

I INGENMANDSLAND, MEN ALDRIG ALENE
– ET CASESTUDIE OM SLÆDEPATRULJEN SIRIUS

Anders Kjærgaard¹ & Jesper Corneliussen²

Indeværende artikel sætter fokus på, hvilke udfordringer soldaterne ved Slædepatruljen Sirius oplever ved at være en del af et team i et "ICE"-miljø (isolated, confined environment), hvordan udfordringerne håndteres, samt hvilke personligstræk der er hensigtsmæssige i det nordøstgrønlandske miljø. Undersøgelsen peger bl.a. på, at det særligt er de interpersonelle forhold, der i det lange løb udfordrer soldaterne, at der anvendes en række forskellige coping-mekanismer for at håndtere disse, samt at der synes at være særlig gunstige træk, der sandsynliggøres, at opholdet i Nordøstgrønland bliver en succes. Både for den enkelte og teamet. Endelig peger undersøgelsen på, at de fleste soldater, trods udfordringer undervejs, klarer sig godt og formår at gennemgå en positiv udvikling med tilsvarende udbytte, hvilket (også) kan tyde på en succesfuld selektionsproces.

Udfordringerne ved at være en del af en lille enhed i et 'ICE'-miljø som Nordøstgrønland er flere. Både hvad angår rammerne, naturen opstiller, men også de socialpsykologiske faktorer ifm. at være en del af et isoleret team, som skal fungere effektivt. Ikke mindst på de lange slæderejser, hvor man til stadighed er afhængig af hinanden, og hvor privatlivet er begrænset til den sovepose, der medbringes. Litteraturen er fyldt eksempler fra tidligere polarekspeditioner, der var underlagt samme – eller værre – forhold, og som ligeledes mødte "almenmenneskelige" udfordringer, der selv den dag i dag vækker interesse blandt både fagfolk og lægmand. Bedst kendt er vel "vores egen" *Danmark ekspeditionen*, der i 1906-1908 udfoldede sig i selv samme omgivelser, som indeværende artikel tager sit udgangspunkt i (e.g. Politiken 2015 & 2016).

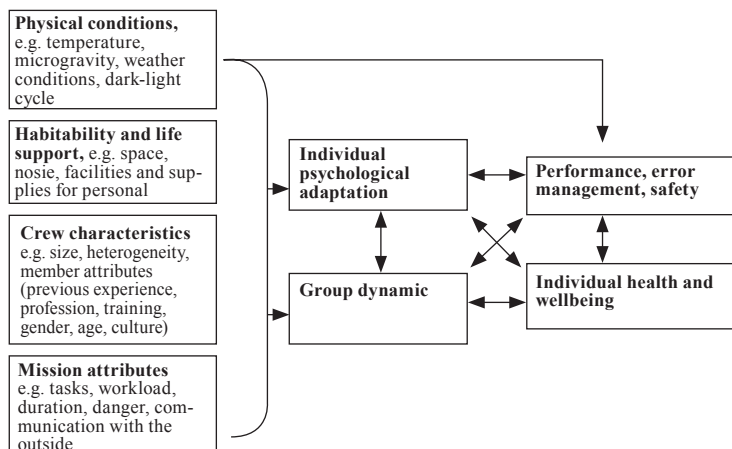
Generelt opstilles seks punkter, der beskriver et ICE-miljø, hvilket også for Slædepatruljen Sirius er gældende: 1) *Reliance on technology for life support and performance*; 2) *Physical and social isolation and confinement*; 3) *High risk and associated cost of failure*; 4) *High physical/physiological, psychological, psychosocial, and cognitive demands*; 5) *Need for human-human, human-technology, and human-environment interfaces* 6) *Need for team coordination, cooperation, and communication* (Bishop, 2004, p. 14,

