

Bård Mæland

Yrkeskodeks – offiseren og profesjonen

Lilleland til Uganda: Plikt, karriere eller familie?

Kaptein Lilleland er personelloffiser i en helikopterverving. I går fikk han en telefon fra planavdelingen i Forsvarets innsatsstyrke/Luft. «Kan du dra ut som personellsjef for helikoptervervingen som skal til Nord-Uganda om tre uker for å støtte FN? Major Olsen har blitt sykemeldt for lengre tid og har måttet takke nei.» Lilleland følte presset. Ikke bare hadde han arbeidet tett med Olsen over snart ett år, og følte en plikt til å stille opp for ham. Kanskje ble det han som trengte hjelp neste gang? Han hadde heller ikke tatt sin del av byrden som lå på den enkelte i det nye innsatsforsvaret. Kanskje ville det også bli ganske inspirerende å se det nye forsvaret i funksjon? Lønnen var blitt bedre med årene, men var langt fra så god som han mente den burde vært. Ulempene var jo påtagelige: Fare for malaria, magetrøbbel, dehydrering og risiko for å møte irregulære styrker, blant annet bander av barnesoldater. I tillegg til alt dette visste han at dersom han skulle ha en teoretisk mulighet til avansement i systemet, måtte han kort og godt ut før eller siden. Helst med jevne mellomrom. Presset hjemme, som gikk i motsatt retning, var også til å ta og føle på. Den eldste datteren skulle akkurat begynne på skolen og hadde gledet seg til at pappa skulle bli med henne på første skoledag. I forbindelse med forrige jobbskifte for ikke lenge siden hadde de flyttet til Rygge, og flytteprosessen hadde ikke gått helt lett for datteren. «Jeg får vel bare si ja!» tenkte Lilleland, «så får jeg informere de hjemme etterpå. Det er nok den mest skånsomme måten å gjøre det på». Men da han hadde ringt opp Forsvarets innsatsstyrke/Luft for å «gi sitt ja», kom like fullt ettertanken: «Var det for dette du valgte en karriere i Forsvaret?»

Hva vil det si å være offiser?

Historien om Lilleland vil i sak være gjenkjennelig for en stor gruppe offiserer i Forsvaret i dagens forsvar. Offisersrollen utgjør med dette et dobbelt krysspress:

- jobb vs familie
- jobb i Norge vs jobb i internasjonale operasjoner

For begge krysspressene følger det med en del vanskelige spørsmål og avveininger:

- Vil det at ikke Lilleland kan hjelpe major Olsen sette Luftforsvarets bidrag i vanskeligheter?
- Svikter Lilleland sin nærmeste kollega dersom han ikke drar?
- Skal jobben eller familien tape i prioriteringskampen? Er det alltid den ene som vinner, og den andre som taper?
- Vil Lilleland kunne fortsette som motivert i jobben over tid dersom han prioriterer bort mulighetene for karriereutvikling og nye jobberfaringer?
- Spiller det noen rolle at Lilleland tidlig i karrieren hadde én type motivasjon (for eksempel «det territorielle forsvaret av Norge»), mens det nå kreves en annen, og utvidet, motivasjon (for eksempel «et globalt forsvar av grunnleggende menneskelige verdier»)?
- Og dersom han har problemer med den siste motivasjonsgrunnen: Er det han som skal lide for at Forsvaret har endret seg?

Noe av dette er reelle problemstillinger, andre har mer preg av å være skinnproblemstillinger. Til det siste hører bekymringen om å belaste Luftforsvaret ved ikke å stille opp. Man kan lett tenke seg slike situasjoner, særlig der utvalgt personell, gjerne personell innenfor såkalte «nisjekapasiteter» (mineryddere/-dykkere, transportfly, sanitet) får en uforholdsmessig stor belastning gjennom «overforbruk» av denne bestemte kompetansen. Men i Kåres tilfelle burde det knapt utgjøre en nødssituasjon å få tak i tilstrekkelig kvalifisert personell til å dekke en personellsjefsfunksjon.

En annen ting er spørsmålet om rettferdighet og mest mulig jevn belastning av byrdene. Over tid vil det være vanskelig å be andre ta de byrdene man selv ikke er villig til å bære. Dette handler om et kjerneforhold ved det å være soldat: Jeg er villig til å ofre mitt liv for ditt, dersom du er villig til å gjøre det samme overfor meg. Ikke mindre gjelder dette for en offiser som også i dette skal lede an med et godt eksempel.

Begrepet 'offiser' er på latin knyttet til substantivet *officium* som ifølge Oxford Latin Dictionary omfatter (a) den hjelpsomme handling man utfører for å oppfylle sin generelle plikt og tjeneste for noen (en person, staten, etc.), (b) den handling man utfører som uttrykk for respekt og høflighet, (c) det man bør gjøre for å oppfylle de plikter som knytter seg til ens rolle, funksjon, jobb, og (d) den stilling (offentlige; offisiell!) man innehar (jf. eng. *office*). Det å være en offiser, enten det er som militær eller sivil (jf. eng. *civil service officer*; statstjenestemann), er altså sterkt knyttet til visse *plikter* som knytter seg til den posisjonen man innehar, at man plikter å *hjelp*e gjennom de handlingene man utfører, og til slutt at de pliktene man utfører for å hjelpe skal være preget av respekt og høflighet. Kanskje kunne vi sammenfattende si at offiser handler om pliktfølelse, tjenestesinn og respektfulle handlinger. En annen måte å si det på er at det å være offiser er å *tjene andre gjennom sin offentlige tjeneste*.

Det vil også være naturlig å knytte denne forståelsen av offisersyrket til hva lederskap dreier seg, slik den britiske krigsskolen på Sandhurst har gjort det gjennom sitt motto: «Serve to Lead». Med en slik forståelse er man i kjernen av både den språklige og saklige bakgrunnen for vårt offisersbegrep.

