vært et ønske om å se på om det er samsvar mellom forsvarsfamilienes utfordringer, behov og forventninger i perioder hvor det mannlige befalet er beordret til skarpe operasjoner i utlandet og Forsvarets intensjoner for familiepolitikk. Slik drøftingen viser i Kapittel 5.1 synes det å være en god sammenheng mellom teorigrunnet for studien om familier og sosiale nettverk og intensjoner for familiepolitikken i Forsvaret. Både teori og dokumenter påpeker viktigheten av familien som institusjon, et godt familieliv og ulike sosiale nettverk og nettverksbygging. Forsvaret har utarbeidet tiltak som skal ivareta familiene og primært virke forebyggende. I følge Stabssjef i Hærstaben Brigader Rune Jakobsen (Vedlegg 8), legges det alt for liten vekt på forebyggende arbeid slik det er nå og i følge Trond Jørgensen i Forsvarsstaben (Vedlegg 7) har ikke Forsvarets familiepolitikk til hensikt å virke helsefremmende.

I følge analysen av fokusgruppeintervjuet og den påfølgende drøftingen, går det frem at forsvarsfamiliens utfordringer, behov og forventninger i stor grad samsvarer med de intensjoner og målsettinger som Forsvaret har utarbeidet for familiepolitikken. Som tidligere nevnt gir familiedirektivet (Diesen, 2009) overordnede føringer og krav i forhold til fokusområder som skal ivaretas i en helhetlig familiepolitisk plan i alle Forsvarets avdelinger, men det stilles ingen spesifikke krav til gjennomføring av konkrete tiltak. De tiltak som er beskrevet i Forsvarets dokumenter om familiepolitikk treffer ikke respondentenes uttrykte behov i forbindelse med en beordring til skarpe operasjoner i utlandet. Slik analysen og drøftingen av fokusgruppeintervjuet viser, kan mangelen på konkrete krav til gjennomføring av spesifikke familiepolitiske tiltak medføre ulik praksis og vekting av utførelsen ved den enkelte avdeling og der igjennom uforutsigbarhet overfor

forsvarsfamiliene. Som redegjort for i min egen beretning, har jeg opplevd svært ulik praksis i forhold til ivaretagelse av forsvarsfamilien i ulike avdelinger i Forsvaret. Det styrker funnene fra fokusgruppeintervjuet i denne studien. Uttrykte erfaringer og opplevelser fra respondentene, er at Forsvaret så langt det lar seg gjøre bør gi tilbud om tiltak som er relevant i forhold til informasjon og veiledning. I tillegg etterlyser de et felles tilbud og system som ivaretar forsvarsfamiliene uavhengig av bosted og avdelingstilhørighet.

## **6.2. Kritiske refleksjoner over studien**

Troverdigheten kan knyttes til at forskeren gjør rede for hvordan data utvikles (Thagaard, 2002). I metodekapittelet er egen forskningsprosess beskrevet og innenfor hver metode redegjør jeg for hvordan jeg innhenter, bearbeider og presenterer datamaterialet. Jeg valgte i denne studien å se på mitt tema med både en fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming. Ved å vise til hvordan forskningen er utført, har det vært et mål å øke leserens innsikt i forskningsprosessen og dens valg og dermed øke tillit til studiens troverdighet. Bekreftbarhet oppnås ved å være kritisk til egne tolkninger og se dem i forhold til tidligere forskning. Tidligere forskning har i denne studien styrket mine funn, dette er vist til under drøftingen tidligere i dette kapitlet. Ved å bruke sitatform har jeg forsøkt å la respondentenes egne stemmer bli hørt, og på den måten kunne skille mellom hva som er direkte informasjon og hva som er mine egne vurderinger av den informasjon de har gitt meg. Jeg har vært bevisst mulig påvirkning av egen forforståelse ved å være kritisk til egne tolkninger og ved å diskutere med min veileder underveis i prosessen.

Ved å være nær opp til feltet gjennom å være gift med en yrkesoffiser er det en fare for at min egen forforståelse gjør det vanskelig å opprettholde nødvendig avstand i forhold til flere aspekter i studien. Gjennomføring av fokusgruppeintervjuet, analyse og behandling av data, samt forutinntatthet i forhold til problemstilling og konklusjon kan være typiske områder. For å prøve å imøtegå disse utfordringene valgte jeg å behandle innsamlede data i et eget kapittel som jeg kalte "Funn". I kapittel 4 om funn foretok jeg ingen drøfting underveis, men kategoriserte beslektede emner og beskrev fellestrekkene som trender. I dette kapittelet så jeg dataene fra et forskerperspektiv uten å analysere eller vurdere funnene opp mot hverandre. Slik forsøkte jeg å skape en distanse til datamaterialet og prøvde å la funnene fremstå mest mulig på egne premissis. Min forforståelse kan også sees på som en styrke for studien ved at

