

Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging

## **ANERKJENNELSE AV SOLDATER**

*BETYDNINGEN AV GJENOPPTAKELSE AV TILDELINGER AV  
FORSVARETS STRIDSDEKORASJONER*

—  
**Gaute Gunnarskog**

*Masteroppgave i Ledelse og organisasjonsvitenskap  
STV-6901  
November 2015*



## **Forord**

Etter noen år med stang ut er det med lettelse jeg presenterer masteroppgaven min. Oppgaven setter fokus på bruken av stridsdekorasjoner i et anerkjennelses perspektiv. Det eksisterer lite forskning på denne kombinasjonen, så det har til dels vært utfordrende å innhente god teori til bruk i oppgaven.

Det har vært spennende og lærerikt å jobbe med dette temaet og da jeg selv er ansatt i Forsvarets Veteronavdeling kjenner jeg at arbeidet har gitt meg ny viktig kunnskap som jeg kan bruke i jobben.

I forbindelse med dette arbeidet er det mange som fortjener ros.

Først og fremst vil jeg takke respondentene for deres bidrag i intervjuene. Det har vært helt avgjørende for oppgaven at dere stilte dere tilgjengelig. Uten dere hadde ikke denne oppgaven hatt noen verdi. Tusen takk, dere er alle Krigshelter!

Til slutt ønsker jeg å takke veilederen min, som aldri gav opp «trua». Professor Kjell-Arne Røvik ved Universitet i Tromsø/ Cambridge: Tusen takk!

## Sammendrag

Denne oppgaven har sett på hvordan tildeling av stridsdekorasjoner påvirker norske soldater sin opplevde følelse av anerkjennelse. Stridsdekorasjoner er i Norge først og fremst forbundet med tildelingene til krigshelter fra andre verdenskrig, og mange i Norge kjenner historiene om datidens helter, med Gunnar Sønsteby i spissen! Etter krigen har det ikke vært et system for tildelinger av slike utmerkelser, Norge har da ikke vært i krig siden 1945! I 2009 ble dette endret, og Regjeringen ga tillatelse til at Forsvaret igjen kunne tildele stridsdekorasjoner til soldater som gjør tjeneste for Norge.

En stridsdekorasjon er en utmerkelse og medalje som tildeles enkeltsoldater for innsats utover det forventede. De tildeles for enkelthendelser i strid.

Anerkjennelse som fenomen er et mangefasettert begrep som forstås og brukes på mange måter. I dagliglivet brukes nok begrepet mest i betydning av «ros» og positive tilbakemeldinger. Denne studien viser at anerkjennelse har betydelig større betydning i praksis og at det for norske soldater oppfattes som helt nødvendig å få anerkjennelse som motivasjonsfremmer, men også for å få bekreftet at deres handlinger blir akseptert av sine omgivelser.

Funnene i dette studiet viser at tildelingen og seremoniene knyttet til tildelingene av stridsdekorasjoner gir klare positive utslag i norske soldaters opplevelse av anerkjennelse, både på det individuelle plan og fra omgivelsene. Det er interessant å se at dette ikke bare gjelder de som blir dekorert, men at også kolleger, som ikke er dekorert nyter godt av anerkjennelsen dette medfører.

Det er også interessant at alle soldatene som er intervjuet, har opplevd fravær av anerkjennelse. De bruker ganske sterke ord for å forklare sine følelser når de opplevde dette.

Studien viser også, litt overraskende, at dekorerte soldater i noen grad føler seg brukt av Forsvaret.

## Innholdsfortegnelse

<b>1 INNLEDNING</b> .....	6
<b>1.1 Bakgrunn</b> .....	6
<b>1.2 Tema</b> .....	7
<b>1.3 Problemstilling</b> .....	8
<b>1.4 Avgrensinger</b> .....	9
<b>1.5 Oppbygning og struktur</b> .....	9
<b>2 Teori</b> .....	11
<b>2.1 Innledning</b> .....	11
<b>2.2 Begrepet Anerkjennelse</b> .....	12
<b>2.3 Dialektisk relasjonsteori</b> .....	12
<b>2.4 Mennesket som anerkjennessøkende vesen</b> .....	13
<b>2.5 Anerkjennelse i en sosialøkonomisk kontekst</b> .....	15
<b>2.6 Dekorasjoner</b> .....	17
<b>2.7 Perspektiv og antakelser:</b> .....	19
<b>3 Metode</b> .....	21
<b>3.1 Innledning</b> .....	21
<b>3.2 Metodevalg</b> .....	21
<b>3.3 Undersøkellesdesign og Datainnnsamling</b> .....	23
<b>3.3.1 Konstruksjon av intervjuguide</b> .....	24
<b>3.3.2 Reliabilitet</b> .....	25
<b>3.3.3 Validitet</b> .....	26
<b>3.4 Metodekritikk</b> .....	26
<b>4 Drøfting</b> .....	28
<b>4.1 Innledning</b> .....	28
<b>4.2 Anerkjennelse – Fra et Soldat perspektiv</b> .....	28
<b>4.3 Stridsdekorasjoners betydning for opplevd følelse av anerkjennelse i et individuelt perspektiv</b> .....	33
<b>4.4 Stridsdekorasjoners betydning for opplevd følelse av anerkjennelse i et omgivelses perspektiv</b> .....	37
<b>4.5 Oppsummering</b> .....	41
<b>5 Konklusjon</b> .....	45

## **Litteraturliste**

### **Vedlegg:**

**Vedlegg 1:** Informasjonsbrev vedrørende deltakelse i intervju i forbindelse med masteroppgave i statsvitenskap ved Universitetet i Tromsø

**Vedlegg 2:** Intervjuguide – Masteroppgave i Statsvitenskap UIT

# 1 INNLEDNING

## 1.1 Bakgrunn

Siden 1947 har mer enn 100 000 nordmenn tjenestegjort i en Internasjonal Operasjon. Norske soldater har deltatt i til sammen 100 ulike operasjoner i krig- og konfliktområder i til sammen 40 land. Norge har under denne tjenesten mistet 102 soldater.

(Med Norge – for fred 1945-2012).

Fra 2005 ble det innført en generell beordringsadgang, som gir norske myndigheter adgang til å beordre Forsvarspersonell også til operasjoner utenfor Norge (Innstilling S. nr. 234 (2003-2004)) og (St.prp. nr. 42 (2003-2004)). Norske soldater kan dermed i ytterste konsekvens beordres til en internasjonal operasjon mot sin vilje. Dette medfører at det å være veteran vil være regelen heller enn unntaket for ansatte i Forsvaret.

Norge har fått mye kritikk for manglende fokus på ivaretagelse av soldater som har gjort tjeneste i internasjonale operasjoner. Særlig er det hevdet at det har vært mangelfull oppfølging av soldater som har tjenestegjort i Libanon, Bosnia og Irak. Veteranene selv har ment at det over lang tid har vært en underreportering og neglisjering av antall soldater som har fått fysiske og psykiske skader i og etter tjenesten i en internasjonal operasjon. I tillegg til for dårlig helsemessig oppfølging har svært mange veteraner følt at innsatsen de har nedlagt i liten grad er blitt anerkjent av norske myndigheter og samfunnet generelt. Mange uttrykker at måten norske myndigheter, særlig på slutten av 1990 og tidlig på 2000 tallet, definerte og omtalte de operasjonene Norge deltok i, ikke samsvarte med opplevelsene av operasjonen soldatene hadde på bakken. Både regjeringen Bondevik (2001-2005) og Regjeringen Stoltenberg (2005-2013) unngikk å definere Norges innsats som krig, med en påfølgende debatt i samfunnet om innsatsen var legitim sett i forhold til folkeretten. Jusprofessor Ståle Eskeland gikk i et foredrag i Oslo Militære Samfunn i oktober 2003 så langt til å hevde at på grunn av manglende folkerettslig legitimitet for Norges deltakelse i Kosovo, Irak og Afghanistan så kan norske soldater både ha brutt Norsk lov og folkeretten ved sin deltakelse. De kan ifølge Eskeland også ha vært delaktig i krigsforbrytelser og kan dermed være strafferettslig ansvarlig både etter Norsk og Internasjonal lov (Eskeland, 2003).

Debatten og oppmerksomheten rundt manglende ivaretagelse av veteraner medførte at regjeringen Stoltenberg satte fokus på ivaretagelse av soldatene. I langtidsplanen for Forsvaret, jfr. St.prp. 48 (2007-2008) heter det blant annet:

*«Det er viktig for regjeringen å sikre at personellet ivaretas på best mulig måte. Dette gjelder ikke minst for veteraner fra utenlandsoperasjoner. Regjeringen arbeider for å styrke veteraners rettigheter. De kvinner og menn som deltar for Norge i utenlandsoperasjoner skal føle seg trygge på at de får den oppfølging de har behov for» (St. meld. 34 2008-2009, s. 7).*

I perioden fra 2007 og frem til i dag har ivaretagelse av personell fra utenlandsoperasjoner<sup>1</sup> blitt gitt høy prioritet, både fra politisk hold, men også i meget stor grad internt i Forsvaret. Det er gitt ut en rekke styrende dokumenter som gir retningslinjer, i tillegg har lovverket blitt endret på en rekke områder, blant annet knyttet til erstatningsordninger. I mai 2011 utga Regjeringen «Regjeringens Handlingsplan for ivaretagelse av personell før, under og etter utenlandstjeneste». Høsten 2014 ble det fra Regjeringen Solberg gitt ut en «Regjeringens Oppfølgingsplan» hvor hele 7 departementer har forpliktet seg til en rekke tiltak for å bedre ivareta personellet<sup>2</sup>. Tiltakene fokuserer tverrfaglig på ivaretagelse av veteraner i samfunnet som helhet.

## 1.2 Tema

Jeg har selv gjort tjeneste i en internasjonal operasjon og registrerer med stor interesse alle tiltak som nå innføres. Det synes jeg er meget bra. Mange av tiltakene retter seg mot formelle og praktiske forhold, som kan reguleres i instruks, reglement og lignende. Min egen erfaring, og noe jeg vet at mange soldater er meget opptatt av, er at de ønsker å bli anerkjent for den jobben de har gjort. Dette er det også satt tydelig fokus på i regjeringens handlings- og oppfølgingsplan. Anerkjennelse for soldater er ikke en «ting» som enkelt kan reguleres i reglementer. Begrepet anerkjennelse brukes i dagligtale gjerne om å rose. Men anerkjennelse som fenomen har et langt mer mangefasettert innhold. Av den grunn vil jeg i denne oppgaven prøve å se på hva begrepet «anerkjennelse» er, hva det betyr og hvordan det kan påvirke ivaretagelse av personell som har gjort tjeneste i en internasjonal operasjon.

---

<sup>1</sup> Begrepet utenlandsoperasjoner brukes i denne meldingen om "operasjoner i utlandet som krever bruk av militære styrker, og som er godkjent av norske myndigheter", jf. Forsvarspersonelloven § 3, siste ledd. Forsvarspersonelloven (lov av 2. juli 2004 nr.59) regulerer rettigheter og plikter til tjenestegjørende personell. Loven gir særregler for tjeneste i internasjonale operasjoner.

<sup>2</sup> «I Tjeneste for Norge» – Regjeringens Oppfølgingsplan for ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste

### 1.3 Problemstilling

Utgangspunktet for problemstillingen er myndighetenes intensjoner og innføring av en rekke tiltak som har til hensikt å uttrykke større anerkjennelse ovenfor soldatene. Det mest synlige tiltaket for soldatene og deres pårørende er seremonier hvor det blir tildelt medaljer og dekorasjoner av ulik valør. Slik beskriver Regjeringens handlingsplan dette:

*«Dekorasjoner og medaljer er et symbol på samfunnets anerkjennelse av fremragende innsats i krig og i krevende operasjoner på vegne av nasjonen Norge» (Regjeringens Handlingsplan, 2011, s. 12).*

Alle soldater som har deltatt i en misjon får deltakermedalje/ operasjonsmedalje. Noen få får i tillegg stridsdekorasjoner eller «bragdmedaljer» som påskjønnelse for spesiell innsats for en enkelthendelse. Denne kategorien dekorasjoner er det særlig interessant å se på effekten av, ikke minst fordi Forsvaret i svært stor grad arrangerer store seremonier når tildelinger finner sted, med utstrakt bruk av media til å dekke hendelsene. Denne oppgaven vil derfor undersøke i hvilken grad tildelinger av stridsdekorasjoner<sup>3</sup> påvirker opplevelsen av anerkjennelse for alt personell som har gjort tjeneste i en internasjonal operasjon, og dermed om tildeling av slike medaljer faktisk støtter myndighetenes intensjoner om at alt personell som har deltatt i en internasjonal operasjon skal oppleve økt anerkjennelse. Stridsdekorasjoner er kun ett av mange virkemidler som Regjeringen har innført i den hensikt å øke anerkjennelsen til soldatene.

Jeg velger å bruke «Stridsdekorasjoner» som ramme for oppgaven, for å avgrense og spisse problemstillingen, i tillegg til at dette er en kvantifiserbar og synlig prosess. Seremoniene som brukes til utdeling av bragdmedaljer er svært høyt profilert med deltakelse fra både Kongehus, politiske myndigheter, Forsvarssjef og andre toppledere i Forsvaret.

---

<sup>3</sup> Forsvarets medaljer er inndelt i fem hovedkategorier. De seks høyest rangerte medaljene betegnes som stridsdekorasjoner og tildeles som anerkjennelse for en innsats utover det forventede. Tildeling vurderes individuelt for spesiell innsats i en enkelthendelse. Øvrige kategorier er: Fortjenestedekorasjoner, medaljer for deltakelse i Internasjonale operasjoner, Vernedyktighetsmedaljen og til sis Ferdighetsmerker.



Jeg antar at det ved å forske på anerkjennelse med fokus på betydningen av tildelinger av stridsdekorasjoner vil være mulig å få valide og verdifulle svar på problemstillingen.

Problemstillingen blir dermed:

*«I hvilken grad har gjeninnføring av stridsdekorasjoner hatt innvirkning på målsetningene om at norske soldater skal oppleve større grad av anerkjennelse etter tjeneste i en internasjonal operasjon»*

#### **1.4 Avgrensinger**

Det finnes i Norge en hel rekke formelt godkjente dekorasjoner. De høyeste nasjonale utmerkelsene forvaltes av Hans Majestet Kong Harald. Det er 6 dekorasjoner som går under betegnelsen stridsdekkorasjoner. Denne oppgaven avgrenser seg til å kun fokusere om de siste års tildelinger av denne typen dekorasjoner har påvirket norske soldaters opplevelse av anerkjennelse. Andre dekorasjoner og medaljer vil det ikke bli fokusert på i denne oppgaven.

Da stridsdekorasjoner de siste årene utelukkende er tildelt soldater for ekstraordinær innsats ifm utenlandsoperasjoner, så er det et kriterium at alle informanter har deltatt i minst en slik operasjon.

#### **1.5 Oppbygning og struktur**

En viktig hensikt med teorikapittelet er å gi leseren et fundament for å forstå begrepsapparatet i oppgaven. Jeg vil videre presentere de hovedteoriene jeg best tror kan belyse min problemstilling og deretter operasjonalisere disse mot tema og problemstilling. Kapittelet avsluttes med presentasjon av de ulike perspektiver undersøkelsen vil fokusere på samt et sett med antakelser som undersøkelsen vil forsøke å teste gyldigheten av.

Kapittel tre vil beskrive den metodiske tilnærmingen jeg vil velge for å få en god og forutsigbar struktur på undersøkelsen. Kapittelet vil også drøfte hva som er den beste metoden for datainnsamling. Tilslutt i kapittelet vil jeg på generelt grunnlag kommentere eventuelle svakheter med metodevalgene, i tillegg til at jeg vil beskrive min rolle som «forsker» på egen organisasjon.