Man kan imidlertid med denne begrepsanalysen like gjerne se for seg en pliktoppfyllende og vennlig byråkrat, som en stridsklar troppssjef. Det er derfor interessant å merke seg at det verbet som ligger til grunn for substantivet *officium* rent etymologisk er knyttet til vårt norske verb «obstruere». Betydningsnyansene kretser omkring det å 'blokkere veien', 'blande seg inn i', 'komme i veien for'. Vi ser her for oss en fast og beslutsom person som ikke isolerer seg eller konsentrerer seg om sitt eget, men som er villig til å engasjere seg i anliggender som i utgangspunktet ligger utenfor ens egen lille tue. En offiser er med andre ord en engasjert person som ikke går av veien for å handle og påvirke, og en man kan «skubbe seg mot».

Til denne offisersforståelsen vil det tradisjonelt sett knytte seg en *vilje til å ofre, endog sitt liv*. På dette punkt blir imidlertid offisersforståelsen mer utfordrende i våre dager, og mange vil nok dempe denne koblingen mellom offiser og offervilje (Snider, Nagl & Pfaff 2000). Det har flere årsaker. For det første er det lenge siden norske styrker har deltatt i såkalte eksistensielle kriger, der det står om å forsvare landet mot inntrengere, okkupasjon og eventuelt utryddelse. Norske styrker har heller ikke blitt bedt om å kjempe andre staters eksistensielle kriger, på tross av at art V i NATO-pakten ble aktivert i operasjonene over Afghanistan etter 11. september 2001. De operasjonene norske styrker de senere tiårene har deltatt i handler mer om «å ikke tape» enn å vinne (Frantzen & Heier 2001).

For det andre har man, i tilknytning til punktet ovenfor, i en periode operert med et sterkt krav om styrkebeskyttelse (*force protection*). Det har rett og slett vært et nasjonalt krav fra de som har sendt styrker til ulike fredsstøttende operasjoner at man ikke skulle gå inn i situasjoner der risikoen for egne tap var stor. Her står man i fare for å prioritere «ens eget beste» (egotisme) fremfor «andres beste» (altruisme).

For det tredje vil individualistiske trekk innenfor vestlig, og etter hvert global, kulturfølelse tilsi at det å ofre sitt eget liv for andre knapt gir noen mening. For dersom «min lykke», «min frihet», «min fremtid», «min trygghet», «mitt spennende liv» blir de høyeste goder og verdier, gir det knapt mening å appellere til en vilje om å ofre sin lykke, frihet, fremtid, trygghet og spennende liv, ja, livet selv, for andres liv og lykke. Dersom behovet er øyeblikkelig tilfredsstillelse eller action, blir utsiktene om tap av eget liv både truende og forkastelig.

Likevel melder yrket seg med følgende spørsmål til offiseren Lilleland: Er du villig til å ofre familiens beste for kollegaenes beste, og i siste instans: for samfunnets beste, både her i Norge, og for dem som måtte lide under vold og nød i Uganda? Altså: Hva er du som offiser villig til å ofre hva for? Dette spørsmålet går til kjernen i en offisers selvforståelse. Men i dag er det altså ikke gitt at det er slike spørsmål som dominerer. Før dette spørsmålet stilles, melder gjerne andre spørsmål seg: Hva har jeg igjen for å dra, karrieremessig, økonomisk, opplevelsesmessig? Og hvor stor er den helsemessige risikoen med å dra? Ikke det at slike spørsmål er irrelevante for en offiser som spør hvordan man kan tjene andres beste, men spørsmålet om penger, karriere og erfaringer kan aldri bli for dominerende dersom man ønsker å fremtre som en offiser i en tradisjonell betydning av ordet.

Krigshelt, bedriftsleder eller militær freelancer? Utviklingen av offisersrollen

Denne spenningen mellom det vi kunne kalle en idealistisk orientert offiserforståelse og en nytteorientert offisersforståelse er påtakelig dersom vi ser vår egen situasjon i et nyere historisk perspektiv. I Norge har nok 2. verdenskrig, med alt fra «gutta på skauen» til modige menn i alliert tjeneste på land, på sjøen og i luften, på mange måter vært våre helter og idealtyper for hva en soldat og offiser skal være. Det er imidlertid ikke gitt at krigshelten er det eneste mulige offisersideal.

En av de diskusjonene som er mest fruktbar for å tegne opp alternative og konkurrerende offiserstyper, er diskusjonen omkring begrepene «institutional» og «occupational» (Moskos & Wood 1988). I utgangspunktet er dette ment

som kategorier for å beskrive to ulike former for militære styrker, der man ser styrkene under ett – uten å skjelne mellom offiserer og andre aktører. Man kan likevel ane konsekvensene for offiserforståelsen om man velger å se den innenfor en «institutional» modell eller en «occupational» modell. Denne diskusjonen har sin opprinnelse hos militærsosiologene Charles Moskos og Nicholas Wood, men har preget den større militærsosiologiske diskusjonssammenheng (diskurs). I hovedtrekk tegner de opp to forskjellige bilder av de militære styrker og de aktører som opererer innenfor slike:

Institutional: Fokuset her er å høre intimt til en bestemt institusjon. Legitimeringen her er i form av institusjonens verdier og normer. Man blir en del av institusjonens sjel. Institusjonen legger beslag på livet ditt. Det å være offiser, for eksempel, er mer snakk om en livsstil eller et sett av karaktertrekk man tilegner seg, enn et yrke man går til og fra hver dag. I dette spiller «det høyere gode», det som går ut over egeninteressene til den enkelte, en vesentlig rolle. Her gir plikt- og tjenesteperspektivet på soldat- og offisersgjerningen umiddelbar mening. Man investerer i institusjonen, og gir til en viss grad opp sine egne individuelle behov og krav. Ofte bor man også på samme sted som «institusjonen».