1 Cand.psych. aut., *Veterancentret - Militærpsykologisk afdeling* (tidl. medlem af Slædepatruljen Sirius, nr 294)

2 Cand.psych, *Arbejdsmiljøcentret* (tidl. medlem af Slædepatruljen Sirius, nr 263)

Suedfeld 2002). Konstellationen af ovennævnte faktorer er for Slædepatruljen Sirius unik, da tilsvarende enhed ikke findes andetsteds. Derfor kan viden omkring håndteringen af udfordringerne være relevant i flere sammenhænge. Det være sig både som enkeltstående casestudie og f.eks. til brug som et analogt arbejdsfelt indenfor det i Danmark ret ukendte felt *space psychology*. NASA er i den sammenhæng den store aktør, der sammen med den europæiske "lillebror" ESA til stadighed er optaget af at generere ny viden, bl.a. ift. optimering af f.eks. udvælgelsesprocedurer samt optimering af sammensætningen af personellet, der skal udgøre besætningen på fremtidige rumrejser/ophold. For de fleste ICE-teams gælder, at det typisk drejer sig om få individer, der opholder sig i en længerevarende periode under ekstreme forhold, hvilket også er gældende for Slædepatruljen Sirius.

Andre studier er som oftest baseret på forskellige ekspeditioner til f.eks. Nordpolen eller Sydpolen (e.g. Palinkas & Suedfeld, 2008; Leon, 1989, 2010), ophold på Den Internationale Rumstation (e.g. Hockey et al., 2011; Sandal et al., 2006) eller består af studier af overvintrende personel på de stationer der er placeret i polarområderne, særligt forskningsstationer i Antarktis (e.g. Grant et al. 2007, Palinkas 1991). Et fællestræk for disse studier – og som delvist også vil være gældende på fremtidige rumrejser/ophold - er en række fysiske udfordringer bl.a. som følge af ekstremt lave temperaturer, kraftige storme, mørketiden, truslen fra isbjørne (Arktis) samt den fysiske isolation fra resten af verden, som gør redningsaktioner og evakueringer vanskelige, ultimativt umulige. Det gælder banalt set derfor om at undgå farer og minimere risici. Figur 1 viser en matrix med Sandal et al.'s (2006, p. 282) bud på hvilke udfordringer, der generelt er på spil i ICE-miljøer:



Figur 1: Faktorer der påvirker i ICE-miljøer

Af figur 1 fremgår, at udfordringerne består af et mix af de særlige miljø-mæssige omstændigheder, individernes tilpasningsevne ud fra deres person-

lighedsprofiler, og ikke mindst de gruppedynamiske eller interpersonelle forhold til andre medlemmer.

Palinkas og Suedfeld (2008) er nogle af frontfigurerne, der har studeret ICE-teams og som ligeledes finder frem til forskellige psykologiske aspekter som påvirker. De mener f.eks. at kunne kategorisere de psykologiske udfordringer ved polarekspeditioner i fire forskellige grupper: 1) symptomer, 2) syndromer, 3) disorders og 4) positive effekter. Nedenunder ses eksempler på de psykologiske (stress)symptomer, som deltagere på diverse polarekspeditioner typisk oplever (ibid., p. 155):

Somatiske symptomer	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Træthed (særligt i mørkeperioden)</i> • <i>Vægttab</i> • <i>Maveproblemer</i> • <i>Hovedpine</i> • <i>Ledsmerter</i>
Forstyrret søvn <i>(særligt i lysperioden)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Svært at falde i søvn og sove</i> • <i>Tab af dyb (REM)søvn</i>
Svækket kognition	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Svækket hukommelse & planlægningsevne</i> • <i>Intellektuel inerti</i>
Negativ affekt	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Depression</i> • <i>Vrede og irritabilitet</i> • <i>Angst</i>
Interpersonel spænding og konflikt	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mod andre gruppedlemmer</i> • <i>Mod andre (supportteam etc.)</i>

Figur 2 Psykologiske symptomer på polarekspeditioner

Selvom polarekspeditioner og rumbesætninger m.fl. ofte oplever en vis social samhørighed bl.a. på grund af en langvarig selektionsproces og/eller som følge af flere delte oplevelser, kan isolationen og samværet med de samme mennesker gennem længere tid ikke overraskende være en katalysator for interpersonelle spændinger og konflikter. Flere studier bekræfter fundet som værende det mest stressfyldte element og det i særlig grad, hvis der opstår tvivl om beslutningsautoriteten (ibid., p.156). I et tredje review af polarudfordringer nævnes også problemer med udstyret som et stressfyldt element samt det, på tværs af alle ICE-miljøer, altid gældende afsavn til familie og venner (e.g. Leon 2011, Bishop 2004).