I kapittel fire vil fokus være å drøfte de innsamlete dataene mot valgt teori og mine antakelser. For å få god struktur på drøftingen har jeg valgt å sette antakelsene inn i to ulike perspektiv, et individuelt og et omgivelses perspektiv. Jeg vil avslutningsvis i kapittelet drøfte funn opp mot problemstillingen jeg har valgt.

Oppgaven rundes av i kapittel fem og vil eventuelle sammenhenger mellom perspektiv, antakelser og problemstilling bli presentert. Funn som ligger utenfor undersøkelsens formål, vil hvis de virker interessante kort bli presentert. I den grad det kan gis konklusjoner så vil det også bli presentert sammen med eventuelle betraktninger rundt aktuelle funn og tema som det kan være interessant for andre å undersøke nærmere.

## 2 Teori

*“The object of giving medals, stars and ribbons is to give pride and pleasure to those who have deserved them. At the same time a distinction is something which everybody does not possess. If all have it, it is of less value.*

*There must, therefore, be heart-burnings and disappointments on the borderline. A medal glitters, but it also casts a shadow.*

*It is not possible to satisfy everybody without running the risk of satisfying nobody. All that is possible is to give the greatest satisfaction to the greatest number and to hurt the feelings of the fewest.”*

Sir Winston Churchill

### 2.1 Innledning

«*Ingenting er så praktisk som en god teori!*» hevdet den kjente sosialpsykologen Kurt Lewin (Kaufmann og Kaufmann, 1996, s. 41)

«*Med teori mener vi vanligvis et sett av utsagn som beskriver forholdet mellom begreper på en slik måte at vi er i stand til å forklare og predikere viktige prosesser og begivenheter i et nærmere definert saksområde*» (Kaufmann og Kaufmann, 1996, s. 41)

En god teori hjelper oss gjerne å få oversikt over et komplisert saksområde, slik at vi kan få en mer helhetlig forståelse av hva det dreier seg om. En god teori gjør oss også i stand til å gjøre forutsigelser, slik at vi kan redusere betydelig usikkerhet i forhold til våre omgivelser. En god teori hjelper oss også til å få en dypere innsikt i fenomener og problemstillinger som er viktige for oss. Dersom teorien er konkret utformet, vil den også gi oss gode modeller for handling (Ibid).

Jeg vil i oppgaven bruke teorioppstilling og teoriutprøving for å forsøke å finne frem til hvilken teori som best kan forklare de resultatene jeg observerer. Målet er å få en dypere forståelse for hvordan tildeling av stridsdekorasjoner som belønning for ekstraordinær innsats i strid påvirker soldaters opplevelse av anerkjennelse.

Et søk på forskning og teorier om temaet anerkjennelse gir en rekke treff. Blant annet har norske forskere utført relativt omfattende forskning på dette, særlig knyttet til dialektisk relasjonsteori. Den tyske forskeren og filosofen Axel Honneth har skrevet flere bøker om anerkjennelse. Både dialektisk relasjonsteori og Honneth sine tanker har oppheng i den tyske filosofen Hegel. Når det gjelder bruk av utmerkelser og dekorasjoner derimot, så synes det i liten grad å finnes et omfattende teorigrunnlag. Det er skrevet en del artikler om temaet, og for denne oppgaven synes den sveitsiske forskeren Bruno S. Frey sine artikler å være nært relatert til tema og problemstilling. Det vil videre være nødvendig å hente teorifragmenter fra

mange ulike kilder. Videre i teorikapittelet så vil jeg presentere de tre hovedteoriene jeg vil bruke i oppgaven.

## 2.2 Begrepet Anerkjennelse

Begrepet anerkjennelse kan forstås på mange måter og har mange ulike betydninger. Begrepet i seg selv kan defineres slik:

An = Stå bi, være ved

Erkjenne = Sannhet – Ærlighet – Å gå i seg selv. Å gi seg selv lov til å komme nær og bli kjent med det som er.

Samlet: Å stå hos, eller være lojal/ trofast mot det som er nært/ kjent (Kraggerø kommune, 2015).

## 2.3 Dialektisk relasjonsteori

Begrepet anerkjennelse står sentralt i dialektisk relasjonsteori. Teorien er utviklet av den norske psykologen Anne Lise Løvlie Schibbye. Teorien tar opp i seg tankene til den tyske filosofen Hegel (1770-1831) og hans ideer om at vi mennesker trenger hverandre for å utvikle oss til selvstendige individer. Anerkjennelse satt i perspektiv av «dialektisk relasjonsteori» synes i stor grad å være utviklet og rettet mot behandling og terapi. Det er en annen kontekst enn det som denne oppgaven forsøker å gi svar på. Allikevel synes teoriene relevante. Løvlie Schibbye definerer anerkjennelse slik:

*«Jeg anerkjenner deg som et individ med rettigheter, integritet og en separat identitet. Jeg gir deg retten til å ha dine erfaringer og opplevelser. Jeg behøver ikke godta dem som riktige; jeg er simpelthen villig til å la deg ha rett i ditt syn» (Løvlie Schibbye, 1984, s. 40)*

Anerkjennelse handler om gjensidighet og respekt i relasjonen. Det vil være en forutsetning for en bærende profesjonell relasjon at partene anerkjenner hverandre som mennesker, med andre ord som likeverdige subjekter. Anerkjennelse viser til et forhold, forholdet til en annens selvbevissthet. Anerkjennelse betyr også å se noe om igjen gjenkjenne, befeste, erkjenne og styrke (Løvlie Schibbye, 2002). I følge Løvlie Schibbye er ikke anerkjennelse det samme som ros for noe du har oppnådd eller prestert. Det er ikke noe som heter at du har anerkjennelse, du er anerkjennende. Anerkjennelse handler om at den andre skal få ha rett til å ha sin egen

opplevelse av situasjonen. Det kan virke som at nettopp det å få lov å ha sin egen opplevelse kan bidra til å forandre opplevelsen. Likeverd er en forutsetning for anerkjennelse. Relasjoner som er preget av anerkjennelse hevdes å være utviklingskapende (Ibid).

Dr. Philos Berit Bae og psykolog Jan Erik Waastad skriver at relasjoner som ikke er preget av en anerkjennende holdning står i fare for å bringe personene inn i et undertrykkende mønster. Dette vil underminere selvutvikling og hindre læring (Bae & Waastad, 1992).

Anerkjennelse er et stort fenomen som ikke kan reduseres til noe enkelt i kommunikasjon.

Det er en grunnleggende holdning som bør ligge til grunn i all relasjonell kontakt.

Anerkjennelse er ikke noe statisk, men en prosess som stadig er i endring. Sentralt i anerkjennelse er at den andre sees som en autoritet i forhold til sin egen opplevelse (Ibid). En relasjon som ikke bærer preg av anerkjennelse preges av definerings. Den andre blir definert som person. I disse relasjonene blir den andre behandlet som et objekt som blir vurdert og analysert uten å ta hensyn til den andres opplevelse av det som blir formidlet (Ibid).

#### **2.4 Mennesket som anerkjennelsessøkende vesen**

Axel Honneth er en tysk professor og filosof og er kjent for sin forskning på anerkjennelse. Forskningen kan spores tilbake til tankene til den tyske filosofen Hegel.

Honneth betrakter mennesket som et anerkjennelsessøkende vesen. Han har utformet sin teori om det gode liv som en «formell teori om anerkjennelse» (Jakobsen, 2009). Teorien spesifiserer ikke hva et godt liv er, men beskriver noen grunnformer for menneskelig interaksjon, nemlig anerkjennelsesrelasjoner. Uten disse kan vi ikke utvikle vellykkede selv- og omverdensrelasjoner – uansett om vi f.eks. er kristne, muslimer, ateister eller noe annet. Uten visse former for anerkjennelse kan vi ikke svare meningsfullt på spørsmålet: Hvem er jeg? Og omvendt: Når anerkjennelsen uteblir, dvs. når vi krenkes, krenkes vi i vår selvforståelse og integritetsfølelse. Å bli voldtatt, nektet grunnleggende rettigheter som menneske, å bli hetset for sin hudfarge eller sin religion truer vår viktigste og mest fundamentale evne: evnen til at opprettholde en positiv selvoppfattelse (Ibid). Begrepet «anerkjennelse» sikter ifølge Honneth til et grunnleggende antropologisk behov og en normativ forventning knyttet til etableringen, videreutviklingen og forbedringen av intersubjektive relasjoner (Lysaker, 2011).

Anerkjennelsesteorien til Honneth er flerdimensjonal og bygger på tre ulike nivåer. Kjærlighet, rett og solidaritet. Disse ulike formene gjenspeiler ulike sfærer av samfunnslagene.

### **Anerkjennelse som kjærlighet**

Den første form for anerkjennelse i Honneth sin anerkjennelsesteori er kjærlighet. Denne anerkjennelsesform er ifølge Honneth primær og praktiseres innenfor en persons eller families intimsfære og privatliv. Anerkjennelse som kjærlighet – eller det Honneth ofte også omtaler som omsorg – definerer han som alle former for intersubjektive relasjoner som er forankret i nærhet, intimitet og fortrolighet (for eksempel et kjæresteskap eller et vennskap). Denne primære anerkjennelsesform peker videre på at behovet for kjærlighet er felles og ufravikelig for alle mennesker. Uavhengig av måten kjærlighet og omsorg utøves på, som i pluralistiske samfunn kan finne sted på mange ulike vis, så hevder Honneth at kjærlighet er en sosialpsykologisk betingelse for at en person skal kunne utvikle en kroppslig integritet og en positiv selvforståelse (Ibid).

### **Anerkjennelse som rettigheter**

Den annen form for anerkjennelse i Honneths anerkjennelsesoptikk er rettigheter. Honneth definerer anerkjennelse som rettigheter – eller det han også betegner som respekt – som en gjensidig relasjon gjennom hvilken en person tilskrives en rettslig status og derigjennom blir respektert som statsborger. En statsborger betyr her en person som er en rettighetsinnehaver i en demokratisk rettsstat. Honneth hevder at fordi en slik rettsstatus innebærer en likeverdig behandling, så vil man samtidig kunne utvikle en selvrespekt og respekt for andre. Honneth knytter denne rettslige anerkjennelsen an til den liberale rettighetskatalog bestående av de politiske (sivile), økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. Han knytter den også til FNs universelle menneskerettighetskatalog, som han hevder er særlig viktig for utviklingen av en persons moralske ansvarliggjøring (Ibid).

### **Anerkjennelse som solidaritet**

Den tredje og siste anerkjennelsesform i Honneths flerdimensjonale anerkjennelsesarkitektonikk er solidaritet. Solidaritetsbasert anerkjennelse, eller det han i senere tid stadig oftere omtaler som verdsettelse av ytelse, forstår Honneth som en bekreftelse ut fra samfunnsmedlemmenes bidrag til fellesskapet. Her forstås en persons ytelse som et solidarisk bidrag til et fellesskap, og som dette fellesskap kan velge å verdsette ved å anerkjenne bidragsyteren. Verdsettelsesbasert anerkjennelse finner sted i det sivile samfunn. Termen «sivilsamfunn» sikter hos Honneth til et vidt knippe av samfunnssfærer som har det til felles at de hverken tilhører privatsfæren eller den statlige sfæren. Ifølge Honneths forståelse omfatter sivilsamfunnet så vel arbeidsliv og frivillige organisasjoner som

offentlighet og media. Honneth forstår termen «verdsettelse» i vid forstand. Verdsettelse er noe som innebærer at alle mennesker i størst mulig grad skal kunne anerkjennes som både en reell og en potensiell ressurs for samfunnet. Ikke alle, som for eksempel spedbarn, syke, eldre, minoriteter eller papirløse, er tilstrekkelig ressurssterke eller blir faktisk anerkjent som en ressurs. Det er ut fra Honneths perspektiv derfor avgjørende at alle mennesker tilskrives en status i kraft av å være en potensiell bidragsyter til et fellesskap. Dette innebærer imidlertid ikke at personers krav om anerkjennelse av deres bidrag alltid skal anerkjennes uten noen nærmere kvalifisering ut fra hva som til enhver tid er betydningsfullt for fellesskapets videreutvikling og forbedring. For Honneth dreier nemlig anerkjennelseskampen seg om samfunnets stadige forsøk på å inneha en verdibasert sammenhengskraft. Dette avhenger i sin tur av blant annet en demokratisk anerkjennelseskamp og inkludering. Dette resulterer sjelden i annet enn et «uenighetsfellesskap» hvori verdikonflikt ikke desto mindre kan forstås som en sosial ressurs for demokratisk deltagelseslikhet (Ibid).

### **2.5 Anerkjennelse i en sosialøkonomisk kontekst**

*«Awards are prevalent in all societies and at all times. So far, however, they have escaped the attention of economists» (Neckermann & Frey, 2009, s. 177)*

Professor Bruno S. Frey er en betydningsfull sveitsisk økonom som blant annet er kjent for forskning knyttet til bruk av hhv «ytre» og «indre» motivasjon. Han har videre skrevet en rekke artikler knyttet til bruk av utmerkelse som ordener, dekorasjoner, priser og titler. Han argumenterer at på tross av at denne formen for belønning påvirker alle livets sider, så er det lite forskning på fenomenet. Frey sitt hovedargument er at denne typen belønning er undervurdert som virkemiddel for økt motivasjon blant ansatte og at mener at utmerkelse i større grad bør brukes da de kreerer rollemodeller, setter fokus på verdiene i samfunnet og at de også løfter statusen til individer som har deltatt, selv om de ikke er blitt dekorert. Han argumenterer videre at utmerkelse gir anerkjennelse og er «spesialdesignet» til å imøtekomme menneskets behov for offentlig anerkjennelse når mennesker blir gjort ære på fremfor sin egen referansegruppe. Frey mener at det er viktig å innse at det er stor forskjell på å bruke utmerkelse kontra rene økonomiske belønningsmidler. Den materielle utgiften ved å bruke utmerkelse er ofte lav, men verdien de representerer for mottaker kan ofte være meget høy. I motsetning til et økonomisk insentiv, mener Frey at en utmerkelse etablerer et bånd mellom giver og mottaker og at dette typisk styrker mottakers lojalitet mot giver. Frey mener

at dette gjør utmerkelser til en bedre form for insentiv enn en økonomisk belønning. Han beskriver utmerkelser som «*samfunnets symboler på anerkjennelse*» (Ibid).

Frey beskriver to ulike måter å bruke utmerkelser på. Begge er en form for «ytre» motivasjon. Den ene formen for utmerkelser er de som eventuelle mottakere kjenner og som de gjennom målrettet arbeid kan gjøre seg fortjent til. Denne typen utmerkelser vil direkte rette seg mot å høyne motivasjonen for å prestere. Den andre formen for utmerkelser er de som mottaker ikke selv aktivt, gjennom målrettet arbeid kan opparbeide seg rett til. Disse vil indirekte kunne øke motivasjonen til å prestere. Frey trekker frem statlige dekorasjoner og ordener samt medaljer for heltmodig innsats som eksempler. Frey videre skriver at det blant økonomer er rettet for lite fokus på bruken av utmerkelser som insentiver da det er uenighet om hvor effektiv de er for å påvirke motivasjon. Dette kan blant annet skyldes at en utmerkelse ikke har en direkte målbar verdi som kan omsettes til en økonomisk størrelse. Videre hevdes det at en utmerkelse først og fremst har en verdi fordi de påvirker mottaker sin motivasjon gjennom en forestilling om fremtidig gevinst i form av materiell eller andre typer goder, for eksempel vil en person som har mottatt en utmerkelse gjerne bli tilbudt bedre betalte jobber i fremtiden. Annen forskning viser ifølge Frey derimot at mennesker verdsetter statusen en utmerkelse gir uavhengig av om det gir en økonomisk gevinst og at mange vil nedlegge betydelig ekstra innsats for å oppnå en utmerkelse, selv om det ikke medfølger en økonomisk vinning (Ibid). Frey hevder i en annen artikkel at det å motta en utmerkelse medfører at det blir etablert en for avhengighetsforhold mellom mottaker og giver. Mottakeren vil i noen grad knytte lojalitetsbånd til giveren. Frey hevder at en slik form for lojalitet vanligvis ikke skapes av et reint økonomisk insentiv (Frey, 2008)

Sett i perspektiv av tema i denne oppgaven synes den Frey sine teorier relevante.