Occupational: Her har tjenesten blitt et yrke, der man opererer innenfor et marked som går ut over de militære styrkene. Her vil både sammenligning av kompetanse og lønn gjøres på tvers av skillelinjen mellom det sivile og militære. Prestisje måles ikke i hvordan man har utført tjenesten, men hvilken kompensasjon man oppnår. Rettigheter får forrang foran plikter (Jacobsen 2005). Rollen til en offiser i et slikt perspektiv er ikke altomfattende og diffus, men begrenset til et spesielt felt eller segment. Det som rekrutterer, er avlønning og utsikter om tilegning av formell kompetanse (som kan brukes andre steder). Videre avgjør kompetansenivået hos den enkelte hvilken avlønning man får og krever, og ikke grad eller ansiennitet. Som en konsekvens av at skillet mellom forsvar og det sivile samfunn blir visket ut, vil man finne et bosted som i størst mulig grad er skilt fra det militære botilbudet.

Begge disse typene representerer *permanente* yrkesforståelser. Det vil si at de tar for gitt at man har valgt offisersyrket, og skal være der, men med ulike motiver og hensikter. Men en slik permanent tilnærming kan man jo knapt ta for gitt. Derfor må man i tillegg se på *temporære*, kortvarige, måter å tenke om offisersyrket. To slike er nevnt i en artikkel av Giuseppe Caforio (1988) om endringer

i den militære profesjon: (a) en *kommunitaristisk* modell (med vekt på det indre, tette, sammensveidede fellesskapet, jf. lat. *communio*; f.eks. i spesialstyrker), og (b) en *ustabil* modell, der man av ulike grunner for en kort periode har valgt å tjenestegjøre i de militære styrkene som befal, men fort velger det bort til fordel for andre utfordringer. Mens den første typen kommer tett opp til institusjonsmodellen ovenfor, kan kanskje den siste omtales som en slags *militær freelancer*. Trekk i den nye befalsordningen kan tyde på at vi er i ferd med å få en økende klasse av slike militære freelancere i det norske forsvaret.

I forlengelsen av alle disse typene, og særlig diskusjonen om «institutional» og «occupational», har det de senere årene kommet et tredje alternativ: en *post-moderne* forståelse av militære styrker og offisersprofesjonen. I boken *The Postmodern Military* (Moskos, Williams & Segal 2000) vises det hvilke endringer som har skjedd med forståelsen av «det militære» i løpet av de siste hundre år. Dette gjelder trusselopplevelse, styrkestruktur, viktigste formål med militæret, dominerende militær yrkestype, samfunnets holdning til det militære, relasjoner til media, innslag av sivilt ansatte, ektefellers plass, homoseksuelle, samvittighetsbaserte nektere. Av særlig interesse for oss er det å se hvordan det i dette endringsbildet skjer en endring i bestemmelsen av det som i denne boken omtales som den dominerende militære profesjonstypen. Kort fortalt ser man en bevegelse bort fra verdenskrigenes «combat leader» (som vil ha mye til felles med «institutional»-typen ovenfor), via bedriftslederen og teknikeren («manager and technician») under den kalde krigen (som vil ha mye til felles med «occupational»), til tre ulike *postmoderne* soldattyper. Det er her mer snakk om særpreg ved de enkelte typene, enn om gjensidig utelukkende typer.

Den første av de postmoderne soldattypene er (a) «soldier-scholar», intellektuelle og høyt utdannede soldater som er i stand til å påta seg krevende oppgaver for sitt forsvar. Den neste er (b) «soldier-statesman», en soldat som behersker det offentlige og internasjonale rom, enten det dreier seg om håndtering av media, eller det dreier seg om diplomatiske ferdigheter for å samarbeide med lokale myndigheter og ikke-statlige aktører i et gitt konfliktområde (Moskos 2000: 15, 19). Etter 11. september har John Allen Williams, en av redaktørene av *The Postmodern Military*, føyd til en tredje rolle blant den postmoderne typen, nemlig (c) «soldier-policeman», soldaten som er like mye en politimann som soldat, men som har mulighet og evne til å «skru om» til strid og krig når det trengs (Williams 2003).

Man kunne utvide denne samlingen av ulike soldattyper ytterligere, for eksempel med «soldier-communicator», altså soldater eller offiserer som må forstå og beherske relasjonene til media (presse & informasjonsoffiserer). Disse litt tekniske forsøkene på å beskrive fremtidige roller for soldater kan likevel si

noe om hvordan soldatrollen både har ekspandert og utviklet seg. Disse typene kan også hjelpe oss til å identifisere utfordringer som nåværende og fremtidige militæroperasjoner vil stille norske offiserer ovenfor.

Slike utfordringer ser ut til å kjennetegnes av to ting: (a) de er noe ganske annet enn hva de var, både under 2. verdenskrig og i etterkrigstiden, og (b) utfordringene er innbyrdes forskjellige og utgjør samlet sett derfor et spekter av rolleforventninger. Om man på denne bakgrunnen skal sette et krav om en *avklart* rolleforståelse hos norske offiserer, vil det med nødvendighet innebære en *kompleks* rolleforståelse, der ulike valører (militær, politi, humanitær, m.m.) er sikret en selvstendig plass. Den italienske militærsosiologen Fabrizio Battistelli snakker i den forbindelse om en *multivalens* (lat. *multi* = mer/fler, *valens* = valør/verdi/verdimessig) knyttet til rolleforståelsen. Det finnes med andre ord ganske ulike måter å innholdsbestemme hva det vil si å være offiser eller soldat i våre dager.

Til dette komplekse bildet av ulike profesjonsfunksjoner, hører det også til et komplekst og endret bilde av profesjonsmotivasjoner. I undersøkelser blant italienske soldater av deres subjektive motivasjoner for å delta i ulike operasjoner påviser Fabrizio Battistelli hvordan det til den postmoderne «typen» knytter seg sterkere elementer av opplevelseshov, eventyrlyst og behov for personlig mening (Battistelli 1997). Fordelen med dette er at man får soldater som er mer mobile, og slik sett svært anvendelige for et mer ekspedisjonsrettet forsvar. Problemet er imidlertid nettopp det kortvarige: at soldatene kan være svært motiverte for endringer og nye opplevelser den ene dagen, men at slitestyrken og utholdenheten er dårligere enn med for eksempel en offiser av institusjonstypen. En bevissthet rundt disse endrede betingelsene for soldatrollen og offisersyrket er viktig for den enkelte offiser både med tanke på å avklare ens egne motiver og innstillinger til yrket, men også for å kjenne til hvilken innstilling soldater har til det å gjøre tjeneste, i særdeleshet til det å delta i en operasjon utenlands.