den brukes bevisst i min egen beretning der jeg kan bruke denne til å utfylle og tolke resultatene fra fokusgruppeintervjuet på flere nivåer. En hermeneutisk tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivåer (Thagaard, 2002). Ved å bruke en egen beretning som metode, kunne jeg også vise til egne erfaringer på en ryddig måte. Min nærhet til feltet gir meg også mulighet for å skape en nærhet og bedre forstå respondentene i intervjusituasjonen enn en intervjuer uten tilsvarende erfaring. I intervjusituasjonen var en assistent til stede, intervjuet la opp til at hun korrigerer meg om jeg stilte oppfølgingsspørsmål som kunne virke ledende, det ble ikke nødvendig. Ved å være bevisst mine forkunnskaper, ble det en hjelp ved å vite hva jeg burde belyse for å få svar på min problemstilling. Det hjalp meg også til å få tilgang på et utvalg som hadde erfaring og opplevelser som kunne bidra til å besvare en del av problemstillingen, selv om det lå en viss spenning i om det var noen kvinner som ville være behjelpelig ved å svare på personlige og til dels nærgående temaer. Nærheten til feltet er en betinget positiv egenskap, gitt at jeg er bevisst egne erfaringer og forforståelse gjennom alle deler av oppgaven.

Overføringsverdien i en studie er avhengig av om funnene også kan gjelde i andre sammenhenger. Det er sannsynlig at denne studien er overførbar til andre familier som svarer til samme utvalgsriterier som i denne studien. Selv om respondentene kom fra samme garnison vil de på bakgrunn av beordringshyppigheten og tjenesteplaner for Forsvarets ansatte ha tilnærmet lik bakgrunn i forhold til flyttinger og tjeneste. Deres erfaringer er derfor ikke bare knyttet til nåværende bosted og dermed vil overførbarheten til kvinner i samme situasjon andre steder i landet kunne antas være mulig.

Som det går frem av Kapittel 2.4 er det samsvar mellom studier med beslektede temaer og mine funn. Funnene i studien kan derfor også ha relevans og overførbarhet for andre studier med bredere utvalgsriterier av forsvarsfamilier enn det som er avgrenset i min studie. Denne studien har et meget begrenset antall respondenter. Studien kan på grunnlag av stor samstemmighet av funn i fokusgruppeintervjuet ha overføringsverdier for andre kvinner og familier med store arbeidsbelastninger og lengre fravær i forhold til de utfordringer, forventninger og behov som er beskrevet. I denne studien har ikke generalisering vært et mål i seg selv.



### **6.3. Konklusjon**

Det kan se ut som at det er behov for at Forsvaret evaluerer sin familiepolitikk i forhold til at det ikke er samsvar mellom respondentenes utfordringer, forventninger og behov sett opp i mot de tiltak Forsvaret ønsker å gjennomføre for å oppnå egne målsettinger for ivaretagelse av forsvarsfamilien. Familiepolitiske forsvarsdokument ønsker å legge forholdene til rette slik at en karriere i Forsvaret skal kunne kombineres med et godt familieliv. Forsvarssjefens direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret med veiledning (Diesen, 2009, 2010) er ikke et hjemmelsdirektiv og må forholde seg til overordnede lovverk samt statiske og dynamiske regelverk, retningslinjer og bestemmelser innenfor både stats og etatsforvaltningen. At tiltak og ordninger skal dekkes innenfor virksomhetens tildelte budsjett og at familiedirektivet ikke stiller spesifikke krav til gjennomføring av de ulike konkrete tiltakene, vil si at Forsvarets familiepolitikk vil medføre ulik praksis så lenge det er opp til hver avdeling å vurdere hensikt og målgruppe for hvert tiltak, samt prioritere ressurser innenfor eget budsjett. Studien har redegjort for at Forsvarets familiepolitikk har som hensikt å virke forebyggende, ikke helsefremmende. Studien sannsynliggjør at det vil være viktig å se på hvilke forutsetninger hver avdeling har for å gi en lik ivaretagelse for familiene både med tanke på føringene og gitte rammer, og i forhold til økonomi og tilgjengelige ressurser. I forhold til studiens problemstilling og Forsvarets familiepolitikk slik den praktiseres i dag, vil det være et behov for å evaluere innholdet i tiltakene. I følge Flåthe (2011) tok Forsvaret stilling til familiepolitikken i Forsvarets Personellhåndbok fra september 1998 og har ikke blitt revidert siden den gang selv om Forsvaret har gått fra å være et mobiliseringsforsvar til å bli et innsatsforsvar. Befalets fellesorganisasjon (BFO) hevder at Forsvaret ikke bryr seg om at familielivet ryker for offiserene som sendes ut i fredsbevarende oppdrag, eller beordres til forblåste kanter av Norge (Flåthe, 2011). Slik det går frem av studien bør tiltakene fra Forsvaret ovenfor forsvarsfamiliene settes i system, uavhengig av avdelingstilhørighet og bosted. Deltakelse i utlandsoperasjoner vil fortsatt være en viktig og integrert del av norsk sikkerhets- og forsvarspolitik. Respondentenes uttrykte utfordringer og behov vil derfor være viktig å imøtekomme, for å kunne ivareta forsvarsfamilien på en måte som legger til rette for at den ansatte med familie kan ha et mest mulig normalt familieliv.