Den første formen for utmerkelser som Frey beskriver synes å passe for den delen av dekorasjonssystemet som består av ordener og medaljer som tildeles etter bestemte kriterier som er forutsigbare og hvor dekorasjonene er knyttet opp til deltakelse i for eksempel en spesifikk militær operasjon. Et annet eksempel på dette er «Forsvarsmedaljen», som tildeles alt personell i Forsvaret etter 25 års tjeneste. Den andre formen som Frey beskriver kan synes å være relevant sett i forhold til tildeling av Stridsdekorasjoner. Selv om det finnes offentlige kjente statutter for hva som kreves for å tildelt en slik dekorasjon, så skal det i utgangspunktet ikke være mulig å målbevisst arbeide for å gjøre seg fortjent til en tildeling. Frey sine teorier antas å ha relevans på både tema og problemstilling i denne undersøkelsen. I drøftingen av oppgaven vil Frey sine tanker bli testet mot de perspektiv og antakelser jeg har valgt som drøftingsgrunnlag.



## 2.6 Dekorasjoner

Den første kjente offisielle ridderordningen var Garter ordenen som ble innført av Normannerkongen Edward III i 1348. I datidens føydalsystem ble ordensvesenet brukt til å anerkjenne men kanskje i enda større grad å belønne kongens trofaste undersåtter. Ordensvesenet har utviklet seg over tid, men er fortsatt internasjonalt brukt for å vise anerkjennelse og takknemmelighet overfor personer og organisasjoner for ulike former for innsats for landet sitt (Wikipedia, 2015). Hos de fleste nasjoner er det statsoverhodet som er den formelle «eier» av ordensvesenet. På hjemmesiden til Det Norske Kongehus beskrives dette slik:

*«Et ordensvesen finnes i de fleste av verdens nasjoner. Statsoverhoder deler ut ordener og medaljer for å belønne landsmenn og utenlandske borgere for særlig innsats til samfunnets beste. Hvert år hedres mange mennesker av Hans Majestet Kongen for deres innsats for Norge og norsk samfunnsliv».* (Det Norske Kongehus, 2015)

Kongens rett til å dele ut ordener, er nedfelt i Grunnlovens § 23:

*«Kongen kan meddele Ordener til hvem han for godt befinder, til Belønning for udmærkede Fortjenester, der offentligen maa kundgjøres; men ei anden Rang og Titel, end den, ethvert Embede medfører. Ordenen fritager Ingen for Statsborgernes fælles Pligter og Byrder, ei heller medfører den fortrinlig Adgang til Statens Embeder. Embedsmænd, som i Naade afskediges, beholde deres havte Embeders Titel og Rang. Dette gjælder dog ikke Statsraadets Medlemmer eller Statssekretærerne.*

*Ingen personlige, eller blandede, arvelige Forrettigheder maa tilstaaes Nogen for Eftertiden».*

Bestemmelsen slår fast at det å gjøres til ridder ikke medfører noen særskilte rettigheter. I denne setningen lå i sin tid opphevelsen av den norske adelsvesenet (Ibid).

Ordensvesenet i Norge inkluderer også Forsvarets medaljer, herunder stridsdekorasjonene. Forvaret bruker begrepet «dekorasjon» som en fellesbetegnelse for ordener og medaljer og gis som honnør for personlig innsats eller deltagelse i oppdrag for Forsvaret. Generalmajor (P) Johan Brun er leder for Forsvarssjefens Stridsdekorasjonsråd (FSDR). I intervju med kadett Even Blikstad uttrykker han at det i Norge, fra etter den andre verdenskrig og fram til relativt nylig, har dekorasjoner vært så å si fraværende. En av grunnene har vært at Norge ikke har hatt et fungerende dekorasjonssystem i tidsepoken (Blikstad, 2013). Dekorasjonene som

hadde blitt utdelt etter den andre verdenskrig var nå blitt «sovende», da det i statuttene stod at de kun gjaldt i det vi kaller for «folkerettslig» krig, noe konfliktene Norge har deltatt i etter krigen ikke har vært. Den 1. mai 1982 ble imidlertid Forsvarets medalje for edel dåd innstiftet og videre i 1993 ble Forsvarets Innsatsmedalje innstiftet. I følge Brun kunne Forsvaret da begynne å differensiere verdsettelse av innsatsen (Ibid). General og tidligere Forsvarssjef, Sverre Diesen, var initiativtaker til å få gjeninnført Krigskorset samt å få laget et helhetlig dekorasjonssystem. Han ønsket å få en todeling av medaljerådet der man skilte mellom stridsdekorasjoner og andre dekorasjoner. Det førte til dannelsen av Forsvarssjefens stridsdekorasjonsråd og Forsvarssjefens dekorasjonsråd (Ibid). Det ble gjennom vedtak av Kongen i statsråd i 2009 og 2010 åpnet for å tildele nasjonens høyeste utmerkelser for innsats i strid: Krigskorset med sverd, St. Olavsmedaljen med ekegren og Krigsmedaljen, også for deltakelse i operasjoner etter 1945. Sammen med Medalje for Edel dåd og Forsvarets egen Innsatsmedalje danner dette et helhetlig regime for anerkjennelse av innsats under operasjoner ute og hjemme (Heder og Ære, 2012).

Det ble i statsråd den 21. januar 2011 besluttet å tildele Krigskorset med sverd til Trond André Bolle *«for personlig utvist tapperhet og særlig fremragende ledelse under internasjonale operasjoner i Afghanistan i perioden oktober 2005 til februar 2006.»* (Nytt fra statsråd, 2011) Tildelingen skjedde post mortem. Dette var den første tildeling for krigsinnsats etter andre verdenskrig. I april samme år fulgte tildeling av Krigskorset med sverd til oberst Eirik Johan Kristoffersen og kaptein Jørg Lian, begge for sin innsats i Afghanistan. Selve overrekkelsen til de tre skjedde i en seremoni på Akershus festning 8. mai 2011, som nå både var frigjørings- og veterandag. Forsvarssjef Harald Sunde foretok overrekkelsen på vegne av kongen. Statsminister Jens Stoltenberg holdt tale, og forsvarsministeren var til stede. Det vakte oppmerksomhet at kong Harald selv ikke deltok i arrangementet og overrakte Krigskorset. Dagbladet slo den 10. mai 2011 stort opp at *«kilder de hadde snakket med fortalte at kongen ønsket å stå for overrekkelsen, men at statsministeren ikke ønsket kongens tilstedeværelse»*. (Hultgreen, 2011).

Selv om de første tildelingene av Krigskorset med sverd etter annen verdenskrig fikk en litt bitter undertone, så var det en meget verdig markering som fikk svært stor oppmerksomhet i media. Dette er videreført, men fra 2012 med Hans Majestet Kong Harald, som den som overrekker medaljene av høyest valør. Det har til i dag vært tildelt til sammen 200 stridsdekorasjoner. Det er tildelt 7 Krigskors med sverd, hvorav ett Post Mortem.

## 2.7 Perspektiv og antakelser:

De politiske målsetningene som er uttalt i «I tjeneste for Norge» og som skal bedre veteranivaretagelse og anerkjennelse er å anse som bakteppet og rasjonale for oppgaven. Videre er målsetningene til Forsvaret knyttet til tildeling av stridsdekorasjoner samt bruk av seremoniell og symbolikk ved tildelingene viktige. Likeledes er det interessant å på Forsvarets bruk av media knyttet til tildelingene.

Hovedhensikten til Regjeringen er at den enkelte soldat skal føle større grad av anerkjennelse og dermed føle seg bedre ivaretatt. Oppgaven vil ta utgangspunkt i soldater som tjenestegjort i en internasjonal operasjon. Noen har blitt tildelt stridsdekorasjoner for spesiell innsats i en internasjonal operasjon, men det store flertallet som har deltatt, «kun» er dekorert med operasjonsmedalje, som tildeles alle deltakere i en misjon. Denne ulikheten kan antatt ha både positive og negative innvirkninger på hvordan alle soldater på individuelt nivå føler at de blir anerkjent. Tildelinger av dekorasjoner og seremoniene rundt antas videre å ha en effekt på omgivelsene rundt soldatene. Jeg antar at omgivelsene sine reaksjoner og holdninger til soldatene også i stor grad vil påvirke soldatenes følelse av anerkjennelse. Det synes derfor naturlig å også forske på dette perspektivet. Undersøkelsen vil derfor i den videre prosessen deles i to perspektiv:

### **Individuelt Perspektiv:**

Tildelinger av stridsdekorasjon sin innvirkning på opplevelsen av anerkjennelse for soldatene. Todelt perspektiv; På den ene siden anerkjennelse av soldater som er tildelt stridsdekorasjoner. Disse blir fremhevet for ekstraordinær innsats, og blir dermed særskilt innstilt til Forsvarssjefen Stridsdekorasjonsråd for vurdering om tildeling av bragdemedaljer. Fra 2008 er det til sammen 200 soldater som er tildelt slike dekorasjoner. I samme periode har ca. 8000 norske soldater tjenestegjort i en internasjonal operasjon!

På den andre siden anerkjennelse av de soldatene som *ikke* blir dekorert for spesiell innsats, eller «bragd». De utfører sin tjeneste i henhold til det som forventes og blir dermed tildelt dekorasjoner som allerede er fastsatt for oppdraget.

Det sentrale spørsmålet i det individuelle perspektivet er om soldatene oppfatter at tildelinger av stridsdekorasjoner øker deres følelse av å bli anerkjent. Har medaljen og det seremonielle knyttet til tildeling en merverdi? Eller oppfattes tildelingen som «knapper og glansbilder» som ikke har noen verdi utover medaljens vekt i metall? Gjelder eventuelt denne merverdien alle soldater, også de som ikke er dekorert? Disse utgjør jo som nevnt det store flertallet. Som

Churchill uttrykker det «*A medal glitters, but it also cast shadows*». Har gjeninnføring av tildeling av stridsdekorasjoner noen uheldige effekter i Norge?

### Omgivelses Perspektiv:

«Å bli anerkjent av dem vi er avhengig av, handler om psykologisk liv eller død»

(Bae & Waastad, 1992, s. 17).

Basert på de hovedteoriene jeg har valgt for denne undersøkelsen kan jeg med stor grad anta at omgivelsene vil ha stor påvirkning på soldatenes opplevde følelse av anerkjennelse. I tilknytning til omgivelsesperspektivet vil et sentralt spørsmål være; har gjenopptakelsen av tildelinger av stridsdekorasjoner påvirkning på soldatens omgivelser, og, i tilfelle hvordan? Medfører dette at omgivelsene i større grad anerkjenner soldaten for sin innsats. Eller gir det andre utslag?

For å få en god struktur og sikre at oppgaven svarer på problemstillingen vil jeg legge undersøkelsen rundt følgende perspektiv og antakelser:

	Dekorert soldat	Ikke dekorert soldat
Individuelt Perspektiv	<p>Soldaten føler seg anerkjent</p> <p>Soldaten mener at stridsdekorasjoner skal gi merverdi</p> <p>Soldaten opplever at det er vanskelig å akseptere at «bare» han er dekorert, da tjenesten er «teamwork» og han oppfatter ikke egen innsats som viktigere enn sine medsoldaters innsats</p>	<p>Soldaten føler seg ikke anerkjent</p> <p>Soldaten aksepterer ikke at stridsdekorasjoner skal gi merverdi</p> <p>Soldaten opplever at det er urettferdig at noen få blir dekorert, da tjenesten er «teamwork»</p>
Omgivelsesperspektiv	<p>Soldaten opplever økt respekt og anerkjennelse fra omgivelsene</p> <p>Soldaten opplever at tildeling av stridsdekorasjoner neglisjeres eller oppfattes negativt av omgivelsene</p> <p>Soldaten opplever at tildeling av stridsdekorasjoner brukes av omgivelsene</p>	<p>Soldaten opplever ikke økt respekt og anerkjennelse fra omgivelsene</p> <p>Soldaten opplever at tildeling av stridsdekorasjoner neglisjeres eller oppfattes negativt av omgivelsene</p> <p>Soldaten opplever at tildeling av stridsdekorasjoner brukes av mottaker</p>

## 3 Metode

### 3.1 Innledning

«Metode er en systematisk måte å undersøke virkeligheten på».

(Andersen 2003, s. 16).

Metode er opprinnelig et gresk ord som kommer av ordene meta, som betyr etter og hodos, som betyr vei; altså det å følge en viss vei mot et mål.

Samfunnsvitenskapelig metode er en samlet betegnelse for den eller de fremgangsmåter, vi velger å arbeide etter, når vi søker å få viten om samfunnet, samfunnets institusjoner, organisasjoner, grupper og individer. Metode er læren om de fremgangsmåter vi kan benytte når vi skal samle inn, bearbeide og sammenfatte informasjon på, og resultatet blir kunnskap. Andersen beskriver metode som å gå på oppdagelse i den menneskeskapte verden, hvor vi gjennom ulike metoder kan bli i bedre stand til å se årsaker bak hendelser, meninger bak handlinger, og sosiale og materielle strukturers betydning for individers meninger og handlinger. (Ibid).

Metodelære består ofte av en rekke forskrifter som angir hvordan man skal gå til verks i konkrete situasjoner. Metodelæren er normativ, da den angir retningslinjer for hvordan vi bør forholde oss til et fenomen. Andersen understreker i sin lærebok også at «*Metodelære eller rett og slett metode vil jeg betegne som læren om hvilken valg man kan foreta seg underveis i en undersøkelsesprosess*» (Ibid, s. 18).

Jeg vil i det påfølgende presentere hvilken valg jeg tok innledningsvis i oppgaven, både ved valg av metodisk tilnærming og min vurdering av den antatt beste måten å samle inn data til undersøkelsen. Tilslutt vil jeg på generelt grunnlag kommentere eventuelle svakheter med metodevalgene, i tillegg til at jeg vil beskrive min rolle som «forsker» på egen organisasjon. Eventuelle justeringer underveis vil jeg presentere under drøftingen av oppgaven.

### 3.2 Metodevalg

I samfunnsvitenskapelige fag skilles i vanligvis mellom to hovedformer for metoder, kvalitative og kvantitative metoder. Andersen beskriver med henvisning til Holme & Solvang metodene slik: Det sentrale i kvalitative metoder er at vi, gjennom ulike former for datainnsamling, er i stand til å skape en dypere forståelse for fenomenet vi studerer. Det er videre sentralt å forstå fenomenet i forhold til helheten. Metoden bruker i liten grad statistikk, matematikk og aritmetiske formler og har primært som mål å oppnå større forståelse av fenomenet.

Kvantitative metoder ligner de metoder som blir brukt innen naturvitenskapen. Gjerne gjennom utstrakt bruk av statistikk, matematikk og aritmetiske formler og klare retningslinjer for fremgangsmåte ved gjennomføring av undersøkelser. Det primære målet er å forklare årsaken til fenomenet, og sammenligne om oppnådde resultater har gyldighet også for andre fenomener. Det blir gjennom dette mulig å forutsi hvordan ulike fenomen opptrer (Ibid). Ofte er det ikke klare skiller, men det er ofte snakk om kvantitative og kvalitative data, ikke undersøkelsesopplegg. Hensikten er å skille data som kan kvantifiseres, og data som ikke kan kvantifiseres. Ikke-kvantifiserbare data kalles kvalitative.