Profesjonalitet: Å «gjøre jobben» skikkelig, eller noe mer?

Med nær tilknytning til de tendensene jeg har nevnt ovenfor, har begrepene «profesjonell» og «profesjonalitet» på mange måter fått et visst konjunkturoppsving de senere årene. Årsakene til dette kan være mange. Forsvaret er inne i en tid der profesjonaliseringen av styrkene tiltar i den forstand at forholdet mellom vernepliktige og befal (den militære profesjonskategori) forskyves i retning av at de førstnevnte blir færre. En del av dette bildet er at man også har

fått nye grupper soldater som enten ansettes på kontrakter (vervede) eller på lengre åremål (avdelingsbefal). I sum får man større grupper soldater som har militær trening og innsats i ulike operasjoner som sitt yrke, og ikke bare som sin samfunnsrett og -plikt. I kjølvannet av en slik utvikling er det naturlig at det skjer en vektforskyving fra «Ola Soldat» til «den profesjonelle norske soldat», enten vedkommende bærer gradstinksjoner eller ikke.

Denne utviklingen gjenspeiles også i språket. Det har nærmest skjedd en eksplosjon i bruken av profesjonalitetsbegrepet. «Det er viktig at vi opptrer med profesjonalitet her nede,» sier kompanissjefen til sine mannskaper i Afghanistan. «Stabsoffiserene her i Sudan ga et meget profesjonelt inntrykk,» konkluderer Forsvarssjefen med etter sin inspeksjonsreise til Afrika. Problemet med at slike begreper blir hyppigere brukt, er at man ikke kan ta for gitt at alle mener det samme når man bruker dem. Det er også en overhengende fare for at betydningen blir relativt overfladisk. Med dette som bakteppe kan man spørre: Hva forstår vi med profesjonalitet?

Profesjonalitet har først og fremst med «profesjon» – yrke – å gjøre, nærmere bestemt en måte å inneha, og forholde seg til, dette yrket (jf. den latinske betydningen av 'officium' ovenfor). En sykepleier er profesjonell når hun brer godt om en pasient som ligger i en seng uten å kunne røre seg. Det er slik man er sykepleier. En tømmer er profesjonell når han sjekker at taket er ordentlig tett før han isolerer og kler det innvendig. Hvis ikke ville han lure husets eier. I tillegg: Til en leges profesjonalitet hører det med å kunne utpeke profesjonelle leger, på samme måte som en soldat kan si noe om hva en god soldat er ved å vise til et bestemt menneske som er soldat.

Dette tilsvarer hvordan den italienske sosiologen Giuseppe Caforio har beskrevet det som kjennetegner en «profesjon»:

The very concept of profession sanctions the status of an activity by establishing the following characteristics of an activity: a. existence of sound theoretical knowledge (the «doctrine»); b. existence of an ethic (values and norms) regulating individual behaviour to role expectations; c. existence of a sense of belonging, an «esprit de corps», peculiar to professional group members who recognize one another as bearers of competences and attitudes typical of that peer group (Caforio 2003: 255).

Man ser hos Caforio at etikken har en viktig funksjon for å bestemme en bestemt profesjon, og derfor også hva profesjonalitet er for det aktuelle yrket. Det blir derfor viktig å innholdsbestemme hva denne etikken består i for å bestemme hva en militær profesjonalitet innebærer.

Trent for å drepe, eller ...?

«En soldat er en soldat er en soldat!?» Slik spissformulerer sosiologen Georg Kümmel en bestemt tvetydighet i soldatbegrepet i en artikkel med samme navn (Kümmel 2003). Tvetydigheten kan best gjengis ved å fortelle legenden om den fønikiske kong Kadmos, sier Kümmel:

I legenden om kong Kadmos, som leter etter sin søster i Europa, sies det at soldatene har sitt utspring fra en drage. Soldatene kommer ut av tennene på dragen som kong Kadmos har drept, tenner som var sådd i jorden og som nå bar sin grøde gjennom soldatene. Ovid forteller i boken *Metamorfoser* om hvordan soldatene, som hadde strømmet ut fra dragens tenner i jorden, nå bekjempet hverandre i det som i ettertid har blitt det karakteristiske for hva en soldat er og gjør: det å delta i en kamp. Disse soldatene sloss til bare fem av dem var igjen i live. Disse fem hjalp deretter Kadmos med å grunnlegge byen Thebes. Slik ble de grunnleggerne av det thebiske aristokrati. Med dette er ambivalensen gitt: Soldatene er onde i kraft av å være fremvekster fra dragens tenner, men gode som byggere av det sivile samfunn.

Man kan si at det destruktive (drepe) og det konstruktive (bygge) til alle tider vil stå i ulikt forhold til hverandre for en militærstyrke. Tidligere oppfattet man ofte at det destruktive hadde en konstruktiv kraft. I vår tid oppfattes nok soldater og det militære ofte som konstruktive, men ikke gjennom å utføre noe destruktivt. Man sjokkerer nærmest offentligheten om man som soldat sier at «jeg først og fremst er opplært til å drepe», eller om det står skrevet «With licence to kill» på stridshjelmen.

Under den kalde krigen merket man denne problemstillingen på kroppen: Man skulle delta som soldat i en avskrekkingsstrategi. Det vil si: Hovedplanen var å skremme russerne til ikke å invadere Norge. I dette lå det en plan om ikke å bruke sine dødelige ferdigheter. Altså en slags avskrekkende tilbakeholdenhet. Med de fredsstøttende operasjoner har man sett en noe annen konstellasjon, men ikke helt ulik: Man skal fremstå med evne til å slå hardt ned på mennesker og «elementer» som ønsker å ødelegge mulighetene for fred og stabilitet i et område, men man skal ikke fremstå som så avskrekkende at man fremprovoserer uroligheter. I tillegg skal man nettopp ikke benytte dødbringende midler for å løse og dempe konflikter som måtte dukke opp, men fasthet og hverdagsdiplomati.