Metode - deltagere

Data til indeværende artikel er indsamlet over flere år (2011-2016) ud fra forskellige metoder. Forfatterne til artiklen har begge selv været tjenstgø-

rende og har derfor et særligt autoetnografisk og indgående kendskab til kulturen, hvilket har været hensigtsmæssig ifm. dataindsamlingens logistiske og praktiske del. Imidlertid har også andre forskere, særligt professor emeritus Gloria Leon (US), været behjælpelig med selve indsamlingen og bistået med fortolkning af data for at imødekomme eventuel bias. Deltagerne i undersøgelsen repræsenterer forskellige årgange varierende fra 1967-2015 med i alt 50 forskellige deltagere (i alt har 325 mænd (2017) været tjenstgørende ved patruljen siden oprettelsen). En del af disse (n=23) var aktive, mens de deltog. Blandt de aktive udfyldtes *Weekly Rating Form (WR)* på slæderejserne – et spørgeskema der tidligere har været anvendt på polar-ekspeditioner (e.g., Leon, 1989 & 1991) og tilpasset dette specifikke miljø. Endvidere er der foretaget NEO-PI-R-test på de aktive soldater, ligesom førnævnte forsker har foretaget *Debriefing Interviews* (n=12) i indsamlingsperioden ud fra et semi-struktureret format med henblik på at få adgang til flere detaljer. Endelig blev et elektronisk spørgeskema sendt ud til tidligere patruljemedlemmer (n=36) for yderligere perspektivering.

Slædepatruljen Sirius

“Nordøstgrønland er en del af det danske kongerige, og derfor er det Danmarks pligt at opretholde suveræniteten ved permanent tilstedeværelse samt udvise vilje og evne til at være til stede i hele området” (www.forsvaret.dk/glk/sirius). Sådan lyder udfaldet af en dom fra Den Internationale Domstol i Haag fra 1933 på baggrund af en strid mellem Norge og Danmark, efter at norske fangstmænd havde proklameret at dele af Nordøstgrønland tilhørte Norge. Bl.a. på grund af tidligere danske polarekspeditioner og deres store indsats i bestræbelserne på at kortlægge den sidste del af Grønland faldt dommen ud til dansk side (ibid.).

Under Anden Verdenskrig blev der, med hjælp fra USA, etableret slædepatruljer der i starten af 1940-erne patruljerede og lokaliserede tyske vejrstationer i Nordøstgrønland, og senere foranledigede deres ødelæggelse (ibid.). Efter krigen og den kolde krigs start, ønskede Danmark at udbygge tilstedeværelsen af personel i Nord- og Nordøstgrønland, hvilket i 1950, efter anbefaling fra Søværnet, medførte oprettelsen af en decideret patruljetjeneste, der indledningsvis hed Operation Resolut. Siden hen, i 1953, omdøbtes den til det nuværende navn, *Slædepatruljen Sirius* - efter den klareste stjerne på himlen og en del af stjernetegnet *Store Hund* (ibid.). Sirius er i nuværende form en dansk militær specialstyrke, underlagt Arktisk Kommando. 12 soldater (*fupper*) opererer her i verdens største nationalpark i Nordøstgrønland, der kun bebos af danske soldater samt en håndfuld civile på vejrstationen Danmarkshavn. Suverænitetshævdelse er fortsat hovedopgaven, som primært udføres på de op til fire måneder lange slæderejser, hvor to soldater og ca. 13 hunde (ét slædehold) er alene i ingenmandslandet. Tjenesten består af