Andersen kritiserer Holme & Solvang for å sammenblande to dimensjoner i sin beskrivelse av de to ulike metodene. Det er på den ene siden «dataens art» med «undersøkelsens formål». Andersen mener at det må være mulig å ha et forstående (kvalitativ) formål med en undersøkelse, men allikevel kunne anvende kvantitative data. Og også motsatt. Andersen fremhever at han mener det er mulig å kombinere disse to dimensjonene på en annen måte (Ibid).

Tema og problemstilling for denne oppgaven er sterkt knyttet til menneskelige følelser og holdninger samt relasjonelle problemstillinger. Undersøkelsen min skal videre gjennomføres på en måte som ikke stiller krav til representativitet eller kvantifisering, det vil si å gjøre om informasjon til tallstørrelser. Jeg er med andre ord ikke ute etter harde fakta, men derimot er jeg ute etter en dypere innsikt og forståelse i forhold til den enkelte soldats og omgivelsene sine følelser og holdninger sett i forhold til antakelser og problemstilling. Basert på Andersen sin tolkning av de to hovedformene for metoder synes det basert på min problemstilling at formålet med min undersøkelse først og fremst er å få økt forståelse av fenomenet anerkjennelse og hvordan tildeling av stridsdekorasjoner eventuelt påvirker dette fenomenet. Det synes åpenbart at jeg må velge et kvalitativt undersøkelsesopplegg. Basert på Andersen sin kritikk av Holme & Solvang om sammenblanding av disse ulike dimensjonene, har jeg vurdert om det er mulig å bruke en form for kvantitativ metode til datainnsamling. Jeg kom imidlertid frem til at det for denne undersøkelsen ikke er hensiktsmessig å bruke kvantitativt innsamlede data.

Andersen sier at «Hvis det ikke er mulig å fremskaffe kvantitative data som kan anvendes, må vi selvklaart benytte oss av kvalitative data og anvende de metoder til datainnsamling, tolkning og analyse som er forbundet med denne» (Andersen 2003, s. 45). Jeg planlegger derfor å anvende kvalitativ metode og datainnsamling videre i undersøkelsen.

### 3.3 Undersøkellesdesign og Datainnsamling

Undersøkellesdesign er betegnelsen på hvordan vi utforsker fenomenet vi undersøker. Det utgjør, mer nøyaktig den kombinasjonen av fremgangsmåter vi bruker for å samle inn, analysere og tolke data. Vårt undersøkellesdesign skal sikre at den dokumentasjon vi finner er i stand til å gi et så utvetydig som mulig svar på de opprinnelige spørsmål undersøkelsen skulle besvare (Ibid). I oppsetning av undersøkellesdesignet inngår det mange variabler. Den første jeg har tatt stilling til er valg av kilder for datainnsamlingen. Dette er det delvis tatt stilling til og redegjort for i teorikapittelet.

Jeg må for å svare på problemstillingen henvende meg til, og samle inn meninger/ data fra to ulike grupper av soldater, dekorerte versus ikke dekorerte. Disse gruppene er homogen og vil antatt kunne dekkes av en metodisk tilnærming. Jeg tok tidlig i oppgaven et valg om å kun inkludere soldater som har tjenestegjort i en internasjonal operasjon. Alternativet var å inkludere alle soldater, da tildeling av dekorasjoner nok også har påvirkning på de som ikke har deltatt i en utenlandsoperasjon, men jeg valgte allikevel å ikke inkludere disse. Når jeg skulle velge intervjuobjektene, vektla jeg at gruppen totalt sett skulle ha erfaring fra flest mulige ulike internasjonale operasjoner de siste 30 årene. På den måten fikk jeg inkludert soldater som har gjort tjeneste internasjonalt før Regjering og Forsvaret satte veteranivaretakelse høyt på dagsordenen, blant annet fra Libanon, Balkan og Irak. Jeg satte meg som mål å intervju 10-12 soldater, hvorav 4-5 bør ha blitt dekorert med en stridsdekorasjon. Jeg antar at denne gruppen soldater vil utgjøre en representativ gruppe for å besvare min problemstilling.

Jeg har videre valgt å se på denne oppgaven som en «Casestudie». En casestudie er en empirisk undersøkelse som belyser et samtidig fenomen innenfor det virkelige livs rammer. Grensene mellom fenomenet og den helheten eller sammenhengen det inngår i er ikke klart innlysende. Det er mulig å anvende flere kilder til å belyse fenomenet. Andersen skriver at et casestudie kan muliggjøre at funnene i undersøkelsen kan generaliseres og induktivt finne generell viten (Ibid). Induktiv metode går fra de enkelte fakta til allmenne prinsipper eller

lover. Fordelen med denne formen for metode er at lovene får virkelighetskontakt eller empirisk innhold, men er alltid usikre (Tranøy, 2014).

Jeg antar at det er hensiktsmessig å benytte intervjuer som den primære metode for datainnsamling fra soldatgruppen. Andersen skiller mellom ulike former for intervjuer og titulerer de som synes som mest aktuelle i denne undersøkelsen som Informantintervju, som er relevant når vi for eksempel er interessert i fenomener som allerede har funnet sted, er av privat karakter og som vi ikke har mulighet til å observere selv. Informanten forutsettes å ha førstehånds kjennskap til det fenomenet vi undersøker. Det åpne intervjuet passer best for å få en dypere forståelse av en persons atferd, motiver og personlighet. Kvale definerer dette som et intervju som har til formål innhente en beskrivelse av den intervjuedes livsverden. Til slutt, det delvis strukturerte intervjuet, som har omtrent samme formål som det ustrukturerte, men hvor forskeren er bedre kjent med tema for undersøkelsen og har en viss teoretisk og praktisk kjennskap til fenomenet vi studerer (Andersen 2003). Da jeg selv jobber i Forsvaret, og har stilling hvor jeg jobber konkret med veteranivaretagelse, så følger jeg at jeg har grunnlag til å si at jeg har en viss kjennskap til fenomenet jeg undersøker. Det synes dermed riktig, at det for å innhente data fra soldatgruppen passer best å benytte et delvis strukturert intervju. Det samsvarer også med Andersen sin beskrivelse, da det er en rekke forhold jeg *må* ha belyst, og jeg vil derfor også ha stor nytte av å produsere en intervjuguide som angir de emnene jeg vil belyst.

Jeg vil i tillegg til intervjuene også gjennomføre en dokumentanalyse. Primært vil jeg søke på internett for å prøve å finne den fremherskende stemningen i samfunnet knyttet til tildeling av stridsdekorasjoner. Jeg tror det kan være interessant og nyttig og kan gi kunnskap som både kan bekrefte forsterke det som soldatene gir uttrykk for under intervjuene.

*«Dokumentanalyse skiller seg fra data forskeren har samlet inn i felten ved at dokumentene er skrevet for et annet formål enn det forskeren skal bruke dem til»* (Thagaard 2003, s. 59).

### 3.3.1 Konstruksjon av intervjuguide

Utgangspunktet for de delvis strukturerte intervjuene i denne oppgaven, er basert på den enkelte respondent sin subjektive holdning til begrepet «anerkjennelse», og til hvordan



tildeling av stridsdekorasjoner påvirker følelsen av anerkjennelse. For å sikre at jeg får relevante og valide data, besluttet jeg å konstruere en intervjuguide.

Jeg brukte teorivalg, samt konstruksjon av perspektiv og antakelser som ramme for valg av tema og spørsmål til intervjuguiden. Jeg har valgt å kategorisere/ dele intervjuguiden i fire deler. Kategoriseringen muliggjør og forenkler dataanalysen og drøftingen. Jeg har vektlagt at intervjuguiden beveger seg fra det generelle til det spesielle. Innledningsvis innhenter jeg noen faktaopplysninger om respondentene. I del to stiller jeg alle respondentene generelle spørsmål om hva anerkjennelse er og hva det betyr for den enkelte. Dette for å få data om hvordan begrepet oppfattes og brukes av soldatene, og om det er noen korrelasjon til de teoriene jeg benytter i oppgaven. Del tre av intervjuet er delt hhv med særskilte spørsmål på bakgrunn av om soldaten er dekorert med en stridsdekorasjon eller ikke. Det aller viktigste poenget med denne delen er å få frem eventuelle ulikheter i synspunkt og holdning mellom de dekorerte og de ikke dekorerte soldatene. Intervjuet avsluttes med spørsmål som er likelydende for alle soldater. Denne delen åpner også opp for synspunkter og innspill som ikke er berørt tidligere. Jeg la opp til å ta notater underveis, og for å sikre at jeg fikk registrert informasjonen, valgte jeg å ta opp samtalene på bånd.

I tillegg til intervjuguiden bestemte jeg meg for å lage et informasjonsskriv til aktuelle respondenter. Denne sendte jeg ut til alle respondentene, sammen med intervjuguiden, før jeg gjennomførte intervju med vedkommende. Informasjonsskrivet gir informasjon om meg og prosjektet, samt tema og problemstilling i oppgaven. Videre gir jeg noe praktisk informasjon om selve gjennomføringen av intervjuene. Da tema av enkelte soldater mulig kan oppfattes som sensitivt, samt at jeg gjennom jobben kjenner til at mange soldater er opptatt av å holde en lav profil/ skjerm informasjon om militære operasjoner de har deltatt i, var jeg svært tydelig på hvordan jeg ville beskytte og anonymisere kildematerialet. Respondentene er nummerert fra Respondent 1-9, og i presentasjonen av funn vil jeg benevne de R-1 osv. når det henvises til uttalelser fra enkeltpersoner.

### **3.3.2 Reliabilitet**

Kravet om reliabilitet (pålitelighet) innebærer en vurdering av om det er trekk ved selve undersøkelsen som kan ha skapt resultatene. Det kan være greit å vurdere påliteligheten ut fra hoved designet som er benyttet - kvalitative undersøkelser.

### 3.3.3 Validitet

Kravet om validitet (gyldighet) innebærer at dataene som samles inn skal svare på de spørsmålene som stilles. Validiteten uttrykker hvorvidt en undersøkelse måler det den er ment til å måle, og at man har maktet å få frem «sanne» verdier. Validitet i tilknytning til kvalitative intervjuer dreier seg om hvor gyldige eller valide de dataene man får inn faktisk er. I kvalitative intervjuer er det ofte nødvendig at det muntlige budskapet gjøres om til skriftlig form, noe som gjøres ved transkripsjon. Det gjør det lettere å foreta analyser men kan også medføre at viktige detaljer kan bli borte og at tolkningen av informasjonen kan bli annerledes (Kvale 2001). Den viktigste vurderingen av intern og ekstern gyldighet i min oppgave vil dreie seg om valg av intervjuobjekter og kilder.

### 3.4 Metodekritikk

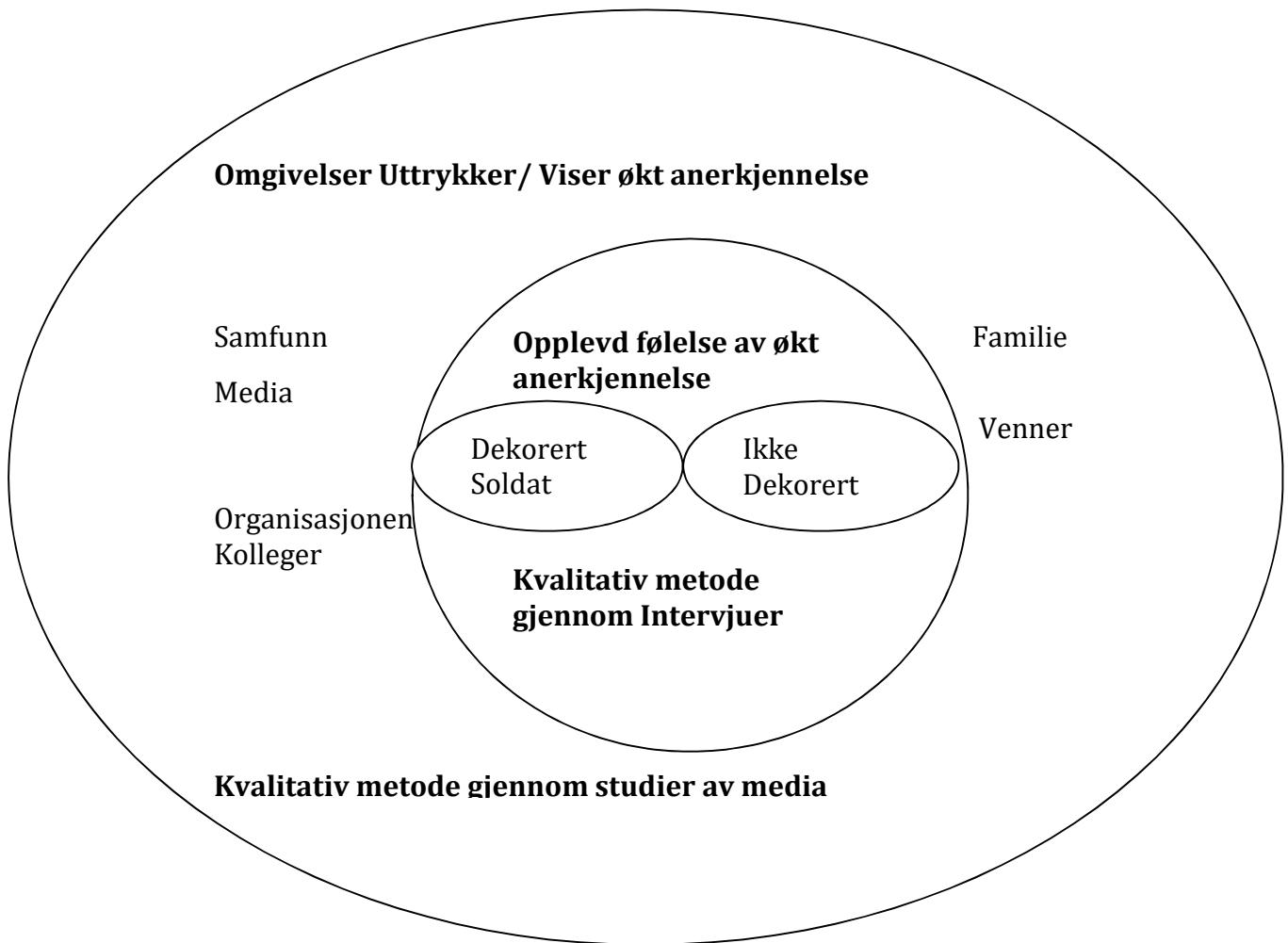
*«Ingen metoder for dataproduksjon er feilfrie»*

En svakhet ved denne metoden er at det kan være vanskelig å finne samsvar mellom de ulike intervjuobjektens synspunkter, samt å sjekke hvor valid informasjonen er, når antall intervju som skal gjennomføres er noe begrenset.

Thagaard (2003) peker på at forskerens tilknytning til det studerte miljøet kan ha sine fordeler og ulemper:

Fordeler er at *«Når forskeren i utgangspunktet er innenfor miljøet, får hun eller han et særlig godt grunnlag for forståelse av de fenomenene som studeres»* (Thagaard 2003, s.181), og at *«Tolkningen utvikles i relasjon til egne erfaringer»* (Ibid 2003, s.181). Ulemper vil kunne være at forskeren lettere overser forhold som er ulik egne erfaringer, og blir mindre sensitiv for nyanser i informasjonen som innhentes.

Figuren viser kilde- og metodevalg for de ulike gruppene som er respondenter i undersøkelsen.