Hvordan passer dette med en tradisjonell soldat- og offisersforståelse? Kümmel siterer Bernard Brodie som sier at soldater har «an extreme dedication to the idea of *winning*, to the notion of victory for its own sake» (Kümmel 2003: 425). Brodie sier videre at hele den militære utdanning er innrettet på et sett med verdier som først i kampen og krigen blir innfridd. Dermed blir soldaten en «fighter», og ikke en «reflecter on ultimate purposes».

Problemet er hva som skjer når den operasjonen man deltar i langt fra innfrir kravene til en krig eller høyintensitetskonflikt. Hva skjer med en soldat som er trent til å skyte, men som hele tiden må drive som hverdagsdiplomat for å hindre en lavintensitetskonflikt i å eskalere? Eller hva skjer med en offiser som har trent opp troppen sin i offensive driller, med begrunnelse i at «dersom dere mestrer dette, mestrer dere alt», for i neste omgang å holde hardt igjen i «tømmene» for at ikke «villhestene» skal løpe løpsk?

Ikke uten grunn lanseres det fra tid til annen forslag om at man for fremtidens forsvar bør utdanne ulike typer soldater; noen fightersoldater og noen humanitærsoldater. Fordelen med en slik løsning er at man mer målrettet kan rendyrke ulike ferdigheter som passer til bestemte scenarier. Problemet er imidlertid at vår tids konflikter sjelden kommer i enten den ene eller den andre formen. Felttoget mot Bagdad i 2003 er et eksempel på nettopp dette. Plutselig var «krigen» mot Irak over, men i samme sekund var «okkupasjonen» og «opp-røret» i gang. Mens den første utfordringen krevde ferdigheter man forventer av høyteknologisk høyintensitetskrigføring, lignet de to siste utfordringene det som mange kolonimakter hadde brynt seg på i det 20. århundre, med til dels svært enkle hjelpemidler.

Løsningen på dette tilsynelatende dilemmaet vil derfor være å kombinere kampkraft med fredsbevarende klokskap, der blandingsforholdet til enhver tid i prinsippet vil variere, selv om man i praksis vil oppleve at blandingsforholdet fremstår som relativt stabilt. Men i dette ligger selve dilemmaet: Hvordan man forholder seg til stabiliteten kan true evnen og årvåkenheten til å reagere på det som på et uventet tidspunkt og på en uventet måte dukker opp som destabiliserende trusler. Altså: Man mener å ha funnet den beste måten å håndtere en bestemt konflikt på, men plutselig viser det seg at man likevel ikke hadde vurdert situasjonen godt nok.

Offiserens verdier – offiserskodeks

De fleste kulturer og samfunn har hatt en eller annen form for organisert forsvarsevne, enten i form av en alltid parat gruppe mennesker (stående styrke) eller en gruppe mennesker som tilkalles ved behov (mobilisering). Til disse gruppene, enten de kalles soldater eller offiserer, har det knyttet seg bestemte forventninger av moralsk art. Visse handlinger var uakseptable, både juridisk og moralsk. Til det å være kriger har det som oftest knyttet seg en bestemt forestilling om at man *ikke* har med en drapsmaskin å gjøre. Å drepe i krig skulle være noe annet enn mord. Krigens folkerett uttrykker nettopp dette (jf. kapittel 5 om maktanvendelse).

Slike forestillinger om soldater og offiserer har ofte blitt samlet i *kodekser* (Mæland 1998). Begrepet kodeks blir ofte brukt om enten lovsamlinger eller om andre typer nedtegninger eller opplister. Offiserskodeks kan derfor enten bety *nedskrevne eller uskrevne forventninger* til en offiser, enten i form av adferdsregler, plikter eller holdninger. De første (nedskrevne forventninger) vil man i det norske forsvaret finne i alt fra uniformsreglement til Forsvarets verdigrunnlag og «Plakaten på veggen». De siste (uskrevne forventninger) vil mange offiserer ha et rimelig klart forhold til, selv om de altså ikke er nedtegnet et bestemt sted.

Man kan si at en slik offiserskodeks fyller to funksjoner: For det første viser den overfor en offiser hva som er rett og gal adferd, ønskede og uønskede holdninger. Slik er en kodeks til stor hjelp både i utdanningen av offiserer, og som et *speil på veggen for den enkelte offiser* i den personlige utviklingen som bør følge etter uteksamineringen fra krigsskolene. For det andre vil en offiserskodeks *vise samfunnet* hvordan man kan forvente at en høyverdig offiser fremstår. Eksempler på det siste kan man ifølge Giuseppe Caforio finne i form av en viss samling av forventninger som gjør seg gjeldende på tvers av ulike lands styrker (2003: 277). Disse samfunnsforventningene dreier seg om at offiseren først og fremst er en leder, at offiserer er tålmodige og har selvkontroll, at de er tankemessig kreative, og at de er i stand til å ta selvstendige avgjørelser.

Hva så med de mer uttrykkelige verdimeslige forventningene? Det er utvilsomt rett å forbinde en del kvaliteter med en offiser, uansett hvilken militærstyrke i verden denne offiseren tilhører. Det dreier seg ikke minst om et sett av holdninger som selvdisciplin, mot, lojalitet, tjenestevillighet og offervilje. Trolig kan man her snakke om et *basissett av holdninger* som kjennetegner regulære militære styrker.

Like fullt vil militære styrker til enhver tid kjennetegnes av en bestemt *kulturell profil eller koloritt* (se også kap. 6 om dette). Forhold som vil prege hvilken kontekstuell profil man får, vil imidlertid variere. Men i vår norske kontekst har følgende rammebetingelser hatt avgjørende betydning for den kulturelle profilen på vår nasjons styrker (se for eksempel Friis 1998 og Ulriksen 2000): (a) den allmenne verneplikten («folk flest»), (b) behovet for forsvar av nasjonen (ikke staten!), (c) vår nære historie som okkupert (jf. betydningen av «9. april 1940»), (d) overlevelsessevne under ekstreme klimatiske forhold, (e) tjenesten er forbundet med heltemot og maskulinitet, og (f) det går et skarpt skille mellom «det gode» og «det onde».