#### **6.4. Behov for videre forskning?**

Forsvarets ivaretagelse av sine ansatte og deres familier har blitt mye omtalt i media den siste tiden. Gjennom nyhets saker om veteraner og oppfølging, oversikt over antall skadde fra utenlandsoperasjoner og utøvelse av familiepolitikken går det frem at det er stor avstand mellom Forsvarets syn på den ene siden og opplevelsen hos ansatte, fagforeninger og veteraner på den andre. Dette viser at temaet om Forsvarets familiepolitikk og ivaretagelse er meget relevant og at denne begrensede studien har pekt på problemområder som det er behov for ytterligere studier og forskning på. Hvordan kan Forsvaret legge til rette for en bedre ivaretagelse av sine ansatte og deres familier?

Utvalget i denne studien var kvinner i midten av trettiårene og starten av førtiårene og de representerte mye erfaring fra det å leve i en forsvarsfamilie. Det kunne være interessant å se på hva yngre kvinner med barnehagebarn, opplever som utfordringer, behov og forventninger i forbindelse med at deres menn er beordret til skarpe operasjoner i utlandet. Vil kvinnenes egen alder og alder på barn ha noen betydning for hvordan man ønsker å bli ivaretatt av Forsvaret. Etter hvert som andelen kvinner øker i Forsvaret aktualiseres også situasjoner der kvinnelig befal reiser ut i skarpe operasjoner, mens menn er hjemme og ivaretar forsørgeransvaret for barna, vil fedre som er hjemme ha de samme utfordringer behov og forventninger som denne studiens utvalg? Videre ville det være interessant å designe en påfølgende studie med formål om å undersøke hvorvidt bosted i eller utenfor Forsvarets boområder og garnisoner, kan være en faktor som kan påvirke familienes behov og opplevelse av Forsvarets ivaretagelse. Min begrensede studie har pekt på problemfelt som synes relevant for videre forskning. Denne aktualitet av videre forskning innen oppgavens tema underbygges gjennom pågående medieoppmerksomhet, hvor det stilles spørsmål ved familiepolitikken i Forsvaret og hvor det hevdes at Forsvaret ignorerer familielivet (Flåthe, 2011). Dette underbygger behovet for flere og eventuelt større studier for å avdekke hvordan Forsvaret bedre kan legge til rette for at en karriere i Forsvaret skal kunne kombineres med et godt familieliv.

## **6.5. Anbefalte tiltak som vil fremme ivaretagelse i følge respondentene**

Basert på analysen av respondentenes uttrykte utfordringer og behov som kom til uttrykk i fokusgruppeintervjuet, og egne erfaringer vist i egen beretning, anbefales det å vurdere følgende tiltak for å styrke familieivaretagelsen i Forsvarets familiepolitikk:

- **Informasjon** - Et viktig forebyggende tiltak er informasjon. Behovet for informasjon gjelder ikke bare praktiske opplysninger. Det er et behov for at Forsvaret tar ansvar for å tilrettelegge for hele familien.
- **Råd og veiledning** - Respondentene uttrykker behov for relevante råd og veiledning fra fagpersonell i Forsvaret. De ønsker en veiledning for hele familien, ikke bare for den ansatte.
- **Økt fokus på de eldre barna** - Det er et ønske om mer fokus på de eldre barna. Respondentene ønsker tiltak som kan hjelpe dem i kunne gjøre de rette valgene overfor barna. De etterlyser råd og hjelp og et informasjonsopplegg for barna, for å gjøre deres situasjon håndgripelig.
- **Ivaretagelse** - Respondentene ønsker et system på ivaretagelse. De ønsker å bli ivaretatt på lik linje uavhengig av bosted og avdelingstilhørighet, og mener derfor det bør være en felles retningslinje for ivaretagelse.
- **Tilgjengelig familiekoordinator** - Respondentene etterlyser en mer synlig familiekoordinator, en som kan informere om rettigheter i forbindelse med skarpe operasjoner i utlandet.
- **Lønnspolitiske tiltak** - Det er ønskelig at den ansattes lønn står i samsvar med belastning ved økt risiko og fravær i forbindelse med oppdraget. Det vil gi mulighet for å kjøpe tjenester som er nødvendig eller redusere egen arbeidstid, ved lange fravær og stor belastning for den hjemmeværende som ofte er i mangel på nære nettverk.

## **Litteraturliste**

- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.
- Bentzrød, S. B. (2008). *Aftenposten*. Hentet juli 14, 2010 fra <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article2538239.ece>
- Berg, A. (2009). *Samliv på distanse "Et underlig liv"*. Tromsø: Universitetet i Tromsø.
- Berg, O. T. (2010). *Familiepolitikk*. Oslo: Store norske leksikon. Lest 17. september 2010, <http://www.snl.no/familiepolitikk>.
- Borge, A. I. (2010). *Resiliens: risiko og sunn utvikling*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Brandt, B., & Moxnes, K. (1996). *Familie for tiden. Stabilitet og forandring*. Oslo: Tano-Aschehoug.
- Brandt, B., & Moxnes, K. (1996). Samlivsbrudd. I K. Moxnes, *Familier for tiden*. Oslo: Tano-Aschehoug.
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2010). *Kvalitative metoder en grundbog*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Diesen, S. (2009). *Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret. "Familedirektivet"*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Diesen, S. (2010). *Veiledning til familedirektivet*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Flåthe, P. (2011, januar 6). Hevder Forsvaret ignorerer familielivet. *Dagbladet*, s. 22.
- Forsvarets Overkommando. (2000). *Forsvarets verdigrunnlag*. Oslo: Overkommandoen
- Forsvarets Personellhåndbok, (2001). *Del A Forsvarets personellpolitikk. Kapittel 8 og 10 Forsvarets familiepolitikk*. Oslo: Forsvarsstaben.