## 4 Drøfting

### 4.1 Innledning

*«En plan holder bare til første stridskontakt med fienden».*

Setningen over er et mye brukt begrep i Forsvaret, som oftest brukt som en advarsel mot å ha for stor tro på at planlegging løser alle problemer.

Jeg har i metodekapittelet redegjort for de valg jeg tok underveis om undersøkelsesdesign og innsamling av data. Min første stridskontakt var med respondentene, da planen viste seg å ikke være godt nok gjennomtenkt. Jeg planla å gjennomføre 10-12 intervjuer, og hadde opprinnelig avtale om intervju med elleve soldater. Av ulike årsaker så var det to av disse som måtte trekke seg på kort varsel. Jeg tror ikke dette i noen særlig grad påvirker målsetningen med undersøkelsen. Jeg har intervjuet ni soldater. Av disse har fire av soldatene blitt tildelt en stridsdekorasjon, de fem øvrige har ikke blitt dekorert. Av hensyn til anonymiteten til den enkelte så vil ikke oppgaven opplyse konkret hvilken type stridsdekorasjon soldatene har mottatt, men generelt kan jeg opplyse at soldatene er tildelt dekorasjoner i «hele spekteret» av medaljer. Jeg hadde en antakelse om at tema for oppgaven av noen blir oppfattet som sensitivt. Av den grunn var det tre av soldatene som ikke ønsket at samtalene ble tatt opp på bånd. Dette aksepterte jeg, og jeg vektla under disse intervjuene å være svært nøyaktig med nedtegnelsen av informasjon og utsagn.

Etter å ha gjennomført det første intervjuet så jeg at svarene ikke i stor nok grad svarte på de antakelsene jeg hadde valgt, i tillegg at måten jeg hadde kategorisert spørsmålene på medførte et behov for å endre noe på måten jeg hadde planlagt å presentere funnene. Jeg valgte også å justere noe på intervjuguiden. Måten jeg har delt inn oppgaven i tema, problemstilling, perspektiver og antakelser samt valg av metode, virker fortsatt som gode valg, og jeg legger opp den videre drøftingen som planlagt.

Da begrepet anerkjennelse er helt sentralt i oppgaven, har jeg valgt å presentere funn knyttet til selve begrepet først i drøftingen. I den andre delen av drøftingen presenteres funn fra det individuelle perspektivet, og tilslutt funn i omgivelsesperspektivet.

### 4.2 Anerkjennelse – Fra et Soldat perspektiv

*«Jeg trenger med jevne mellomrom anerkjennelse for å holde motivasjonen for jeg drar på noe jævlig!» (R-8, 2015).*

Anerkjennelse som begrep er som tidligere omtalt et mangefasettert begrep som i ulike kontekster kan tolkes og forstås på mange ulike måter. Jeg har valgt to hovedteorier for å utlede begrepet i denne oppgaven, dialektisk relasjonsteori og Honneth sine teorier om mennesket som «*anerkjennelsessøkende individ*».

### **Funn 1 Soldatene forstår Anerkjennelse som «å bli sett» og å få ros**

Det er ganske stort samsvar mellom respondentene på dette spørsmålet. Hele seks av respondentene bruker begrepet «Å bli sett», eller «lagt merke til». Videre så relaterer syv av respondentene anerkjennelse primært til tilbakemelding, særlig positiv på den innsatsen eller jobben som er gjort. Det fremkommer fra flere av soldatene at anerkjennelse er relatert til ledelse, og at sjefen har et spesielt ansvar for å anerkjenne. Satt i kontekst av dialektisk relasjonsteori så synes soldatenes syn på anerkjennelse å avvike fra det Løvlie Schibbye sier om at anerkjennelse ikke er det samme som ros for noe du har oppnådd eller prestert (Løvlie Schibbye 2002). På den andre siden så uttrykker Berit Bae, som også har et relasjonelt teoretisk perspektiv på anerkjennelse at det nettopp er sentralt for anerkjennelse at den andre sees som en autoritet i forhold til sin egen opplevelse (Bae & Waastad 1992). At soldatene relaterer anerkjennelse til jobbutførelse synes bedre forankret i Honneth sin beskrivelse av «Solidaritetsbasert anerkjennelse». Han omtaler dette perspektivet også som verdsettelse av ytelse, og tolker det som en bekreftelse ut fra samfunnsmedlemmenes bidrag til fellesskapet. Verdsettelse er noe som innebærer at alle mennesker i størst mulig grad skal kunne anerkjennes som både en reell og en potensiell ressurs for samfunnet. At mange av soldatene i stor grad bruker begrepet «å bli sett» og i liten grad begrepet «å se» kan også antyde at de har en primært enveis tilnærming til begrepet. Det samsvarer heller ikke med sentrale tanker i dialektisk relasjonsteori. Der heter det: «*Det er ikke noe som heter at du har anerkjennelse, du er anerkjennende*» (Ibid:247). På spørsmål om hva anerkjennelse betyr for den enkelte får jeg også mange relativt like svar, selv om det er en del nyanser. Alle mener at anerkjennelse er viktig. Det gjennomgående er at også på dette spørsmålet relaterer de fleste svaret til det å bli sett, særlig i jobbsituasjoner. To av soldatene uttrykker glede over å få anerkjennelse, tre får bedre motivasjon av å bli anerkjent. En av soldatene sier han følte det var viktig, spesielt etter tøffe tak.

Han uttrykte: «*det var godt å få den synlige anerkjennelsen pga tøffe tak og at medaljen var en konkretisering av anerkjennelsen*» (R-4, 2015). To av soldatene var på sin side opptatt av at anerkjennelsen skal være fortjent og at den må være ekte og ærlig. Respondent nr. 8 sier veldig klart at «*Jeg trenger med det jevne mellomrom anerkjennelse for å holde motivasjon for jeg «drar på» noe jævlig!*» (R-8, 2015)

## **Funn 2 Soldatene oppfatter at anerkjennelse er et lederansvar**

Mange av respondentene fremhever i intervjuene at anerkjennelse er et lederansvar. Dette synes også å stå utenfor en bærende forutsetning i dialektisk relasjonsteori. Der handler anerkjennelse om gjensidighet og respekt i relasjonen. Det vil være en forutsetning for en bærende profesjonell relasjon at partene anerkjenner hverandre som mennesker, med andre ord som likeverdige subjekter. (Løvlie Schibbye 2002). I Honneth sitt univers så er det ifølge Jakobsen i perspektiv av anerkjennelse som solidaritet, verdsettelse av individets prestasjoner som er hovedpoenget. I dette perspektivet vil anerkjennelse fra ledere være svært viktig, og det vil i stor grad påvirke motivasjonen til de ansatte. Alle respondentene har eller har hatt en form for lederstilling selv og det kan virke som om de har anerkjennelse som en del av sin lederatferd. I Danmark har anerkjennelse i ledelse fått stor betydning. I 2008 utgav den Danske stat ved Personalstyrelsen «*Anerkendende ledelse i staten*». Anerkjennelse anses her som et viktig ledelsesverktøy. Samtidig fremhever de at det i Danmark ikke er en utpreget tradisjon for å fremheve enkelt prestasjoner. Kulturen i offentlige organisasjoner i Danmark hevdes å ha vært preget av likhetstenkning. «*Anerkendende ledelse udfordrer denne kultur, ligesom den udfordres af nye generationer af medarbejdere, som ønsker at blive behandlet individuelt*» (Personalstyrelsen, 2008 s. 11). Tankegodset om likhet har nok preget offentlige organisasjoner i Norge og, og kan, hvis man følger Honneth sin tenkning faktisk være et hinder for at anerkjennelse brukes. Flere av soldatene uttrykte tanker om dette: «*I norsk perspektiv er det ikke helt rom for anerkjennelse*» (R-5, 2015). I Danmark sier de tvertimot «*Anerkendende ledelse er en side af ledelse, vi ønsker at fremme. Det er en ledelsesatfærd, der fortjener arbejdspladsens behov for, at hver enkelt medarbejder yder sit bedste mulige, og medarbejdernes forventninger om at blive set, hørt og få værdsat sine kvalifikasjoner. Anerkendende ledelse handler derfor – for lederen- om at reflektere over sin ledelsesstil og de værdier, der praktiseres*» (Personalstyrelsen, 2008 s. 1).

### **Funn 3 Soldatene er mest opptatt av at anerkjennelsen kommer fra de rundt seg**

På spørsmål om det «Har det noe å si hvem som gir deg anerkjennelse?» er svarene igjen ganske blandet. Noen soldater gir uttrykk for at det er viktig å få anerkjennelse fra sjefen og en sier «*det føles bedre når det kommer fra toppnivå*». En annen sier at betyr mye hvis anerkjennelsen kommer fra «*forbilder, noen jeg ser opp til*». Hovedtrenden er allikevel tydelig da de fleste er mest opptatt av at anerkjennelsen kommer fra de rundt seg, familie og venner, kolleger og laget. Det er interessant at det kan synes som om respondentene har ulik oppfatning om hva anerkjennelse er og spesielt fra hvem det er viktig å få anerkjennelse fra utfra hvilken type avdeling og tjenesteerfaring de har. De respondentene som har bakgrunn fra spesielle avdelinger (Spesialstyrker, skarpskyttere, etterretning) er veldig tydelige på at det for dem er viktigst å få anerkjennelse fra makker og nære kolleger som er tett på de i tjenesten. Anerkjennelse som kjærlighet, eller det Honneth ofte også omtaler som omsorg, definerer han som alle former for intersubjektive relasjoner som er forankret i nærhet, intimitet og fortrolighet (for eksempel et kjæresteskap eller et vennskap). For eksempel i et skarpskytter makkerpar vil både skytter og spotter være helt avhengig av hverandre under utførelse av oppdrag. Fortrolighet er et annet viktig prinsipp i denne typen avdelinger, de vil ikke snakke om tjenesten med andre enn de som er på innsiden. Da blir kolleger relativt sett viktigere og soldatene i disse miljøene utvikler tette bånd og brorskap. Honneth sitt kjærlighetsperspektiv beskriver på en god måte dette forholdet. Ønsket om å få anerkjennelsen fra toppnivå er på den annen side bedre forankret i Honneth sitt tredje nivå av anerkjennelse. I solidaritetsperspektivet vil det å bli verdsatt for sine prestasjoner være sentralt. Det kan godt forklare ønsket om å bli anerkjent «fra toppen», som jeg i denne rammen antar er H. M. Kongen eller Forsvarets øverste ledelse. Som en av soldatene uttrykte når han fortalte om den seremonien han ble del av når han fikk tildelt sin medalje: «*Forsvarssjefen og Generalinspektøren for Hæren satte av en hel dag. Det er et fint minne*» (R-6, 2015). En annen soldat uttrykte: «*Som soldat synes jeg det er ekstra stas å få medalje av Kongen*» (R-8, 2015).

### **Funn 4 Soldatene har alle opplevd å ikke få anerkjennelse**

På spørsmål om de har opplevd situasjoner hvor de ikke har fått anerkjennelse, svarer alle respondentene bekræftende. De svarer samtidig ganske likt på hvordan de opplevde det og hva de følte når dette skjedde. Respondent nr. 6 sier at «*Hvis jeg føler jeg har gjort noe bra og ikke blir sett, så føler jeg meg urettferdig behandlet*» (R-6, 2015). Flere av de andre soldatene

bruker begreper som «skuffet», «ingen god stemning», «føles ikke så bra» for å sette ord på sine egne opplevde følelser. Respondent nr. 5 opplevde at to kolleger ble dekorert. Han uttrykte følelsene sine slik:

*«Jeg kjente sårhet, da jeg visste jeg hadde vært med på mer. Jeg synes dette var vanskelig; hvorfor ikke meg? Jeg savnet anerkjennelse for første gang, følte meg glemt. Men som typisk norsk så krever jeg ikke anerkjennelse».* (R-5, 2015)

Respondent nr. 2 fortalte om sin opplevelse da han returnerte fra Libanon i 1987:

*Da jeg kom tilbake fra Libanon i 87 var det ingen oppfølging, Heller ikke i avdelingen jeg jobbet i her hjemme hadde noen interesse for hva jeg hadde gjort i Libanon. Forventet å få oppmerksomhet, det var ingen god stemning.* (R-2, 2015)

Eksemplene og følelsene flere av soldatene uttrykker ligner på hvordan Honneth beskriver at vi, når anerkjennelsen uteblir, blir krenket i vår selvforståelse og integritet. Manglende anerkjennelse av soldater som kommer hjem fra en internasjonal operasjon kan forklares med Honneth sin teori om at rettslige anerkjennelse er en forutsetning for personens utvikling av selvrespekt. Selvrespekt innebærer en bevissthet i individet om at det kan respektere seg selv fordi det fortjener å bli respektert av alle andre (Falkum, 2011).

### **Funn 5 Soldatene mener det er viktig å anerkjenne personell som har deltatt i en internasjonal operasjon**

Det spørsmålet hvor det er størst likhet i svarene fra alle respondentene er om det er viktig å anerkjenne personell som har tjenestegjort i en internasjonale operasjon. Her svarer de fleste et klart ja på spørsmålet. Det er interessant at en av respondentene svarer at han ikke mente det tidligere, men at han skiftet mening den dagen han hadde tenkt å slutte i Forsvaret: «*Da begynte jeg å tenke som en veteran!*» (R-9, 2015).

Fire av respondentene sier at anerkjennelse etter internasjonale operasjoner er spesielt viktig da soldatene reiser ut på vegne av staten Norge. En respondent understreker at det er viktig da «*vår gode internasjonale innsats bidrar til å sikre Norge*» (R-8, 2015).

Flere av soldatene uttrykker at det å tjenestegjøre i en internasjonal operasjon er en merbelastning, ikke bare i forhold til dem selv, men at denne merbelastningen også i stor grad berører familien. Videre påpeker flere at operasjoner i utlandet medfører betydelig risiko for den enkelte soldat. De mener at dette understreker at det er svært viktig at anerkjennelse gis.



En av soldatene uttrykker at det koster så lite å anerkjenne og har forebyggende effekt. Det regenererer evne og vilje. Anerkjennelse handler først og fremst om fremtiden. «*Unge mennesker velger selv sine ledere og jeg tror at organisasjonen tjener på å ta anerkjennelse på alvor*» (R-5, 2015). Honneth sier at «*det i bunn og grunn handler om å føle seg akseptert, kjenne at vi har verdi som menneske og at det vi gjør er viktig og nyttig*» (Honneth, 1992 s. 25)

#### **4.3 Stridsdekorasjoners betydning for opplevd følelse av anerkjennelse i et individuelt perspektiv**

Det sentrale spørsmålet i det individuelle perspektivet er om soldatene oppfatter at tildeling av stridsdekorasjoner øker deres følelse av å bli anerkjent. Har medaljen og det seremonielle knyttet til tildeling en merverdi? Eller oppfattes tildelingen som «knapper og glansbilder» som ikke har noen verdi utover medaljens vekt i metall? Gjelder eventuelt denne merverdien alle soldater, også de som ikke er dekorert? Disse utgjør jo som nevnt det store flertallet. Som Churchill uttrykker det «*A medal glitters, but it also cast shadows*». Har gjeninnføring av tildeling av stridsdekorasjoner noen uheldige effekter?