Ved en punktvis sammenligning vil man se at dagens forsvar tydelig er i ferd med å endre seg i forhold til de ulike kjennetegnene ovenfor: (a) I praksis er Forsvaret kommet langt i å bli en gjennomprofesjonalisert styrke, der verne-

plikten spiller en stadig mindre rolle, (b) forsvar av nasjonen er erstattet av det å være et instrument for staten, (c) et territorielt angrep synes fjernt, (d) utrustningen preges i økende grad av kravet til å fungere i andre klimatiske forhold, ofte ekstreme på hver sin måte gjerne (eks. ørken, tropisk), (e) både rekrutteringspolicy og holdninger til kvinner i Forsvaret preges av en viss feminisering, på samme tid som man i liten grad lykkes med rekruttering av kvinner; i tillegg stiller mange av operasjonene norske soldater deltar i tydelige krav om egenskaper og holdninger det er grunn til å tro at kvinner i større grad enn menn innehar, (f) verden er ikke lenger delt opp i gode og onde ideologier/deler av verden (på tross av forsøk på slike inndelinger; jf. begrepet «axis of evil»).

På samme tid som koloritten i det norske forsvaret har endret seg, har vi sett at behovet for noe som kan virke *samlende* for Forsvaret har meldt seg. Dette henger både sammen med at motstandskampen under krigen er i ferd med å miste sin umiddelbare kraft som begrunnelse for Forsvaret og ideal for fremtidige offiserer, og at vår tids kulturelle klima (individualisme; rettighet foran plikt; verdimangfold) fordrer noe som kan forplikte og samle mennesker overfor både et yrke (profesjonskrav) og det sosiale (samfunnsbehov). Jeg skal nevne et par eksempler på tiltak som er ment å inneha en slik funksjon som sprenger en ren personlig nytte- og meningshorisont.

I 1998 så Forsvarets verdigrunnlag dagens lys. Her forsøkte man å skissere «de verdier, normer og holdninger» som Forsvarssjefen ville skulle «prege vår virksomhet og være grunnlaget for vår bedriftskultur». La oss se på noen eksempler fra dokumentet som skisserer et verdimesig perspektiv på det å delta i et militært forsvar:

- *Om forventninger* (s. 5): «Et troverdig forsvar skal avverge krig og bidra til å holde internasjonale konflikter på et lavest mulig nivå. Slike oppgaver krever mennesker med vilje og evne til å yte en innsats for freden, friheten og fellesskapet.»
- *Om forankring av etikken* (s. 9): «Forsvaret forankrer sin etikk i samfunnets historiske og kulturelle verdier slik de fremstår i vårt samfunns kristne og humanistiske tradisjon, FN-pakten, FNs menneskerettighetserklæring og internasjonal rett.»
- *Om kampsituasjoner* (s. 9): «I krig vil Forsvarets militær ledere lede mennesker i kampsituasjoner der det er spørsmål om liv eller død.»
- *Om likeverd* (s. 11): «Ethvert menneske har en iboende verdi og verdighet, uavhengig av bakgrunn, egenskaper og prestasjoner. Derfor må vi sikre at alle behandles likeverdig og med respekt, uansett bakgrunn, kjønn, livssyn, etnisk eller kulturell tilhørighet.»

- *Om personlig integritet* (s. 15): «Forsvaret er avhengig av medarbeidere med personlig integritet. Det vil si å fremstå med karakterstyrke og selvstendighet ved å være djerv, pålitelig og rettferdig. Integritet innebærer å stå tydelig frem med hele seg og sin overbevisning.»

Dokumentet fikk en blandet mottakelse. Mange fant her gode tilknytningspunkter for å profilere en etikk i arbeidet med lederutvikling på Forsvarets utdanningsinstitusjoner, mens andre mente at Verdigrunnlaget kunne passe for nær sagt en hvilken som helst bedrift. De sistnevnte mente derfor at dokumentet burde «skjerpes» for å passe bedre til det særegne ved en militær organisasjon.

En av de avdelinger som har tatt utfordringen med å «spisse» og tilpasse Verdigrunnlaget, er Telemark bataljon. Da denne avdelingen laget sitt eget verdigrunnlag, tok man uttrykkelig utgangspunkt i Forsvarets verdigrunnlag, og siterte lange utdrag fra det, men utviklet samtidig tilleggsformuleringer som gjorde det relevant og nyttig for den kanskje mest profilerte avdelingen i Forsvaret. Noen formuleringer kan gjengis her for å vise hvordan dokumentet forsøker å utvikle en *verdimelessig basis* for den typen operasjoner Telemark bataljon (og andre avdelinger) er tenkt å delta i, samtidig som man utfordrer *den enkelte tjenestegjørende*:

- *Om forventninger til soldater i Telemark bataljon*: «Å tilhøre Telemark bataljon er enda mer krevende. Som alle norske militær avdelinger er vi en del av invasjonforsvaret, - men vi er også utpekt som et redskap for nasjonal krisehåndtering. I tillegg skal vi konstant være klar til å gå inn i krig eller konflikter i andre land, i forskjellige klimaer, blant ulike kulturer og innen ulike militære rammer.»
- *Om menneskeverd og likeverd*: «Ethvert menneske har en iboende verdi og verdighet ... [hentet fra Forsvarets verdigrunnlag, s. 11, jf. ovenfor]. I Telemark bataljon lever vi tett sammen over lang tid. I garnison, på øvelser og under oppdrag vil respekten for andre settes på prøve. Utstyrt med maktmidler under militæroperasjoner vil kravet til respekt for enkeltmennesket, til selvkontroll og til vår integritet bli satt på den hardeste prøve.»

På bakgrunn av slike formuleringer har man laget en liste over de verdier (eller bedre: holdninger) som man forventer at en vervet eller offiser i Telemark bataljon skal kjenne seg forpliktet på: Integritet; mot; lojalitet; omsorg; initiativ og handlekraft; uselviskhet og avdelingsånd; disiplin og selvkontroll; respekt for andre.