Forsvarspersonelloven. (2009). *Lov om personell i Forsvaret. Kapittel III. Tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. LOV-2009-06-19-64.*

Freire, P. (1999). *De undertryktes pedagogikk.* Oslo: Ad notam Gyldendal.

Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet.* Oslo: J.W. Cappelens Forlag A/S.

Hansen, L. I. (2004). *Ekteskapelig samspill. En analyse av kvinners mestringsstrategier i samliv med en Forsvarsansatt.* Tromsø: Universitetet i Tromsø.

Heen, H., & Halrynjo, S. (2006). *Samliv i Forsvaret. En kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. Rapport 5/2006.* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Kval, K.-E., Henningsen, R., & Andresen, E. (2007). *Individ og fellesskap sosiologi og sosialantropologi.* Oslo: Cappelen Damm.

Kvale, S. (2001). *Det kvalitative forskningsintervju.* Oslo: Gyldendal Akademisk.

McFayden, J., Kerpelman, J., & Pittman, J. (2004). Internal and external adaption in army families: lessons from Operation Desert Shield and Desert Storm. *Family Relations, Vol 53, No. 3*, ss. 249-260.

Moxnes, K. (1990). *Kjernespregning i familien? Familieforandring ved samlivsbrudd og dannelse av nye samliv.* Oslo: Universitetsforlaget.

Mæland, J. G. (2002). *Forebyggende helsearbeid- i teori og praksis.* Oslo: Universitetsforlaget.

Opedal, P. S. (2010). *Å komme hjem.* Elverum: HST/P AFA-kontoret.

Opedal, P. S. (2010). *Å reise ut.* Elverum: HST/P AFA-kontoret.

Paulsen, M. C. (2010, desember 6). *Å ha foreldre i Forsvaret.* Hentet desember 9, 2010 fra Forsvaret.no: <http://forsvaret.no/familie-veteraner/barn-ungdom/Sider/maria-forteller.aspx>

Ramsrud, M. (2010, desember 13). *Forsvaret.no.* Hentet desember 15, 2010 fra (<http://forsvaret.no/familie-veteraner/praktisk/familiekoordinator/Sider/hva-gjor-vi.aspx>, datert 15.12.10):

Roness, A., & Matthiesen, S. B. (2006). *I klem eller balanse? Om arbeid stress og familieliv*. Bergen: Fagbokforlaget.

Samlivssenteret, M. B. (2005). *Rapport. Forprosjekt for samlivsundersøkelse i Forsvaret*. Modum: Modum Bad, samlivssenteret.

Schjølberg, S. (2009). *Tjeneste ved en operativ avdeling i Hæren og et godt familieliv-gjensidig uforenelig?* Oslo: BI Oslo.

Skirbekk, S. (1999). *Ideologi, myte og tro ved slutten av et århundre*. Oslo: Tano/Aschehoug.

*St. meld. nr. 34 (2008-2009) "Fra vernepliktig til veteran" Om ivaretagelse av personell før, under og etter deltakelse i utenlandsoperasjoner.* (2009). Oslo: Forsvarsdepartementet.

*St. meld. nr. 38 (2006-2007). Forsvaret og industrien-strategiske partnere. 4.1 Fra mobiliseringsforsvar til innsatsforsvar.* (u.d.). Oslo: Forsvarsdepartementet.

Svendsen, A. M. (2009). *Samliv på tvers av grenser. En kvalitativ studie av par tilknyttet det norske Luftforsvaret*. Oslo: Universitetet i Oslo.

Sølvberg, L. J. (2005). *Hæren-en livsstil. Hærens familiepolicy. Slik kan veien bli*. Oslo: Gazette AS.

Talmo, L.-J. (2009). *Forsvaret og medflytterne. Egenrealisering i skjæringspunktet mellom individuell fleksibilitet og styrt livsløp*. Volda: Høgskulen i Volda.

Thagaard, T. (2002). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Weibull, L. (2009). *"Vi borde også få medalj": om stöd til militära familjer under utlandstjänstgöring*. Stockholm: Försvarshögskolan.

Wideberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

## **Bakgrunns litteraturliste**

Andenæs, A. (1996). *Foreldre og barn i forandring*. Oslo: Pedagogisk forum.

Dalland, O. (2005). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Duedahl, P., & Jacobsen, M. H. (2010). *Introduktion til dokument analyse*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.

Fog, J. (1994). *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsintervju*. Aarhus: Akademisk Forlag A/S.

Forsvaret. (2002). *mil.no*. Hentet juli 14, 2010 fra <http://www.mil.no/start/aktuelt/nyheter/article.jhtml?articleID=5476>

Furrevik, G. A., & Løvland, T. (2008, juni). Hjemmefronten. *Forsvarets Forum*, ss. 34-41.