et uafbrudt 26 måneders ophold og foregår i en bestemt årscyklus, hvor arbejdsopgaverne ofte dikteres af vind og vejr. Praksis er baseret på mesterlæreprincippet, hvor man det første år læres op (gruppen benævnes ’yngstefolk’), hvorefter soldaten indtræder i en ny rolle som mester det andet år (’ældstefolk’). Forud for selve tjenesten i Nordøstgrønland sker et længerevarende optagelses- og forberedelsesforløb strækkende sig fra de indledende fysiske prøver i september til den endelige udtagelse medio juni året efter. Normalt ansøger ca. 60-75, hvor kun syv-otte begynder på den såkaldte ’forskoled’, der består af en række forskellige forberedende kurser med start i november måned. I løbet af de kommende otte måneders kursusrække er der løbende selektion, så der i sidste ende udtages fem-seks soldater. Kan der ikke findes nok egnede udtages evt. tidligere patruljesoldater til at udfylde pladserne.

“The right man”

“Tjenesten ved Sirius er ganske speciel, hvorfor der stilles store krav til den person, der skal gøre tjeneste ved patruljen, og det er tvivlsomt om den optimale Siriusmand overhovedet findes” (www.forsvaret.dk/glk.sirius). Imidlertid har patruljen eksisteret siden 1950, og hvert år er det lykkedes at finde unge mennesker, der er meget tæt på at opfylde alle de krav som forsvaret selv anser ’den gode Siriusmand’ besidde: bl.a. tolerance, hjælpsomhed, overblik og selvstændighed (ibid.). Andre bud på den optimale Siriusmand kommer fra tidligere medlemmer af patruljen ift. hvad en god Siriusmand er for en størrelse.

På spørgsmålet *“Hvilke egenskaber finder du vigtige for at kunne være en del af slædepatruljen generelt, slædeholdet specifikt?”* gives her et udpluk af de tillægsord/træk tidligere patruljemedlemmer vurderede hensigtsmæssige: *engageret, selvtillid, ydmyg, vedholden, ansvarsfuld, opsøgende/iderig, tolerance, professionel, selvjustits, overskud, tilpasningsevne, afbalanceret, positivt sind, humoristisk sans, tålmodig, kreativ, åben, stædig, kriger (ikke offer), høj EQ, åben, ærlig, pålidelig, selvkritisk, IKKE selvhøjtidelig, rummelig, hjælpsom, overbærende, omgængelig, loyal.* Andre soldater uddyber: *Soldaten skal kunne fungere godt i gruppen og samtidig være selvstændig og kunne træffe nogle selvstændige beslutninger; En af de ting jeg kigger på er den sociale del. Jeg tror, det er vanskeligt, når man er i en lille gruppe på først seks og bagefter 12, hvis man skiller sig for meget ud socialt ift. den der norm; Nogle af de punkter jeg har lagt vægt på er, at man har en høj arbejdsmoral og man ikke ’sniger’ den.”*

Analoge studiers fund viser tilsvarende en række gode forslag til, hvilke egenskaber der udgør “the right stuff”, hvis personen skal være en del af et ICE-team. Palinkas og Suedfeld (2008, p. 160) har f.eks. i deres review op-