#### **Funn 1 Soldatene som er tildelt stridsdekorasjoner føler seg anerkjent**

Fire av soldatene jeg har intervjuet er blitt tildelt stridsdekorasjoner. De føler i all hovedsak at dette er en god anerkjennelse av det de har utført. Noen av soldatene peker allikevel på noen sider ved tildelingene som de oppfatter som problematiske. To av soldatene brukte lang tid på erkjenne at de var blitt tildelt en stridsdekorasjon, og tre (av fire) synes det var ubehagelig å få medaljen da de oppfattet at det var mange av deres kolleger som også fortjente det. «*De gjorde nesten det samme, men fikk ingenting*» (R-8, 2015). Soldatene fremstår som meget ydmyke men er tydelige på at de i forhold til statuttene for den stridsdekorasjonen har fortjent medaljen. «*Jeg er stolt av den (medaljen), den er et bevis på at jeg fungerer bra*» (R-9, 2015). Flere av soldatene føler at det følger forventninger og forpliktelser med medaljene de har fått, og at dette medfører at de er mer bevisst på sin rolle og sitt ansvar. To av soldatene bruker begrep som rollefigur og tradisjonsbærere. Tre av soldatene føler at det følger ekstra ansvar med medaljene. De bruker mye tid på å holde foredrag og å representere Forsvaret ved ulike arrangement. Frey hevder at en utmerkelse etablerer et bånd mellom giver og mottaker og at dette typisk styrker mottakers lojalitet mot giver. De dekorerte soldatene sine uttalelser synes å bekrefte dette. Tre av de dekorerte bruker egen fritid og stiller opp på ulike arenaer og anledninger. En av soldatene uttrykker: «*Jeg stiller 8. mai for å anerkjenne de som blir tildelt*

*dekorasjoner*» (R-8, 2015). Frey sine argumenter synes og i stor grad å stemme med holdningen til soldatene som er dekorert.

## **Funn 2 Soldatene som ikke er dekorert føler seg også anerkjent**

Fire av de fem soldatene som alle har tjeneste fra en internasjonal operasjon er ganske samstemte på at tildeling av stridsdekorasjoner til kolleger også har medført at de føler økt anerkjennelse. De fremhever at de kjenner seg igjen i en del av de situasjonene som fremheves under medaljetildelingene og at seremoniene rundt tildelingene får de til å føle seg stolte. «*Noe av glansen gjelder alle*» (R-4, 2015).

Frey argumenter for at utmerkelse kreerer rollemodeller, setter fokus på verdiene i samfunnet og at de også løfter statusen til individer som har deltatt, selv om de ikke er blitt dekorert. Dette kan forklare at soldater som ikke er dekorert føler økt anerkjennelse. På den andre siden står uttalelsene fra Sir Winston Churchill under den andre verdenskrig: at tildeling av medaljer «kaster skygger» da det bare er noen få som får de. Dette var litt av grunnen til at jeg, i dette perspektivet satte opp en antakelse at de soldatene som ikke er dekorert ikke ville føle seg anerkjent. Det er ingen utsagn fra noen av soldatene som gir grunnlag for at dette stemmer. Det er ingen av de ikke dekorerte soldatene som antyder noen form for misunnelse overfor de som er dekorert. Tvert imot så uttrykker de stor grad av anerkjennelse ovenfor kolleger som er dekorert. Frey sine argumenter ser i større grad ut til å samsvare med det soldatene uttrykker. Når enkelte soldater blir gjort ære på fremfor sin egen referansegruppe, så vil den opplevde følelsen av anerkjennelse øke for alle.

## **Funn 3 Både dekorert og ikke dekorerte soldatene mener at stridsdekorasjonen ikke bør ha en økonomisk merverdi**

Tre av fire soldater som er tildelt stridsdekorasjoner mener at det ikke bør følge en merverdi med dekorasjonene. De er ikke opptatt av at det bør følge noen goder med dekorasjonen utover den verdien medaljen har i seg selv. Soldatene var allikevel tydelige på at dekorasjonene medfører at de som personer blir en form for autoritet, både i og utenfor Forsvaret. Som respondent nr. 8 uttrykte: «*Jeg har fått hjemmelen til å dra på, stemmen min blir hørt*» (R-8, 2015). Det som er gjennomgående er at de dekorerte *ikke* snakker om å bruke autoriteten sin for å oppnå goder for seg selv. De er tvert imot veldig tydelige på at dette vil være å misbruke statusen. Tre av soldatene er veldig tydelige på at statusen kan og bør brukes til fellesskapets beste. «*Det er som å få en pose tryllestøv og kan benyttes til felles verdier*» (R-5, 2015).

Soldatene som ikke er tildelt dekorasjoner er ganske enige; «Jeg tror ikke på særfordeler, det er vanlige folk vi snakker om (R-1, 2015). Dette er kanskje et godt eksempel på «norsk» beskjedenhet. Jeg utfordret soldatene på dette, og under intervjuene var det flere av soldatene som kom med eksempler på hvilken type fordeler som *kunne* følge en stridsdekorasjon. To av soldatene trakk frem den amerikanske «Medal of Honor» som er USA sin høyeste militære utmerkelse. Mottaker av denne medaljen nyter en rekke goder, for eksempel høyere lønn, gratis flyreiser med familie, invitasjoner til seremonier ved innsetting av president osv. Både dekorerte og ikke dekorerte soldater var ganske samstemte på at det i Norge ikke skal følge slike goder med dekorasjonene. Noen av soldatene mente at det kunne være greit om det fulgte karrieremessige fortrinn med en medalje, men andre er uenige i dette, og mente at disse fordelene allerede eksisterer men knyttet til selve deltakelsen i en internasjonal operasjon. Noen argumentene som er blitt brukt mot Frey er at de som mottar utmerkelser i hovedsak er opptatt av de godene som følger med, særlig den økonomiske gevinsten mottakerne kan regne med. I USA kan nok dette være tilfelle med for eksempel «Medal of Honor» hvor mottaker får en betydelig økonomisk gevinst. Det knyttes så mange fordeler med enkelte utmerkelser i USA at amerikanerne faktisk har opprettet egne lover som forbyr noen å urettmessig bære utmerkelser. I «Stolen Valor Act» forbys det både å bære, men også påstå at man er tildelt militære utmerkelser for egen vinning. En av de dekorerte soldatene gir uttrykk for en holdning som går i retning den «amerikanske». Han sier «Hvis vi hadde fått ¼ av det mottakere av «Medal of Honor» får!» (R-8, 2015). På den andre siden er han tydelig på at han mener at alle veteraner og ansatte i Forsvaret bør få noen fordeler. Etter intervjuene er hovedinntrykket at norske soldater ikke er opptatt av at det skal følge økonomiske gevinster med medaljene. Frey sin påstand om at medaljen i seg selv har en verdi, synes i stor grad synes å stemme for norske forhold.

#### **Funn 4 Norske soldater tar ekstra risiko i strid for å få medaljer**

*«Jeg mener at noen soldater har ønske om medalje når de går i strid. Det er ikke nødvendigvis negativt!» (R-8, 2015)*

En av soldatene ga uttrykk for at anerkjennelse «regenererer evne og vilje» (R-5, 2015). Det er en interessant beskrivelse og sier noe om dynamikken i det å bruke utmerkelser som insentiv. Stridsdekorasjoner tildeles utelukkende for opptreden utover det som kan forventes i strid. Hvis disse utmerkelsene regenererer evne og vilje så vil det åpenbart gi en positiv effekt. Respondent nr. 8 uttrykker at han registrerte forskjell i mentaliteten til norske styrker fra 2009 til 2012. «De kan bli ekstra motivert av muligheten til å få en medalje» (R-8, 2015).

Samtidig så mener han at det nødvendigvis ikke er negativt. Frey hevder at det er empirisk bevist at tildeling av utmerkelser har en målbar effekt på individuelle prestasjoner. Videre hevder han at en organisasjon som har et system med bruk av utmerkelser får en positiv økning i motivasjonen hos de ansatte (Neckermann & Frey, 2008). Dette samsvarer bra med observasjonen til respondent nr. 8. Frey advarer også mot det han kaller for «*et dårlig system for utmerkelser*» da feltstudier har påvist at utmerkelser brukt feil, kan gi andre utslag enn det som er planlagt. Frey henviser spesielt til at studiene viser at de som ikke får utmerkelser faktisk får redusert sin motivasjon (Ibid). Det synes som tidligere diskutert ikke å være tilfelle i det norske Forsvaret.

På den ene siden så er det positivt hvis soldater er godt motivert i strid. Hvis muligheten for å bli dekorert høyner motivasjonen ytterligere så kan det ha en positiv effekt og medføre at norske soldater blir enda bedre til å gjennomføre sine oppdrag. På den andre siden så er stridsdekorasjoner innrettet som utmerkelser av enkeltindivider som presterer utover det som kan forventes i enkelthendelser. Forsvarets avdelinger går ikke i strid som enkeltindivider. Tvert imot så er avdelingene satt opp med lag, tropper og andre enheter hvor soldatene er gjensidig avhengig av hverandre i strid. I følge den norske psykologen Henning Bang, så kjennetegnes team av at medlemmene er *gjensidig avhengige* for å oppnå teamets mål. Bang viser til Thompson (2008), som hevder at «gjensidig avhengighet er selve kjennetegnet på teamarbeid». Gjensidig avhengighet medfører at ingen av medlemmene kan realisere teamets mål alene, man trenger de andre medlemmene for å få det til. Det betyr også at man har mulighet til å «spenne bein» på hverandre, og dermed vanskeliggjøre hverandres arbeid. På samme måte medfører gjensidig avhengighet at man har mulighet til å ta ut en gevinst man ikke kunne ha realisert uten samarbeid. Teamarbeid stiller derfor sterke krav til medlemmenes evne til å tilpasse seg og koordinere seg med hverandre, og til å oppføre seg slik at de ikke trækker i beina på hverandre, men at de i stedet får realisert den potensielle gevinsten som ligger i godt samarbeid (Bang 2008). Hvis den enkelte soldat sin higen etter medaljer blir stor, kan men lett se for seg at de tar sine valg i strid basert på egne individuelle behov for å prestere, istedenfor at de fokuserer på å jobbe sammen for teamets beste. Hvis dette blir for fremtredende kan jeg se for meg at det vil øke risikoen for norske soldater i strid. Frey argumenter derimot i en annen artikkel at de spesielle oppgavene som utføres, særlig i strid, umulig kan planlegges i forkant, da stridens natur er svært uforutsigbar (Frey, 2007). Følger man denne logikken skal det vel strengt tatt ikke være mulig å planlegge å få medaljer, så da vil det heller ikke være grunnlag for at soldatene endrer adferd i strid.

#### 4.4 Stridsdekorasjoners betydning for opplevd følelse av anerkjennelse i et omgivelses perspektiv

Basert på de hovedteoriene jeg har valgt for denne undersøkelsen kan jeg med stor grad anta at omgivelsene vil ha stor påvirkning på soldatenes opplevde følelse av anerkjennelse. I tilknytning til omgivelsesperspektivet vil et sentralt spørsmål være; har gjenopptakelsen av tildelinger av stridsdekorasjoner påvirkning på soldatens omgivelser, og, i tilfelle hvordan? Medfører dette at omgivelsene i større grad anerkjenner soldaten for sin innsats. Eller gir det andre utslag? Soldatene sine følelser rundt dette er det viktigste, men jeg har i tillegg, for å få en antakelse om de fremherskende holdningene i samfunnet, søkt og funnet en rekke artikler i norske aviser, tidsskrifter og på internett, som i stor grad kan sies å representere ulike aktørers holdninger til tildelinger av stridsdekorasjoner. Dette kan bekrefte og forsterke følelsene til soldatene.

##### **Funn 1 Soldatene opplever økt respekt og anerkjennelse fra omgivelsene**

*«Jeg ønsker takknemmelighet, vi sikrer vanlige folks trygge liv» (R-8, 2015).*

De dekorerte soldatene er alle veldig samstemte om at de føler økt respekt og anerkjennelse fra omgivelsene. Tildelingen av stridsdekorasjonen medførte stor oppmerksomhet fra omgivelsene. Flere av soldatene sier at denne oppmerksomheten ikke varer veldig lenge. Tre av de dekorerte opplevde anerkjennelsen fra familien som det viktigste. En av soldatene uttrykte sin opplevelse av utmerkelsen slik: *«Surrealistisk, det var den dagen min far faktisk anerkjente meg som soldat, voldsomt viktig!» (R-8, 2015).* Han fortalte videre om en episode hvor han møtte en kamerat av sønnen. Han var veldig opptatt av dekorasjonen jeg var tildelt. *«Han spurte kona mi; Er du klar over hvor heldig du er? Jeg følte meg som Elvis Presley!» (R-8, 2015).*

En soldat sier at han oppfatter at oppmerksomheten har vært stor: *«Jeg merker at det å bli kjendis kan være krevende, andektig» (R-5, 2015).* Han mener at oppdragets natur avgjør i hvilken grad samfunnet godkjenner og støtter anerkjennelsen. Som beskrevet tidligere så føler tre av soldatene at det følger ekstra ansvar med medaljene. De bruker tid og energi både på å holde foredrag og å representere Forsvaret ved ulike arrangement. En sier tydelig at dekorasjonen har gitt forpliktelser. Et søk på «Krigskorset» på internett gir utrolig mange treff. I en kronikk beskriver religionshistoriker og forfatter Hanne Nabintu Herland orlogskaptein Trond Andre Bolle som et stående ideal.

*«Deres forsvar av den vestlige kulturens militære råderett over eget territorium er prisverdig. For håpet om fred, må ledsages av viljen til å forsvare friheten. Å vokte de verdier som Krigskorset representerer, er avgjørende i en tid som denne» (Herland, 2011).*

Slike uttalelser vil nok være med på å forsterke ansvarsfølelsen hos dekorerte soldater. Samtidig understreker de på en god måte hvilken «standing» de soldatene som gis Norges høyeste utmerkelse har i samfunnet. Gjennom intervjuene kommer det igjen tydelig til syne at soldatene setter størst pris på anerkjennelsen fra deres nærmeste. Tre av fire nevner spesielt at det opplevde stor anerkjennelse fra sine fedre og mødre. Honneth sitt kjærlighetsperspektiv har god forklaringskraft på hvorfor dette er så viktig. Denne primære anerkjennelsesform peker på at behovet for kjærlighet er felles og ufravikelig for alle mennesker.

En av dekorerte soldatene har en litt annerledes opplevelse knyttet til anerkjennelse fra omgivelsene. Han forteller at Forsvaret oppfordret han til å stå frem offentlig i forbindelse med tildelingen. Han ville imidlertid ikke gjøre dette, han *«ville ikke på nyhetene eller bli tatt bilde av»* (R-6, 2015). Han uttrykte at han var glad for det også i ettertid. *«Min sak er ikke positiv, jeg har drept veldig mange, det har heller ikke gjort noe godt»* (R-6, 2015). Han sier videre at han ikke snakker med venner om tjenesten han deltok i utlandet. Frey hevder at det utmerkelse alltid må tildeles i offentlighet og at dette er en forutsetning for at den skal gi mottaker merverdi. Det at denne soldaten, som ikke ville stå fram offentlig, sier at *«Medaljen har ingen betydning for meg»* (R-6, 2015), ser ut til å bekrefte Frey sin påstand (Frey & Neckermann, 2008).

## **Funn 2 Soldatene som ikke er dekorert føler seg også anerkjent av omgivelsene**

Soldatene som ikke er dekorert føler allikevel at omgivelsene viser anerkjennelse på grunn av oppmerksomheten som knyttes til tildelingene og seremoniene som holdes for de dekorerte. De opplever, særlig i sine nære relasjoner, økt anerkjennelse. En av soldatene uttrykker *«Jeg føler at dette har økt min følelse av anerkjennelse»* (R-1, 2015). En annen soldat oppfatter at det har vært *«en total kulturendring, nå er folk interessert og synes det er viktig»* (R-2, 2015). Den som er mest tydelig på dette sier at:

*«Når Forsvarssjefen gjennomfører en seremoni på Akershus Festning så er dette med på å løfte anerkjennelsen for alle!» Tildelingen av medalje til Trond Bolle og Eirik Kristoffersen var ikke bare en personlig medalje, det har en allmenn anerkjennende effekt!»* (R-4, 2015)

Frey argumenter for at utmerkelser også løfter statusen til individer som har deltatt, selv om de ikke er blitt dekorert. Dette kan forklare at soldater som ikke er dekorert føler økt anerkjennelse. Som i det individuelle perspektivet så mister uttalelsene fra Sir Winston Churchill forklaringskraft. I Norge føler soldatene som ikke er dekorert at de blir anerkjent av omgivelsene. De relaterer dette til tildelinger av stridsdekorasjoner, da det synes som om dette medfører økt fokus på alle soldater sin innsats og dermed medfører økt opplevd følelse av anerkjennelse fra omgivelsene, dvs samfunnet generelt. Frey sine argumenter ser i større grad ut til å samsvare med det soldatene uttrykker. Når enkelte soldater blir gjort ære på fremfor sin egen referansegruppe, så vil den opplevde følelsen av anerkjennelse øke for alle.