Grønmo, S. (1996). Forholdet mellom kvalitative og kvantitative tilnærminger i samfunnsforskningen. I H. K. Holter, *Kvalitative metoder i samfunnsforskningen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Holter, H., & Kalleberg, R. (1996). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hærstaben. (2004). *Fleksibel landmakt. Hærens strategi mot 2025*. Oslo: Gazette AS.

Markmann, H. J., Stanley, S. M., & Blumberg, S. L. (2001). *Fighting for your marriage*. USA: Jossey-Bass.

Mordal, T. L. (2000). *Som man spør får man svar*. Oslo: Universitetsforlaget.

Nilsen, J. A. (2010). *mil.no*. Hentet juli 14, 2010 fra <http://www.mil.no/haren/start/article.jhtml?articleID=192799>

Noack, T. (2001). Familieutvikling i demografisk perspektiv. I B. M. Brandt, *Familie for tiden. Stabilitet og forandring*. Oslo: Tano-Aschehoug.

Nøtnæs, T. (2001). *Notater (Statistisk sentralbyrå)*. Oslo: Statistisk sentralbyrå, Seksjon for statistiske metoder og standarder.

Repstad, P. (1998). *Mellom nærhet og distanse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Simonsen, T. (2011, januar 10). Familiepolitikk i Forsvaret. *Dagbladet*, s. 52.

Solberg, A. (1996). Erfaringer fra feltarbeid. I H. K. Holter, *Kvalitative metoder i moderne samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Soleim, I. U. (2009). *Oppdrag hjemmefront. De norske soldatenes usynlige støtteapparat*. Oslo: Universitetsforlaget.

Tvedt, T. (1996). *Oppfatninger av "den andre" i et historisk og komparativt perspektiv SFU-publikasjon nr. 3 1996*. Bergen: Senter for utviklingsstudier.

Wadel, C. (1991). *Feltarbeid i egen kultur: en innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: SEEK.



## ***Vedlegg:***

Vedlegg1: Intervjuguide

Vedlegg2: Samtykke-erklæring

Vedlegg3: Kvittering på melding om behandling av personopplysninger

Vedlegg4: Informasjon til respondentene

Vedlegg5: Bakgrunnsinformasjon for respondenter i fokusgruppeintervjuet

Vedlegg6: Svar fra Norges Offisersforbund

Vedlegg7: Svar fra Forsvarsstaben

Vedlegg8: Svar fra Hærstaben

## **Intervjuguide**

### **Forsvarsfamilien – utfordringer, behov og forventninger.**

- 1) Mener dere at dere har spesielle utfordringer i forhold til det å være en forsvarsfamilie?

Kan dere beskrive disse utfordringene?

- 2) Hvordan opplever dere at Forsvaret dekker deres spesielle behov?
- 3) Mener dere at disse utfordringene medfører spesielle behov som må dekkes av Forsvaret? Kan dere beskrive disse nærmere?
- 4) Er det behov eller utfordringer dere mener er urealistisk å få gjort noe med?
- 5) Mener dere at det er områder Forsvaret som arbeidsgiver har et særlig ansvar for å følge opp, i forhold til forsvarsfamilien hvor mannen er beordret? Kan dere beskrive konkrete tiltak?
- 6) Mener dere Forsvaret har et større ansvar i forhold til andre arbeidsgivere, og hvorfor tenker dere det?
- 7) Kjenner dere til om det er iverksatt noen familiepolitiske tiltak i Forsvaret generelt og ved den avdelingen dere er tilknyttet spesielt?
- 8) Hvordan påvirker det familien din dersom noen av behovene eller utfordringene dere har beskrevet at dere forventer at Forsvaret skal ta tak i, ikke følges opp av Forsvaret?
- 9) Hva er det som gjør at dere takler (ev. ikke takler) hverdagen og utfordringene som forsvarsfamilie?

## **SAMTYKKE – ERKLÆRING**

Jeg gir herved mitt samtykke til å gi Gøril B. Knutsen anledning til å intervju meg i tilknytning til hennes mastergradsarbeid.

Samtykke er gitt av:

Sted: \_\_\_\_\_ Dato: \_\_\_\_\_

Navn: \_\_\_\_\_



Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org nr. 985 321 884

Anne Ingjerd Smehaugen  
Avdeling for helse, ernæring og ledelse  
Høgskolen i Akershus  
Postboks 423  
2001 LILLESTRØM

Vår dato: 24.09.2010

Vår ref: 25012 / 3 / AMS

Deres dato:

Deres ref:

## KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 15.09.2010. Meldingen gjelder prosjektet:

25012	<i>Det norske forsvarets familjepolitikk. En studie av familier som er berørt av beordring til skarpe operasjoner i utlandet</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Høgskolen i Akershus, ved institusjonens overste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Anne Ingjerd Smehaugen</i>
Student	<i>Gøril Beate Knutsen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

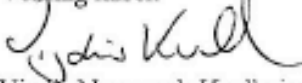
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, vedlagte prosjektvurdering - kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, [http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk\\_stud/skjema.html](http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html). Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

  
Vigdis Namtvedt Kvalheim

  
Anne-Mette Somby

Kontaktperson: Anne-Mette Somby tlf: 55 58 25 83  
Vedlegg: Prosjektvurdering  
Kopi: Gøril Beate Knutsen, Stenbergvegen 17, 2320 FURNES



Utvalget er 5-7 kvinnelige ektefeller/samboere i en hærfamilie som rekrutteres gjennom eget nettverk. Studenten opplyser i e-post mottatt 23. september 2010 at hun ønsker å bruke ombudets forslag til informasjonsskriv.