listet hvilke karaktertræk, der synes favorable for den ideelle person til polarekspeditioner. Dette er imidlertid snævert ift. specifikke ekspeditioner uden at medtage det ikke ubetydelige stationsarbejde (der bl.a. også er gældende ved Slædepatruljen Sirius) som element. Det gør derimod Sandal et al. (2006, p. 289) og Steel et al (1997, p. 340) der postulerer, at polarekspeditionsmedlemmer, astronauter og overvintrende personel fra stationerne i Antarktis besidder visse fællestræk, som generelt adskiller dem fra normbefolkningen. Et interessant fund som er gjort på tværs af disse studier er *absorption*, som relaterer sig til evnen til at lade sig opsluge af en igangværende begivenhed og fjerne fokus fra det omkringliggende. Det kunne f.eks. være at blive så betaget af polarlandskabet at monotonien, samt de fysiske belastninger, ikke længere synes ukomfortable (ibid., p. 290). Andre studier finder at *high achievement orientation* og *low stress* er et generelt og fremtrædende træk hos flere medlemmer af polarekspeditioner (ibid., p. 289). I en undersøgelse af 20 højt præsterende teams fra sportens verden, militæret og politiet, deltog også soldater fra Slædepatruljen Sirius. Deres score i facetterne i NEO PI-3 adskilte sig fra de øvrige højt præsterende hold i undersøgelsen ved højere score i facetterne; *positive emotioner*, *følelser* og *lige-fremhed*, samt lavere score i *irritabilitet*. Facetterne, der er fremhævet i nedstående figur, er de 9 ud af 30 facetter, hvor soldaterne gennemsnitligt enten scorer højere (over 55) eller lavere (under 45) end gennemsnittet af den danske mandlige normgruppe (Corneliusen, 2016, p. 72):

Neurotisme	Ekstroversion	Åbenhed	Venlighed	Samvittighedsfuldhed
<u>Lavere i:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Irritabilitet • Sårbarhed 	<u>Højere i:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Aktivitet • Positive Emotioner 	<u>Højere i:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Følelser 	<u>Højere i:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Lige-fremhed 	<u>Højere i:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Orden • Præstationsorientering • Selvdisciplin

Figur 3 Neo-PIR tendenser på Sirius-soldater

Peeters et al. (2006) opstillede i deres studier af arbejdsteamers hypoteser, der kan forlignes med ovennævnte fund, f.eks. at mennesker, der scorer højt på ekstroversion og venlighed (agreeableness), samt udviser emotionel stabilitet, generelt forventes at kunne lide at arbejde med andre. Et team tilbyder således ekstroverte mulighed for at tale og socialisere med andre, mens venlige personer kan være dygtige til at samarbejde gennem tolerance, høflighed og respekt. Det kunne forventes, at der selekteres efter højt niveau af venlighed i isolerede grupper med få medlemmer, hvor interaktion og behovet for samarbejde er i højsædet, mens modsat lav grad af venlighed kan være en fordel i større og løsere sociale strukturer, hvor miljøet i højere grad tillader individer at fouragere til egen vinding (Nettle 2006, p. 627). Samme forfatter

fremstiller derfor den hypotese, at der f.eks. selekteres efter et højt niveau af venlighed i isolerede grupper med få medlemmer. Hypotesen bekræftes af resultaterne fra undersøgelsen af 20 forskellige højt præsterende teams, hvor respondenterne fra Slædepatruljen Sirius scorede højere i venlighed end undersøgelsens øvrige respondenter, samt normgruppen (Corneliussen: 2016, p. 107). Emotionelt ustabile personer (fortolket som høj score i N) kan tænkes at føle sig usikre og have en tendens til at se tingene i et mere negativt lys, hvorfor en lav score i neuroticisme (emotionel stabilitet) sandsynligvis er fordelagtig i et ICE-team. Samme studier viste også, at teammedlemmer med emotionel stabilitet udviste større tilfredshed med teamet generelt (Peeters 206, p. 203). I sidste ende kan de fleste træk og betragtninger koges ned til tre fundamentale komponenter, kendt som *Gunderson's Triad*:

- *Ability* omhandler lysten og motivationen til at udføre det specifikke job;
- *Stability* vedrører, at der kun er få og moderate udsving i humøret og
- *Compatibility* omhandler evnen til at interagere *smoothly* med andre mennesker (Suedfeld & Steel 2000, p. 241).

Det er imidlertid vigtigt at medtænke, at en favorabel profil i sig selv ikke er garant for succesfuld præstation i et givent miljø. Forudsætningerne for at kunne blive succesfuld, hvordan det i øvrigt så end måles i det specifikke miljø, må imidlertid antages at være større.