### **Funn 3 Soldater som har fått stridsdekorasjoner mener Forsvaret tildeler stridsdekorasjoner for å legitimere sin virksomhet og føler seg brukt av Forsvaret**

*«Jeg ble plantet i media ifm tildelingen».* (R-9, 2015)

Et interessant funn er at flere av soldatene som har mottatt stridsdekorasjoner i noen grad føler seg brukt av Forsvaret. En av soldatene uttrykker at Forsvaret ønsker å gi signaler om hva Forsvaret driver med og at de vil legitimere og erklære at Norge er i krig. *«Jeg føler at jeg brukes som propaganda»* (R-9, 2015). Tre av de dekorerte soldatene mener at Forsvaret er opptatt av å bygge helter, og en mener at organisasjonen ved å fortelle disse historiene bruker individene som symbolbærere. Individene i seg selv er ikke det viktigste. Det blir flere og flere som får dekorasjoner, og det betyr mye for mange og for forsvarsviljen. *«Jeg tror min sak gavnet Forsvaret og veteraner»* (R-5, 2015).

Forsvaret har de siste årene hatt en helt annen åpenhet rundt oppdrag i internasjonale operasjoner. Dette er en villet utvikling som har bakgrunn fra politisk nivå. I Stortingsmelding nr. 34 (2008-2009) heter det:

*«En viktig forutsetning for anerkjennelse av den innsatsen som gjøres, er kunnskap i befolkningen om hvorfor vi deltar i operasjoner ute og om oppdraget som utføres. Større åpenhet omkring Forsvarets deltakelse i utenlandsoperasjoner vil bli vektlagt, samtidig som operasjons- og personellsikkerheten ivaretas»* (St. meld. Nr. 34 (2008-2009), s. 8).

Hensikten med åpenheten beskrives som en viktig forutsetning for anerkjennelse. Så den overordnede intensjonen med åpenheten kan altså sies å være god. En av de dekorerte soldatene håper at Forsvaret bruker stridsdekorasjoner fordi de oppriktig ønsker å anerkjenne, samtidig så påpeker han at det nå er veldig politisk korrekt nå som det norske folk er blitt

kjent med hva Norge har gjort i Afghanistan. Denne undersøkelsen har ikke adressert Forsvaret med disse påstandene, og det blir meningsløst å drøfte dette uten å sjekke hva Forsvaret mener om dette forholdet. Det er uansett et klart flertall av respondentene som mener at tildelinger av stridsdekorasjoner først og fremst brukes som et virkemiddel av Forsvaret.

*«Forsvaret ønsker å gi signaler om hva Forsvaret driver med. Jeg tror ikke de bryr seg så mye om individet, men ser det store bildet» (R-8, 2015).*

En av soldatene uttrykker at denne åpenheten har medført noen utfordringer for hans egen sikkerhet. Han sier at *«Det er nok av trusler rundt meg, også i Norge, Jeg er blitt et fett mål, jeg ser meg alltid over skulderen» (R-9, 2015)*. Dette er en åpenbart negativ effekt av tildelinger. Soldatene blir, i alle fall for de høyeste utmerkelsene, oppfordret av Forsvaret til å stå frem i offentlighetens lys. Samtidig så er den jobben de har utført omstridt, og fienden er ikke alltid bare tilstede under fjerne himmelstrøk. Soldaten uttrykker at han nå ikke ønsker å bli for mye gjenkjent.

Det er også en del debatt i media knyttet til Forsvaret sin motivasjon for å tildele stridsdekorasjoner. Det kommer ikke til uttrykk gjennom intervjuene at soldatene sin opplevde følelse av anerkjennelse påvirkes negativt av dette, men noen medier har klare meninger om dette. I klassekampen publisert den 8. mai 2015 skriver Frode Ersfjord følgende:

*«Påstander om at fravær av heder og ære til tjenestegjørende soldater i angrepskriger er uverdige, reflekterer kun et syn som ender med å rekruttere flere til neste krigføring. Det amerikanske mottoet «support our troops» lever i Norge også. Spørsmålet er om vi ønsker denne fordummende krigskulturen? De meningsløse slagordene som ytres ved slike tildelinger, har sin effekt. Det er umulig å være direkte imot dem, fordi de ikke har noen konkret mening. Som all god krigspropaganda, unnlater de å stille spørsmål ved politikken som førte landet ut i krig – og bruker isteden begreper om anerkjennelse og støtte til dem som har ofret noe ved å delta i krigføringen. for å skaffe legitimitet rundt måten operasjonene utføres» (Ersfjord 2015).*



#### **Funn 4 Soldatene har ulik oppfatning om hvordan samfunnet best mulig kan vise anerkjennelse til veteraner**

Respondent nr. 6 svarer at «*Jeg tror åpenheten, og synligheten som for eksempel veterandag samt den offentlige oppmerksomheten er bra!*» *Samtidig må vi ikke bli Amerikanske, det er for mye*» Mange av soldatene nevner ønske om synlige markeringer og formelle seremonier. De fleste av disse uttrykker tilfredshet med det nivået som er i samfunnet i dag. To av soldatene mener at det bedre kan legges til rette for at soldatene får fortalt sine historier, en mener at Forsvaret kan bli enda flinkere til å tilby fortellingene for eksempel til skolene. Videre være proaktiv mot næringsliv og samfunnet generelt, frem snakke egne ansatte. Det mener han vil heve den generelle anerkjennelsen.

Flere av soldatene mener at samfunnets ansvar er må ses i et helhetlig perspektiv hvor det må være en helhetlig ivaretagelse av alt personell som har tjenestegjort i en internasjonal operasjon for Norge. En av soldatene uttrykker «*Kommunikasjonsenheten [I Forvaret. Red. Anm.] er opptatt av å bygge veteraner som ressurs, men vi må ikke glemme at det er en del som har problemer*» (R-7, 2015). I Honneth sin rettslige dimensjon vil ivaretagelse av skadde veteraner være svært viktig. Den norske psykologen Erik Falkum hevder at opplevelsen av ekskludering og tap av rettigheter er et bredt sosialt fenomen som har preget mange forfordelte grupper gjennom historien. Han trekker frem ISAF-soldater som sliter med traumerelaterte psykiske problemer etter hjemkomst. Mange av dem kjemper i årevis for retten til yrkesskadeerstatning. I denne perioden «trenger» de symptomene i sine forsøk på å dokumentere konsekvensene av arbeidsbelastningen, slik at tilfriskning i en viss forstand reduserer sjansene til å oppnå rettslig anerkjennelse og truer deres økonomiske prosjekt. I slike saker er det derfor ofte en åpenbar konflikt mellom kliniske og juridiske eller rettssikkerhetsmessige hensyn. Falkum hevder at kampen for rettslig anerkjennelse derfor kan bidra til å vedlikeholde psykisk lidelse (Falkum 2011, s. 1080-1085).

#### **4.5 Oppsummering**

Jeg har innledningsvis i drøftingen analysert hvordan soldatene bruker og forstår begrepet anerkjennelse, og ikke minst hvordan de opplever at anerkjennelse påvirker dem som mennesker. Undersøkelsen viser at soldatene tolker anerkjennelse først og fremst som «å bli sett» og å få ros, og at de i stor grad relaterer det til jobbsituasjoner. Mange av soldatene relaterer videre anerkjennelse som en viktig del av lederatferd. Soldatene er mest opptatt av at de får anerkjennelse av sine nærmeste. På hjemmebane er dette familien og nære venner,

mens det i jobbsituasjonen er makker og de andre i laget. For soldatene som har bakgrunn fra spesielle avdelinger, virker dette mer fremtredende. Soldatene er tydelige på at det er viktig å anerkjenne soldater som har gjort tjeneste i en internasjonal operasjon. Det er også interessant at alle soldatene har opplevd å ikke bli anerkjent, dette bruker de sterke ord når de beskriver følelsene da hadde i disse situasjonene.

Axel Honneth tegner et presist kart over den intersubjektive anerkjennelsens nivåer og mønstre. Undersøkelsen viser at hans teorier i stor grad kan forklare norske soldater sin bruk og forståelse av begrepet anerkjennelse. Dialektisk relasjonsteori er i mindre grad overførbar til soldatenes sine opplevelser, selv om teorien har forklaringskraft på noen av funnene.

Det er etter min oppfatning mange svært interessante funn i samtalene med soldatene. Hvordan er det samsvar mellom funnene og de antakelsene jeg hadde før jeg startet intervjuene?

### **Individuelt perspektiv**

Min første antakelse var at dekorerte soldater ville føle seg anerkjent av å bli tildelt en stridsdekorasjon. Det stemmer i stor grad. Det er allikevel et viktig unntak. Respondent nr. 6 uttrykker at hans medalje ikke har noen verdi for han. Det spesielle er at han, i motsetning til de andre dekorerte soldatene, ikke har blitt løftet frem i offentligheten. Han uttrykker selv at det han har gjort, drept mennesker, av natur, ikke kan anerkjennes av det norske folk.

Jeg antok videre at soldater som ikke er dekorert, men som alle har deltatt i en internasjonal operasjon, ikke ville føle seg anerkjent. Undersøkelsen viser tvert imot at også soldater som ikke er dekorert føler at de i større grad føler anerkjennelse.

Jeg antok at det også ville være forskjell mellom dekorerte og ikke dekorerte soldater på meninger om en stridsdekorasjon skal gi merverdi, for eksempel etter amerikansk modell, hvor «*Medal of Honor*» gir en rekke økonomiske fordeler. Norske soldater ønsker ikke amerikanske tilstander, og mener at slike dekorasjoner ikke skal medføre fordeler. Det er ingen signifikant ulikhet i holdningene mellom dekorerte og ikke dekorerte soldater.

Den siste antakelsen jeg utformet, gikk på hva soldatene føler om tildeling av stridsdekorasjonen i forhold til sine kolleger. Flere av de dekorerte gir uttrykk for at det var vanskelig å akseptere at ikke de som var med på laget også blir dekorert, da disse stort sett er med på de samme hendelsene. Det var på den andre siden ingen av de ikke dekorerte som uttrykte misnøye, eller at de oppfattet tildelingene som urettferdig.

## Omgivelsesperspektiv

Min første antakelse var at det også i et omgivelsesperspektiv ville være forskjell på den opplevde følelsen av anerkjennelse mellom de dekorerte og de ikke dekorerte soldatene.

De dekorerte soldatene er veldig tydelige på at de har oppfattet at omgivelsene har opptrådt på en måte som i stor grad har medført at de har fått økt opplevelse av anerkjennelse. De snakker også her om at det er de nære relasjonene som har vært viktigst. Tre av de dekorerte uttrykker og at de i større grad, etter tildeling av dekorasjonen, har fått en autoritet de ikke tidligere hadde. Samtidig så medfører dette økt belastning, da de forventes å leve opp til de idealene som følger med stridsdekorasjonen, og at samfunnet har forventninger om at de deltar i ulike arrangementer, holder foredrag osv. De ikke dekorerte soldatene føler og økt opplevelse av anerkjennelse så min antakelse om at det ikke ville føle dette viser seg å ikke stemme. De ikke dekorerte soldatene føler ikke at kollegene som er dekorert på noen måte bruker dekorasjonene til å fremme egne interesser.

Flere av de dekorerte soldatene føler seg brukt av Forsvaret. Forsvaret ønsker i stor grad at «Krigsheltene» står frem i offentlighet. Forsvaret ser seg tjent med at historiene fortelles, det skaper rollefigurer og helter. På den andre siden så skaper det noen utfordringer for de som står frem, en av de dekorerte soldatene føler at dette går på sikkerheten løs. Det er ingen funn som tyder på at soldatene føler at soldatene oppfatter at omgivelsene oppfatter tildelinger av stridsdekorasjoner som negativt. Soldatene virker lite opptatt av den debatten som preger media, knyttet til bruken av slike dekorasjoner for å legitimere bruk av norske soldater i krig eller krigslignende operasjoner i utlandet. Ikke dekorerte soldater opplever også økt anerkjennelse fra omgivelsene. Tildelingen og seremoniene knyttet til tildelinger av stridsdekorasjoner oppfattes, på grunn av den oppmerksomhet dette skaper i blant annet media, å medføre at omgivelsene til de som har deltatt uten å bli dekorert, opplever økt anerkjennelse fra sine omgivelser.

Bruno S. Frey, i samarbeid med Susanne Neckermann har utgitt flere artikler om betydningen av bruk av utmerkelser i samfunnet. Det er påvist gjennom funn i denne undersøkelsen at deres teorier i stor grad, beskriver og forklarer norske soldaters forhold til tildelinger av stridsdekorasjoner. Denne undersøkelsen viser at Frey og Neckermann sine påstander i stor grad kan brukes som empiri til å forklare norske soldater sine holdninger til stridsdekorasjoner.

Basert på denne undersøkelsen, mener jeg at jeg kan hevde at gjeninnføring av stridsdekorasjoner i stor grad medfører at norske soldater har fått økt opplevelse av anerkjennelse. Denne økningen i følelsen av anerkjennelse påvirker soldatene både på det individuelle nivå, samtidig som norske soldater føler at omgivelsene gir de økt anerkjennelse, i omgivelsesperspektivet. Svaret på problemstillingen blir dermed:

Gjeninnføring av stridsdekorasjoner har i stor grad påvirket målsetningene om at norske soldater skal oppleve større grad av anerkjennelse etter tjeneste i en internasjonal operasjon. Tildeling av stridsdekorasjoner har størst påvirkning på de soldatene som faktisk får slike dekorasjoner. På den andre siden, så er det en form for «spillover» effekt, som medfører at kolleger som ikke personlig er tildelt dekorasjoner, allikevel, i større grad føler seg anerkjent. Denne følelsen av økt opplevelse av anerkjennelse gjelder alle soldater som har tjenestegjort i en internasjonal operasjon.

Jeg lar Ordfører i Trondheim, Rita Ottervik avslutte med utdrag av hennes tale på Frigjørings/Veterandagen:

*«Det er 70 år siden frigjøringen og dermed en spesiell dag. Det er viktig å bære historien videre, og særlig nå som det er så få igjen av tidsvitner og de som førte motstandskamp. Men i dag hedrer vi også veteraner fra utenlandsoppdrag:*

*De har fått altfor liten oppmerksomhet. De har gjort en strålende jobb med det norske flagget på brystet. Her hjemme har diskusjonen handlet om disse oppdragene har vært riktige eller ikke. Men veteranene har satt sine egne liv i fare for å gjøre det norske politikere har bedt dem om. Det fortjener de takk for. Veteraner i dag er ikke bare gråhårede menn med blå berett, men også unge jenter i uniform» (Skybakmoen, 2015).*

## 5 Konklusjon

Denne oppgaven har sett på hvordan tildeling av stridsdekorasjoner påvirker norske soldater sin opplevde følelse av anerkjennelse. Dette er et tema det er forsket lite på og det har vært en utfordring å finne relevant teori til studien. Tildelinger av stridsdekorasjoner ble ikke gjennomført i Norge i perioden etter andre verdenskrig, før man gjenopptok denne tradisjonen i 2009. Da disse dekorasjonene kun tildeles for innsats utover det forventede i strid ligger det en politisk erkjennelse i at norske soldater er i krig for Norge når de deltar i internasjonale operasjoner.