Mye av dette er tatt opp i det nyeste skudd på stammen: Hærens offiser-skodeks, lansert våren 2004 (se nedenfor). Offiserskodeksen skal være «en rettesnor for de karaktertrekk og holdninger som det forventes at en offiser skal etterleve». Igjen bygger dokumentet på Forsvarets verdigrunnlag, og igjen har man forsøkt å spisse det til gjennom et sett av kjerneverdier.

- Modig (en offiser overvinner sin frykt)
- Handlekraftig (en offiser ser muligheter)
- Dyktig (en offiser har faglig innsikt)
- Omsorgsfull (en offiser tar vare på sitt personell)
- Lojal (en offiser er til å stole på)

Man vil her finne igjen tilsvarende forventninger som i verdigrunnlaget til Telemark bataljon, bare at man her utvetydig har gjort «offiseren» til gjenstand for formuleringene. Dette ledelsesfokuset er ikke minst til stede i innledningen til kodeksen, som ender opp med de nevnte kjerneverdiene:

Jeg er villig til å kjempe for Norge og våre felles verdier. Som offiser går jeg foran. Jeg er som leder betrodd de ytterste maktmidlene samfunnet rår over. Jeg kan komme i situasjoner der jeg er nødt til å ta liv. Mine beslutninger kan også føre til at jeg må ofre liv, mitt eget eller andres. Jeg vil streve etter ære for min avdeling, og skal i all min framferd strekke meg etter å være modig, handlekraftig, dyktig, omsorgsfull og lojal.

Man vil her finne igjen mange elementer fra en «institutional» måte å tenke på: kamp for felles verdier; offiser er det å ofre; det særegne ved det å være militær leder; ære som «kompensasjon»; betydningen av karaktertrekk. Ja, innledningen tilhører regelrett sjangeren «troskapsed». Mye tyder på at vi i vår tid – i alle fall fra offisielt hold – forsøker å *retradisjonalisere* Forsvaret. Med det mener vi at gamle tiders idealer forsøkes gjeninnført til fortrensel for «occupational»-verdier som at yrket skal ha overføringsverdi til andre yrker, at lønn er viktigere enn ære, at jeg stempler inn og ut fra kontoret, og for øvrig lever fredelig i mitt sivile liv.

Et eksempel på retradisjonalisering er den økende vektleggingen av medaljer som kompensasjon for utført tjeneste i internasjonale operasjoner. Her blir «ære» en viktig form for kompensasjon; en kompensasjon som penger til syvende og sist ikke kan bidra med. Antakeligvis vil også flere av de som i dag rekrutteres til slike oppdrag være mer interessert i slike former for kompensasjon enn man kanskje var for få år siden. Man er sterkere knyttet til militæryr-

ket, og – i alle fall for en kort periode – mindre knyttet til det sivile. I en slik situasjon vil militære sjefer kunne spille på ære og yrkesstolthet.

Hærens offiserskodeks må også forstås innenfor en slik fortolkningsramme. I denne kodeksen ligger det en *totalitetsfordring* til Hærens offiserer: her er det «med hud og hår». Sannsynligvis er det kravene fra nyere operasjoner som har gjort at slike idealer blankpusses. Spørsmålet er imidlertid om man uten videre kan makte å fase postmoderne ungdom inn i et slikt retradisjonaliseringsprosjekt. Det er nemlig ikke sikkert at det vi noe teknisk kunne kalle «offisersmaterialet» er av en slik art som et slikt prosjekt forutsetter. Det betyr ikke at det er fåfengt, bare at man må kalkulere med flere (kulturelle) faktorer som delvis også arbeider mot et slikt prosjekt (Waalder 2001, Jacobsen 2005). Jeg har nevnt noen slike ovenfor: individualisme; rettighet foran plikt; kortvarig behov for opplevelse, mening og eventyrlyst fremfor langt liv for Forsvaret; verdimangfold.

Alt i alt understreker dette bare at det er knyttet betydelige utfordringer til det å forstå hva en offiser er i vår tid, men enda større utfordringer til hvordan man ønsker å utforme offisersrollen.

Utfordringer

1. En *offiserskodeks* viser hvilke normer, verdier og holdninger som gjelder, eller kan gjøres gjeldende, for offiserer. På denne måten kan en slik liste bestående av regler, grunnverdier eller holdninger/dyder synliggjøre hvilken standard man setter for det å kunne kalle seg selv offiser – med rette. En slik liste vil også tydeliggjøre hvordan man ser på en offiser i forhold til det yrket man har valgt, det samfunnet man er en representant og tjener for, og hva som er det verdimessige grunnlag for det yrket man har valgt.

Opgave: Lag et utkast til en offiserskodeks der følgende elementer skal være med: (a) forholdet til samfunnet, (b) forholdet til yrket, (c) hvilke verdier som fremstår som de viktigste ved den militære profesjonen. Kodeksen skal ta følgende form: «En offiser er.../skal være... (eller annet verb: «handle», «utføre», «fremstå som», «opptre», etc)».

2. *Hvilken type offiser?* Det viser seg at enkeltoffiserer har til dels svært ulike motivasjoner for å søke offisersyrket. På bakgrunn av alternativene «institutional», «occupational» og «postmoderne» som ble beskrevet ovenfor, hvordan vil du for egen del si at disse alternativene passer til din motivasjon og innstilling til yrket?