Udfordringer i Nordøstgrønland

Med inspiration fra Palinkas og Suedfeld (2008) kan man, baseret på interviews, spørgeskemaer mm. om Slædepatruljen Sirius tegne et billede af tre overordnede kategorier, der omfavner de udfordringer/stressorer, soldaterne møder. Den ene kategori er de *fysiske*, hvorunder vilkår som vind og vejr, mørke, det medbragte udstyr, hundene, samt tidsdimensionen (varigheden) kan placeres. Flere af disse faktorer kan siges at være i relation eller overlap til de elementer, der kan placeres i en anden kategori, nemlig *sociale stressorer*. Her optræder flere elementer, der er gensidigt forbundet, men som også isoleret set kan betragtes som udfordrende indenfor interpersonelle forhold, mens den sidste overordnede kategori øvrige *stressorer* vedrører selve systemet/organisationen Sirius er en del af (og underlagt).

Det gælder selvsagt for alle kategorier, at de kun er potentielle og derfor ikke nødvendigvis opleves som udfordringer af alle soldater, ligesom nogle slet ikke møder dem. Det vil derfor variere meget, hvordan det påvirker soldaterne og hvornår en præmis bliver oplevet som en decideret udfordring, men for størstedelen af soldaterne vil en eller flere af udfordringerne sikkert påvirke deres tjeneste i større eller mindre grad og særligt på de lange slæderejser.

KATEGORI	UDFORDRINGER
Fysiske stressorer	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Vind og vejr</i> • <i>Mørket (mørkeperioden er ca. 1. NOV – 15. FEB)</i> • <i>Terrænet</i> • <i>Fysisk hårdt arbejde</i> • <i>Varigheden (på slæderejser specifikt, tjenesten generelt)</i> • <i>Personskader</i> • <i>(Bekymring om) Hundenes ve og vel</i> • <i>Problemer med udstyr</i>
Sociale stressorer	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Monotoni (rutinepræget arbejde)</i> • <i>Tæthed (mangel på privatliv)</i> • <i>Rollefordeling</i> • <i>Lederskab</i> • <i>Beslutningsproces</i> • <i>Konflikthåndtering</i> • <i>(Manglende) kommunikation</i> • <i>Interpersonelle/intergruppe spændinger</i> • <i>Afsavn/tab</i>
Øvrige stressorer	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Manglende støtte/forståelse fra støtteelementet i Danmark</i> • <i>Kontraindicerende/pludselige direktiver fra overordnede</i> • <i>Andet</i>

Figur 4 Udfordringer for slædehold

Inddrages tidligere soldaters erindringer vil man endvidere kunne se, at det nævnte ikke kun er aktuelt i dag. I relation til det “mest stressende” er det interessant at se på, hvad det er tidligere soldater gerne ville have været foruden. På spørgsmålet “*Hvad er det umiddelbart dårligste (hvis noget) minde fra tiden ved Sirius?*” bliver stort set alle elementer fra ovenstående tabel nævnt som eksempler:

#En dårlig slædemækker det første år #At miste hunde under slæderejse; En brækket fod #At det var svært at få det til at fungere godt sammen med yngstemanden på slæderejserne #Det rutineprægede optællingsarbejde på stationen #Den dag jeg skulle rejse hjem; Ikke alt for godt sammenhold/samarbejde på mit ældstehold #Mørket og det manglende lys om vinteren #Splittelse på ældsteholdet, hvilket skabte en dårlig stemning i hele patruljen #Perioder hvor jeg lod mig irritere af enkeltes ringe arbejdsindsats/holdning eller dårlig kvalitet på udført "arbejde"#Vi mistede en mand #Mange forsinkelser og ruteændringer var lidt stressende.