Denne studien viser at anerkjennelse som fenomen er et mangefasettert begrep som forstås og brukes på mange måter. Blant soldater i Forsvaret så brukes og forstås begrepet mest i betydning av «ros» og positive tilbakemeldinger. Gjerne relatert til jobbsituasjonen. Studien viser også at anerkjennelse har stor betydning for norske soldater og at det er helt nødvendig å få anerkjennelse som motivasjonsfremmer, men også for å få bekreftet at deres handlinger blir akseptert av sine omgivelser. Soldatene er særlig opptatt av at anerkjennelsen kommer fra sine nærmeste; kolleger, familie og venner. Alle soldatene som er intervjuet, har opplevd fravær av anerkjennelse. Dette har de opplevd som svært negativt.

Funnene i dette studiet viser at tildelingen og seremoniene knyttet til tildelingene av stridsdekorasjoner gir klare positive utslag i norske soldaters opplevde følelse av anerkjennelse, både på det individuelle plan og fra omgivelsene. Det virker som om denne følelsen er svært sterk for de som er dekorert, men også soldatkolleger, som ikke er dekorert, nyter godt av anerkjennelsen dette medfører.

Studien har og gjort noen funn som det kunne vært interessant å forske videre på:

Flere av de dekorerte soldatene føler seg brukt av Forsvaret. Det er interessant og kunne absolutt vært et fenomen å forske videre på.

En av de dekorerte soldaten har ikke blitt anerkjent i offentlighet. Det er interessant at han gir uttrykk for en annen holdning til sin opplevde følelse av anerkjennelse enn de andre dekorerte. Frey hevder at offentliggjøring er en forutsetning for at en utmerkelse skal ha innvirkning på mottakers forhold til utmerkelsen (Frey 2007). Dette er et funn som det kan være svært interessant å se nærmere på.

Det er fremkommet informasjon som kan tyde på at norske soldater har et ønske om å få medaljer, og at de derfor tar større risiko i strid. Dette er meget interessant og kan, hvis det

stemmer, i verste fall føre til tap av norske liv under utenlandsoperasjoner. Dette oppfatter jeg som et viktig funn som bør undersøkes nærmere.

## Litteraturliste

### Bøker

- Andersen, I (2003). *Den skinbarlige virkelighet – Om Videnproduksjon i samfunnsvidenskapene*. 2. utgave, 2. opplag. Fredriksberg: Forlaget Samfundslitteratur
- Bae, Berit & Waastad, J. E. (1992). 1.utg. *Erkjennelse og anerkjennelse. Perspektiv på relasjoner*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Honneth, A (1992). *Kamp om anerkjennelse*. (L. Holm-Hansen, Overs.) Frankfurt: Pax forlag.
- Kaufmann, G & Kaufmann, A (1996). *Psykologi i organisasjon og ledelse* Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS
- Kvale, S. (1997). 1.utg. *Det kvalitative forskningsintervju*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Løvlie Schibbye, Anne-Lise (2002). 1.utg. *En dialektisk relasjonsforståelse. I psykoterapi med individ, par og familie*. Oslo: Universitetsforlaget
- Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget

### Hefter og publikasjoner

- Bang, H. (2008). Effektivitet i lederteam: Hva er det, og hvilke faktorer påvirker det? *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 45(3), 272-286. Hentet fra: [http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks\\_id=40729&a=3](http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=40729&a=3)
- Blikstad, E. (2013). *Medaljens verdi. En kvalitativ studie om stridsdekorasjoner i et Anerkjennelseperspektiv*. (Bacheloroppgave, Krigsskolen)
- Det Norske Kongehus (2015). Ordener og medaljer. Hentet 9. november 2015 fra: <http://www.kongehuset.no/seksjon.html?tid=27215&sek=26959>
- Eskeland, K. (2003). Krig og fredsbevarende operasjoner: Lovlig, ulovlig eller straffbart? *Foredrag i Oslo Militære Samfund 6. oktober 2003* Hentet 9. november 2015 fra: <http://home.online.no/~ivajoha/nato/Krigogfredsbevarendeoperasjoner.htm>
- Falkum, E. (2011). Anerkjennelsens psykologi. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, Vol 48, nummer 11, 2011, side 1080-1085  
[http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks\\_id=157360&a=3](http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=157360&a=3)
- Forsvarets forum i samarbeid med Forsvarets veteranstjeneste (2012). *Heder og Ære*. Bilag til F ISSN 0809-845X nr. 5 – mai 2012. Oslo: Aktietrykkeriet
- Forsvarets Veteranstjeneste (2012). «*Med Norge – for fred 1945-2012*» Informasjonshefte med beskrivelse av Norges deltakelse i internasjonale militære operasjoner etter annen verdenskrig. Oslo: Forsvarets Mediesenter

- Frey, B. S. (2007). Awards as compensation. *European Management Review* Volume 4, s. 6–14.
- Frey, B. S. & Neckermann, S. (2008). Awards a view from psychological economics: *For Journal of Psychology*. Center for Research in Economics, Management and the Arts
- Frey, B. S. & Neckermann, S. (2009). Awards: A disregarded source of motivation *RMM Vol. 0, Perspectives in Moral Science*, ed. by M. Baurmann & B. Lahno, 2009, 177–182 <http://www.rmm-journal.de/>
- Herland, H. N. (2011). Krigskorset. Siste skanse: [Blogginnlegg]. Hentet 9. november 2015 fra <http://www.sisteskanse.net/blog/2011/03/15/krigskorset/>
- Hultgreen, G. (2011, 10. mai). Kongen var uønsket da spesialsoldatene ble hedret, *Dagbladet*. Hentet fra <http://www.Dagbladet.no>
- Jakobsen, J (2009). Den krænkede religion. Habermas, Honneth og profetens turban: Etikk i praksis. *Nordic Journal of Applied Ethics* (2009), 3 (1), s. 9–26. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag <http://tapir.pdc.no/pdf/EIP/2009/2009-01-2.pdf>
- Kragerø kommune (2015). Anerkjennelse og definisjonsmakt. Hentet 4. november 2015, fra [http://www.kragero.kommune.no/www/kragero/resource.nsf/files/www8x9pbe-akerkjennelseogdefinisjonsmakt/\\$FILE/akerkjennelseogdefinisjonsmakt.pdf](http://www.kragero.kommune.no/www/kragero/resource.nsf/files/www8x9pbe-akerkjennelseogdefinisjonsmakt/$FILE/akerkjennelseogdefinisjonsmakt.pdf)
- Lysaker, O. (2011). Anerkjennelse og menneskeverdets forankring. *Etikk i praksis. Nordic Journal of Applied Ethics*. DOI: <http://dx.doi.org/10.5324/eip.v5i2.1773>
- Meld. St. 234 (2003-2004). *Innstilling fra forsvarskomiteen om den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008*. Oslo: Forsvarskomiteen. Hentet fra <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2003-2004/inns-200304-234.pdf>
- Nytt fra statsråd (2011, 21. januar). Krigskorset med sverd tildeles Trond Bolle. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/krigskorset-med-sverd-tildeles-trond-and/id631471/>
- Personalestyrelsen Finansministeriet (2008). *Anerkendende ledelse i staten*. Hentet 8. november 2015, fra <http://hr.modst.dk/~media/Publications/2008/Anerkendende%20ledelse%20i%20staten/Anerkendende%20ledelse%20endelig.ashx>
- Regjeringen. (2011). *Regjeringens handlingsplan - I tjeneste for Norge*. Forsvarsdepartementet. Oslo: Forsvarets mediesenter
- Regjeringen. (2014). *Regjeringens oppfølgingsplan - I tjeneste for Norge*. Forsvarsdepartementet. Oslo: Forsvarets mediesenter
- Skybakmoen, J. (2015). Har fått altfor liten oppmerksomhet! Tale ved Ordfører i Trondheim Rita Ottervik 08. mai 2015. Hentet 4. november 2015 fra: [www.adressa.no/pluss/nyheter/article10940147.ece](http://www.adressa.no/pluss/nyheter/article10940147.ece)



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

Tranøy, K. E (2014, 24. juli). I *Store norske leksikon*. Hentet 27. oktober 2015 fra:  
<https://snl.no/metode>

Wikipedia (2105). Orders, decorations and medals of the United Kingdom. Hentet 4. november 2015, fra:  
[https://en.wikipedia.org/wiki/Orders,\\_decorations,\\_and\\_medals\\_of\\_the\\_United\\_Kingdom](https://en.wikipedia.org/wiki/Orders,_decorations,_and_medals_of_the_United_Kingdom)

## Vedlegg 1

### INFORMASJONSBREV VEDRØRENDE DELTAKELSE I INTERVJU I FORBINDELSE MED MASTEROPPGAVE I STATSVIDENSKAP VED UNIVERSITETET I TROMSØ

Jeg er student ved Institutt for Statsvitenskap ved Universitetet i Tromsø og er i ferd med å slutføre erfaringsbasert masterstudie i «Ledelse og Organisasjonsteori». Jeg er ansatt i Forsvaret ved Forsvarsstaben/ Veteranavdelingen og jeg har valgt å skrive masteroppgave med utgangspunkt i egen virksomhet. Mitt fagområde er «Veteranivaretakelse», herunder oppfølging av personell henholdsvis før, under og etter deltakelse i internasjonale operasjoner.

Utgangspunktet for problemstillingen er myndighetenes intensjoner og innføring av en rekke tiltak som har til hensikt å uttrykke større anerkjennelse ovenfor soldatene. Det mest synlige tiltaket for soldatene selv er seremonier hvor det blir tildelt medaljer og dekorasjoner av ulik valør. Alle soldater som har deltatt i en misjon får deltakermedalje/ operasjonsmedalje. Noen få får i tillegg bragdmedaljer som påskjønnelse for spesiell innsats for en enkelthendelse. Den siste kategorien dekorasjoner er det særlig interessant å se på effekten av. Denne oppgaven vil derfor undersøke i hvilken grad bragdmedaljer påvirker opplevelsen av anerkjennelse for personell som har gjort tjeneste i en internasjonal operasjon, og dermed om «Stridsdekorasjonsinstituttet» som tiltak faktisk støtter opp under myndighetenes intensjoner.

Jeg har behov for å få belyst problemstillingen fra ulike ståsted og vil gjennomføre et ti-talls intervjuer med relevante personer. Alle som intervjues forutsettes å ha tjenestegjort i en internasjonal operasjon. Intervjuene vil følge den vedlagte intervjuguiden. Jeg ønsker at intervjusituasjonen skal være uformell, og at du som informant skal oppleve at du har mulighet til å bidra med informasjon du mener er relevant. Innspill som fraviker fra intervjuguiden er selvfølgelig tillatt.

Jeg ønsker å benytte lydopptak under intervjuene for å sikre at jeg oppfatter det du sier. Opplysningene gitt i intervju vil bli anonymisert og opptakene vil bli slettet når masteroppgaven er levert.

Vennlig hilsen

Gaute Gunnarskog

E-post: [gaute.gunnarskog@bkkfiber.no](mailto:gaute.gunnarskog@bkkfiber.no)

tlf: 975 54 374

---

Jeg har lest informasjonen som står ovenfor, og samtykker i å la meg intervju av masterstudent Gaute Gunnarskog i forbindelse med hans forskningsprosjekt.

Sted/ dato:..... Signatur:.....

## Vedlegg 2

### Intervjuguide – Masteroppgave i Statsvitenskap UIT

I Stortingsmelding 34 (2008-2009) «Fra Vernepliktig til Veteran» gir Regjeringen en klar målsetning om at det skal utvikles tiltak som skal øke samfunnets anerkjennelse av soldater som har tjenestegjort for Norge i en internasjonal operasjon. I 2008 ble «Stridsdekorasjonsinstituttet» gjeninnført og det ble gitt adgang til å tildele blant annet «Krigskorset med Sverd».

Jeg jobber med en masteroppgave ved Universitetet i Tromsø, hvor jeg forsker på fenomenet «Anerkjennelse». Jeg håper å bidra til at soldatenes behov for anerkjennelse i større grad kan forklares og forankres i et teoretisk perspektiv, og at min oppgave kan medføre økt oppmerksomhet rundt temaet i Norge. Jeg har valgt følgende problemstilling for oppgaven min:

*«I hvilken grad har gjeninnføring av stridsdekorasjoner hatt innvirkning på målsetningene om at norske soldater skal oppleve større grad av anerkjennelse etter tjeneste i en internasjonal operasjon»*

#### Faktagrunnlag

1. Mann/ Kvinne
2. Alder
3. Soldat/ Befal/ Offiser
4. Stadig tjenestegjørende/ Vernepliktig/ Sivil
5. Hvor mange internasjonale operasjoner har du deltatt i?
6. Når var du i intops sist?
7. Har du fått en militær dekorasjon for din internasjonale deltakelse? I tilfelle hvilken?

#### Anerkjennelse

8. Hva legger du i begrepet anerkjennelse?
9. Hva betyr anerkjennelse for deg?
10. Har det noe å si hvem som gir deg anerkjennelse?
11. Har du opplevd situasjoner hvor du ikke har blitt anerkjent for det du har gjort? Hvordan opplevde du det, hva følte du da?
12. Er det viktig å anerkjenne personell som har tjenestegjort i en Internasjonal operasjon?
13. Hvorfor/ hvorfor ikke?
14. Hvordan kan samfunnet på best mulig måte vise anerkjennelse til veteranene?

## Stridsdekorasjoner

1. Har du selv blitt tildelt en «Bragdmedalje»?

### Hvis ja:

- a) Var det viktig for deg å bli anerkjent med stridsdekorasjon?
- b) Føler du at medaljen du har fått er fortjent?
- c) Hvordan synes du dette verdsettes av kollegaer?
- d) Hvordan synes du dette verdsettes av familien din og vennene dine?
- e) Hvordan synes du dette verdsettes av samfunnet rundt deg?
- f) Hvordan har stridsdekorasjonen påvirket deg som person?
- g) Har du oppnådd/ oppnår personlige fordeler pga dekorasjonen du har fått?
- h) Burde du få spesielle personlige fordeler, i tilfelle hvilken?
- i) Hvilken betydning hadde medaljeseremonien å si for følelsen av anerkjennelsen?
- j) Er det medaljens verdi eller tildelingsseremonien som har vært viktigst for at du føler deg anerkjent?

### 2. Hvis nei:

- a) Hva synes du om at andre soldater har fått stridsdekorasjoner for sin innsats i internasjonale operasjoner?
- b) Bør de oppnå personlige fordeler pga dekorasjonen han/ hun har fått?
- c) Hvordan viser du ovenfor de dekorerte soldatene at du verdsetter at de er dekorert?
- d) Hvordan synes du dette verdsettes av kollegaer ovenfor de som er dekorert?
- e) Hvordan synes du dette verdsettes av familien din og vennene dine?
- f) Hvordan synes du samfunnet rundt deg reagerer på dette?
- g) Har de siste års medaljetildelinger noen påvirkning på din følelse av anerkjennelse for din innsats i internasjonale operasjoner?

### 3. Til alle

- a) Kjenner du noen som har fått tildelt en «Bragdmedalje»?
- b) Synes du dette var «fortjent»/ Ikke fortjent? Hvorfor?
- c) Burde flere få stridsdekorasjoner enn i dag?
- d) Hvorfor tror du at Forsvaret bruker stridsdekorasjoner for å gi anerkjennelse?
- e) Kunne man gitt anerkjennelse på andre måter? Hvilke?

4. Er det ting jeg ikke har fått frem, som du ønsker å kommentere?