Referanseliste

- Battistelli, Fabrizio (1997). «Peacekeeping and the Postmodern Soldier», *Armed Forces & Society* 23(3): 467-84.
- Caforio, Giuseppe (1988). «The Military Profession: Theories of Change», *Armed Forces & Society* 15:1 (Fall), 55-69.
- Caforio, Giuseppe (2003). «Military Officer Education», i samme (red.) *Handbook of the Sociology of the Military*, New York: Kluwer/Plenum, 255-278.
- Forsvarets overkommando (1998). «Forsvarets verdigrunnlag» (http://www.mil.no/multimedia/archive/00062/Forsvarets_verdigrun__62606a.pdf; nedlastet 5.7.2005).
- Forsvarets overkommando/Hærstaben (2004). «Hærens offiserskodeks» (http://www.mil.no/multimedia/archive/00056/bok_siste_utkast_1_1_56072a.pdf; nedlastet 5.7.2005).
- Frantzen, Henning A. & Tormod Heier (2001). «En doktrine for begrenset krig: Målet er ikke å vinne, men å ikke tape», *Norsk Militært Tidsskrift* 171(12), 19-27; <http://www.nor-miltids.com/NMT2001/nr12/franzen.htm> (nedlastet 2.2.2004).
- Friis, Karsten (1998). «Forsvar og identitet: De norske friskusverdier», NUPI-notat 591. Oslo: Norsk Utenrikspolitisk Institutt.
- Jacobsen, Jan. O. (1996). «Militærorganisasjonen – utfordringer og dilemmaer: En studie av det norske forsvar, gjennom offiserenes opplevelse av det,» Militærprosjektets skriftsserie, nr. 16. Bergen: Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap.
- Jacobsen, Jan Otto (2005). «Den militære organisasjonens møte med den nye individualismen», *Pacem* 8(2): 183-194.
- Janowitz, Morris (1960/1965). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. 2. utg. New York: The Free Press.
- Kümmel, Gerhard (2003). «A Soldier Is a Soldier Is a Soldier!?!», i: Caforio 2003, 417-433.
- Lunde, Nils Terje (2005). «Ethiske aspekter ved offisersprofesjonen», i: Christian Moldjord m.fl., red., *Militær ledelse og de menneskelige faktorene*, ss. 131-144. Trondheim: Tapir.
- Matthews, Lloyd J., ed. (2002). *The Future of the Army Profession*. Boston: McGraw-Hill.
- Moskos, Charles & Frank R. Wood, red. (1988). *The Military: More Than a Job?* Washington, D.C: Pergamon-Brassey's.
- Moskos, Charles, John Allen Williams & David R. Segal, red. (2000). *The Postmodern Military: Armed Forces after the Cold War*. Oxford: Oxford University Press.
- Mæland, Bård (1998). «Blir det bedre krigere av gode mennesker?» *Pacem* 1(2): 139-154 (Internett: <http://www.pacem.no/1998/2/yrke/maeland>).
- Mæland, Bård (2004). *Skadeskutt idealisme: Norsk offiseremoral i Kosovo*. Bergen: Eide.
- Snider, Don, John Nagl og Tony Pfaff (2000). «Army Professionalism: The Military Ethic, and Officership in the 21st Century», *Pacem* 3(2): 143-166.
- Telemark bataljon. «Telemark bataljons verdigrunnlag». (http://www.mil.no/multimedia/archive/00015/Verdigrunnlag_TMBN_15063a.pdf; nedlastet 5.7.2005)
- Ulriksen, Ståle (2000). «Forsvarets plass i norsk identitet», i Håvard Klevberg (red.), *Militærmakseminaret 1999: Bruk av militærmakt i det 21. århundre*, 53-70. Oslo: NUPI.
- Waalder, Gudmund (2001). «Forsvaret – en dårlig kulisse for et foreldet drama?», *Pacem* 4(2): 219-230 (<http://www.pacem.no/2001/2/annet/waalder>).



HÆRENS OFFISERSKODEKS

Hærens offiserskodeks er en rettesnor for de karaktertrekk og holdninger som det forventes at en offiser skal etterleve. Hærens offiserskodeks bygger på Forsvarets verdigrunnlag og Hærens kjerneverdier, og skal prege offiserens framferd og virke.

Jeg er villig til å kjempe for Norge og våre felles verdier. Som offiser går jeg foran. Jeg er som leder betrodd de ytterste maktmidlene samfunnet rår over. Jeg kan komme i situasjoner der jeg er nødt til å ta liv. Mine beslutninger kan også føre til at jeg må ofre liv, mitt eget eller andres. Jeg vil streve etter ære for min avdeling, og skal i all min framferd strekke meg etter å være modig, handlekraftig, dyktig, omsorgsfull og lojal.

- MODIG** **En offiser overvinner sin frykt.** Offiseren står frem som leder både i medgang og motgang, og våger å gjøre krevende valg. Offiseren står inne for egne handlinger, og tar ansvar for undergittes handlinger. Offiseren har mot til å si klart fra dersom en handling strider mot det han eller hun mener er rett.
- HANDLEKRAFTIG** **En offiser ser muligheter.** Offiseren evner å ta veloverveide beslutninger også når situasjonen er uoversiktlig. Offiseren er pågående, og er en kilde til kampvilje og tro på seier. Offiseren tar initiativ, utviser selvstendighet og samarbeider for å finne gode løsninger.
- DYKTIG** **En offiser har faglig innsikt.** Offiseren har fysisk og psykisk styrke og gode militære ferdigheter. Offiseren utviser godt skjønn og har god evne til situasjonsforståelse. Offiseren er reflektert og forstår konsekvensene av sine handlinger. Offiseren har selvinnsikt og er ydmyk overfor nye utfordringer. Offiseren søker stadig å utvikle sin kompetanse og dømmekraft.
- OMSORGSFULL** **En offiser tar vare på sitt personell.** Offiseren viser også omsorg ved å stille krav, først til seg selv og deretter til andre. Offiseren skaper avdelingsånd og samhold gjennom gjensidig respekt og støtte. Offiseren har evne til å sette seg inn i andres situasjon og respekterer det enkelte mennesket, uansett bakgrunn, kultur og religion.
- LOJAL** **En offiser er til å stole på.** Offiseren er lojal til oppdraget, men skal aldri utføre ulovlige handlinger. Offiseren forvalter tilgjengelige ressurser og naturen med varsomhet. Offiseren støtter sin sjef overfor undergitte, samtidig som han eller hun støtter sine undergitte overfor sin sjef. Offiseren er helstøpt og rettskaffen og skaper tillit gjennom sin framferd.

Lars J. Sølvberg
Generalmajor

Generalinspektør for Hæren