Det skal ikke registreres sensitive opplysninger.

Opplysningene skal innhentes gjennom intervju, og det skal brukes lydoptak. Datamaterialet skal lagres på privat pc, på minnepenn og i privat safe.

Innen prosjektslutt skal datamaterialet anonymiseres. Det innebærer at direkte og indirekte personidentifiserende opplysninger slettes eller omskrives. Lydoptak skal slettes med mindre noe annet avtales med informantene.

Gøril B. Knutsen  
Stenbergvegen 17  
2320 Furnes Tlf. 928 52 010  
[supermamma72@gmail.com](mailto:supermamma72@gmail.com)

Ektefelle/samboer til befal i Østerdalen Garnison  
Forespørsel om deltakelse i gruppeintervju

Dato xxxxxx

Jeg jobber med en masteroppgave med fordypning i helse og miljøfag på Høgskolen i Akershus. Gjennom denne studien ønsker jeg å belyse det Norske forsvarrets familiepolitikk med fokus på familier som er berørt av beordring til internasjonale operasjoner. Du får denne invitasjonen fordi det er kjent for meg at dere er en forsvarfamilie gjennom vår felles bekjenteXXX. Det er frivillig å delta og du kan trekke deg når som helst uten å gi en begrunnelse.

Dersom du ønsker å delta i prosjektet vil det innebære at du deltar i gruppeintervju med andre i samme situasjon. I tillegg til gruppeintervjuet, vil det i etterkant være mulig å sende meg en mail om tanker dere ikke kom på under intervjuet, eller tanker dere ikke ønsket å dele med andre. Det vil være ca 5-7 deltakere så jeg håper vi kan få til en tid som kan passe alle. Jeg ser for meg at vi samles på Terningmoen i Elverum. Intervjuet vil ta ca to timer.

Jeg kommer til å bruke en "voice recorder"/opptaker under intervjuet, opptaket vil bli oppbevart forsvarlig og blir slettet etter at sensur på oppgaven har funnet sted. Som forsker har jeg taushetsplikt. Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og opplysningene skal brukes på en slik måte at ingen skal kunne gjenkjennes. Senest ved prosjektslutt 1. juli 2011 skal opplysningene anonymiseres. Siden dette er et fokusgruppeintervju hvor mye informasjon vil komme samtidig, vil jeg prøve å få med en medhjelper som kan hjelpe meg under og i etterkant av intervjuet.

Jeg håper deres erfaringer og innspill kan bidra videre i arbeidet rundt Forsvarets familiepolitikk og av utformingen av Hærens familiepolitikk.

Er det noe du lurer på kan du ringe meg på telefonnummer 928 52 010, eller sende meg en e-post til [supermamma72@gmail.com](mailto:supermamma72@gmail.com). Min veileder i forbindelse med oppgaven er Førsteamanuensis Ph. D ved Høgskolen i Akershus Anne Smehaugen. Hun kan kontaktes på tlf 951 29 792 eller e-post [AnneIngjerd.Smehaugen@hiak.no](mailto:AnneIngjerd.Smehaugen@hiak.no).

Med hilsen

---

Gøril B. Knutsen

**Bakgrunnsinformasjon for respondenter i fokusgruppeintervjuet:**

Navn: \_\_\_\_\_ Stemmenr: \_\_\_\_\_

Alder: \_\_\_\_

Egen utdanningsbakgrunn:

Grunnskole: \_\_\_\_

Videregående: \_\_\_\_

Høyskole/høyere utdanning: \_\_\_\_

Arbeidsforhold: \_\_\_\_\_

Bolig: \_\_\_\_ militær \_\_\_\_ sivil

Befalets antall beordringer i skarpe operasjoner (eks. Afghanistan): \_\_\_\_

Antall barn: \_\_\_\_

Barnehagealder: \_\_\_\_

Småskolealder: \_\_\_\_

Mellomtrinnsalder: \_\_\_\_

Ungdomstrinnsalder: \_\_\_\_

Videregående skole alder: \_\_\_\_

Alder på barn under beordringsperioden: \_\_\_\_ \_\_\_\_ \_\_\_\_ \_\_\_\_

Annet: \_\_\_\_\_

**SV: Spørsmål vedrørende Forsvarets familiepolitikk og forsvarsfamilien, 28.10.10**

Forsvarets familiepolitikk er i stor grad utformet gjennom arbeidsgrupper internt av personell som jobber innenfor dette området, høring til organisasjonene og Forsvarets organisasjon. Dokumentene er i tillegg behandlet i Forsvarets familieforum og drøftet med organisasjonene i Forsvaret for de er satt i funksjon.

Så er det opp til avdelingene (avdelingsjefene) å følge opp de gode intensjonene og målsettingene i dokumentet. Dette skal gjøres gjennom virksomhetsplan og de årlige samtalene ifm styringsdialogen/budsjett.

Norges Offisersforbund har vært med i utformingen av dokumentene i Forsvarets familieforum og gjennom formelle drøftinger

Utfordringen knyttet til familiepolitikken er arbeidsbelastningen, som ikke er helsefremmende og heller ikke satt i sammenheng med familiepolitikken. Forsvaret har heller rettet fokus mot hvordan man kan forberede familien det er å være i Forsvaret og ute i internasjonale operasjoner og har da noen tiltak knyttet til dette. Disse tiltakene er slik jeg ser det et must for i det hele tatt å kunne ha en familie å komme hjem til etter tjeneste ute.

Ser vel at det heller ikke har vært et særlig stor ønske om å sette arbeidsbelastning generelt inn i en familiesammenheng, men det er en jobb vi er aktive på ift de møter og fora dette blir berørt. Spesielt gjelder dette opp mot tjeneste i internasjonale operasjoner.

Vi har også hatt en egen arbeidsgruppe som har sett på utfordringer knyttet til familiepolitikken. Der vi også gjorde besøk ved flere av Forsvarets avdelinger for å finne ut av hva som fungerte bra og hvor behovet for nye tiltak var størst. (Vedlegger den om den skulle være av interesse.)

Ifm landsmøte 12-15 oktober ble det satt stor fokus på familiepolitikken knyttet til debatt og behandling av Handlingsprogrammet 2010-2014. Dette vil gjenspeile vår virksomhetsplan for 2011:

**Familiepolitikk**

Norges Offisersforbund skal bidra til at Forsvaret er en foregangsetat innen området familiepolitikk. Sosiale forhold må vektlegges for å ivareta den enkelte families behov.

Enslige er også en kategori familie med behov som må ivaretas.

Forbundet skal arbeide for:

- bedring av tjenestevilkårene for befall som er gift/samboer/partner med befall.
- et veltilpasset tilbud innenfor flysamordning og styrke tilbud av besøksreiser, rettighetsreiser og . haikereiser.
- ressursmessig tildeling som innfrir målsetningene i Familiedirektivet og at tiltak innenfor området familiepolitikkomhandles i budsjettdialog og virksomhetsplan.
- Når situasjonen tilsier det, kan det tilrettelegges for fjernarbeid og hjemmekontor såfremt ordinære arbeidsvilkår gjøres gjeldende.
- familietillegg også skal omfatte de med under 50 % samværsrett.

Aktiviteter



En god og velfungerende familiepolitikk ligger som et overordnet krav ift alt som Norges Offisersforbund deltar i, enten det gjelder OU-prosesser, tariff eller andre arenaer vi har mulighet til å påvirke. NOF vil fortsette med å ha et spesielt fokus på arbeidsbelastning på personellet generelt og spesielt opp mot internasjonale operasjoner med maksimal belastning på 1:4.

Bakgrunnen for dette er blant annet arbeidstilsynets pålegg til Forsvaret der det blir slått fast at det fortsatt er ubalanse mellom oppgaver og ressurser. Norges Offisersforbund skal jobbe med å sette fokus på ubalansen mellom arbeidsoppgaver og ressurser. Dette gjelder spesielt å sikre tilstrekkelige ressurser i den daglige tjenesten for å minske arbeidspresset og lengden i oppsettingsperioden til internasjonale operasjoner. På den måte ønsker vi å redusere arbeidsbelastningen på den enkelte, få forsvarlige rotasjonsordninger og forutsigbarhet knyttet opp mot aktivitet hjemme og beordring til tjeneste i internasjonale operasjoner. Dette for at det skal være mulig å ha et velfungerende familieliv i kombinasjon med tjeneste i Forsvaret. NOF vil i tillegg jobbe for å sikre og utvide besøks og rettighetsreisene.

Håper at du kan bruke noe av dette, og om du ønsker mer informasjon fra oss, så ta kontakt.

Lykke til med oppgaven, og om det er mulig ønsker vi å få et eksemplar til vårt bruk.

Mvh

Staale I Reiten  
Norges Offisersforbund  
Mob: 92840453

Hei, jeg beklager at svar har uteblitt, når det gjelder spørsmålet under er jeg litt usikker på hva du mener men jeg prøver meg.

Familiepolitikken er ikke etablert, eller har til hensikt å virke helsefremmende, den er etablert i erkjennelse av Forsvarets særegne tjenestemønster hvor vi i store perioder beordrer vårt personell til spesiell tjenestegjøring borte fra familien. Forsvarets Familiepolitikk skal ha som hensikt å virke forebyggende og angi noen tiltak som kan iverksettes ved behov oppstått som følge av vår særegenhet.

Håper dette dekker opp noe av ditt spørsmål.

Vh

Trond Jørgensen  
Oblt SSO/FST/P/U

**Vår saksbehandler**  
Oblt Roger Helmers, rohelmers@mil.no  
+477762 8686, 0580 8686  
HST/P-AVD

**Vår dato** 2010-09-20  
**Vår referanse** 2010/031141-002/FORSVARET/ 279

**Tidligere dato** **Tidligere referanse**

---

**Til**

Gøril B Knutsen  
Stenbergveien 17  
2320 FURNES  
Norge

**Kopi til**

## Tilsvar masterstudiehenvendelse - Gøril B Knutsen

### 1 Bakgrunn

Hæren viser til din henvendelse knyttet til spørsmål du har til Hæren i forhold til en masterstudie i Forsvaret og familiepolitikk. Og beklager samtidig at saken har tatt noe tid, da på grunn av kapasitetsbegrensning.

### 2 Drøfting

Generelt så er ivaretagelse av personellet og deres familier i Hæren vært preget av å finne den rette konfigurasjonen møter utviklingen, spesielt i de operasjonene Hæren deltar i. For en del år siden hadde ikke virkningene av belastningene på avdelingene og den enkelte soldat <sup>1</sup>ennå slått ut. Det startet med at man forsøkte å finne systemer for å hjelpe familiene med praktiske ting. Videre arrangere turer, kurs og lignende for å heve komfortsonen til familiene. Etter hvert ble slike arrangementer kategorisert som fordeler og pålagt beskatninger deretter. Forsvarssjefens familiedirektiv kom etter hvert og skulle være det gode grunnlaget for en solid familiepolitikk. Men det viste seg at dette ikke var hjemmelsgrunnlag for bruk av ressurser.

Nåsituasjonen i Hæren er generelt at den pågående familieoppfølgingen i Hæren er god, men utfordringene ligger i de mange eksemplene der hvor soldaten er avgitt til andre avdelinger og ute av syne for den lokale familiekoordinator. Hærens styrker har hatt noe variert stabskraft i den sentrale familiekoordinatorrollen, men fra 1 august er det etablert en stilling som skal se på og jobbe med en helhetlig ivaretagelse i Hæren.

Hæren er i ferd med å etablere en detaljert virksomhetsplan som blir forankret i Forsvarssjefens familiedirektiv, samt andre relevante direktiver for ivaretagelse. Målsettingene er ikke endelig fastsatt men vil bli det i planprosesser utover vinteren 2010 og 2011.

Svar på spørsmålene dine:

- 1) Forsvarssjefens Familiedirektiv er fortsatt det eneste direktivet som eksisterer og som er styrende dokument. Etter hvert vil Forsvarssjefens veterandirektiv og St meld nr 34 omfattes og operasjonaliseres som en del av en helhetlig ivaretagelse

---

<sup>1</sup> Er her definisjonen på alt militært personell

- 2) Det legges altfor liten vekt på forebyggende arbeid slik det er nå. Men dette er et sentralt og viktig poeng, og etter alt å dømme den beste investeringen vi kan gjøre i soldaten og familien
- 3) Ressurssetting fastsettes i stor grad sentralt ved at godkjenning av den enkelte avdelings virksomhetsplan for familiestøtte godkjennes. Men igjen, Hæren produserer pt den sentrale virksomhetsplanen som skal ressursfastsette og gi føringer for ivaretagelse.
- 4) Hærens liste over familiekoordinatorer utgjør vedlegg A til dette skrevet. Når det gjelder kontakten med den, så er det herved godkjent men som tidligere nevnt, dersom du skal ha kontakt med relevante familier eller partnere, så må det gjøres med en direkte avtale og etter prinsippet om frivillighet for den det gjelder. Hæren er som kjent satt sammen av ulike avdelinger med forskjellig deltagelse i operasjoner og med variert belastning. Det vil være opptil den enkelte koordinator å påvirke hva som frigjøres av informasjon, da for å skjerme målgruppen. Er de i tvil vil de ta kontakt med oberstløytnant Roger Helmers, Hærstaben Personellavdelingen.
- 5) Det varierer fra avdeling til avdeling, alt avhengig av hvor stort behovet har vært og hvor stort fokuset er på familiestøtte. Forsvaret har gitt føringer på at slike funksjoner skal utgjøre minimum 20% av stillingen. I noen avdelinger så er den 100%, ( Eks: Etterretningsbataljonen, Telemark bataljon), mens den i de mindre belastede avdelinger er lavere. Målet for Hæren vil være å få koordinatorstillingene opp til 100% og at kvaliteten på planlegging og utførelse skal være styrende, og ikke kvantiteten.
- 6) Hovedlinjene du etterspør er i stor grad avdelingsorientert, i og med at koordinatorene er avdelingens ressurs og at det er sjefens intensjon som gjelder. Det vil allikevel bli utarbeidet hovedlinjer fra Hærstaben på dette, slik at vi i stor grad sikrer den samme ivaretagelsen hos alle.
- 7) Kontaktpunktet i Brig N er oberstløytnant Oddveig Sakserud, som er personellsjef (G-1)

### 3 Konklusjon

Hæren håper at dette ga svar på dine spørsmål. Har du imidlertid behov for utdypning kan du ta kontakt med oberstløytnant Roger Helmers.

Rune Jakobsen (ef)  
Brigader  
Stabssjef Hærstaben

---