Nyt citat markeres med '#'

Fysiske stressorer

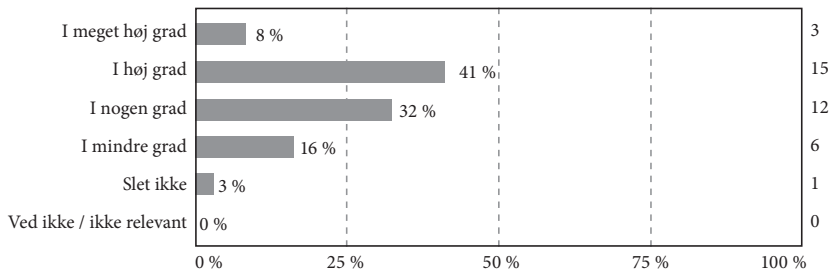
Af fysiske faktorer er vind og vejr en naturlig udfordring, soldaterne må forholde sig til. Der er en betydelig risiko forbundet med at færdes i så lave temperaturer ift. forfrysninger og åbenlyst sætter det begrænsninger ift. at arbejde og reparere ting, når temperaturen er meget lav. Det kræver derudover meget energi blot at holde sig varm, ligesom det kan kræve en god del motivation at stå ud af soveposen om morgenen i -35 grader celsius og komme i gang med dagens gøremål (Elander & Christensen 2009). Forholdene forstærkes yderligere i vintermånederne (november-februar), hvor solen ikke mere kan ses på himlen og mørket har overtaget. Her fremkommer ligeledes flere af symptomerne (i mindre grad) forbundet med vinterdepression bl.a. i form af træthed, irritabilitet, lavt energiniveau og nedsat kognitiv evne ift. enkelte problemløsningsopgaver. Flere analoge studier har lignende fund og fænomenet har endda fået sit eget navn i form af *winter-over syndrome* (Palinkas & Suedfeld 2008, p. 157). Dertil kommer risikoen ved begrænset overblik i terrænet, hvilket da også forårsager størstedelen af de skader, der opstår. På spørgsmålet om, hvorvidt vind og vejr har været udfordrende for tidligere soldater, svarer 73% (n=27) bekræftende på, at vejret "i høj grad" eller "i meget høj grad" voldte problemer, hvilket understøttes gennem nedenstående kommentarudpluk:

#Det var da udfordrende. Men som forventet #Det var ikke uoverkommeligt eller uoverskueligt; Moder natur stiller store krav "til drengene" #Ekstreme situationer i teltet og på isen med orkan #Af og til udsat for ekstremt vejr; Visse dag og perioder med meget stærk vind/snestorm/fygning gav udfordringer på det pågældende tidspunkt, men det var ikke noget der påvirkede mit forhold til stedet, eller lyst til tjenesten #Slædekørslen i mørke på efterårsrejsen oplevede jeg som en belastning, der dæmpede min lyst til næste efterårsrejse #Det er svært ikke at være blevet udfordret af vejrliget i Nordøstgrønland #Det gav nogle overvejelser om det var forsvarligt #Vind og vejr er noget der gør noget ved ens sindsstemning og humør og nemheden ved ens arbejde. Da jeg fryser meget, var der store udfordringer med at holde varmen på fingre og tæer; og der gik ikke en dag på slæderejsen, uden at jeg frøs. #Nogle dage tænkte man også hvordan ser de tæer nu ud! Det værste var nok at gøre sit fornødne i dårligt vejr #Teltet kollapsede, og vi søgte ly i et andet #Flere gange faret vild i dårligt vejr

Nyt citat markeres med '#'

Sociale faktorer

De sociale faktorer, som omfatter makkerskabet specifikt og det indbyrdes forhold holdene imellem generelt, er for både de aktive soldater, men også for de tidligere patruljemedlemmer, det område der har medført de største udfordringer. Isoleret set rummer hvert enkelt punkt i Figur 4 noget særegent som kan belaste, men de fleste sociale faktorer kan siges at være i komplekst samspil, hvor et element kan påvirke andre på en u hensigtsmæssig måde. F.eks. kan dårlig/manglende kommunikation selvsagt være årsag til både spændinger og konflikter i makkerskabet og medføre uklarhed ift. både rollefordeling, beslutningsprocesser og generelt lederskab. I spørgeskemaundersøgelsen bekræfter halvdelen af disse deltagere, at makkerskabet "i høj grad" eller "i meget høj grad" var en udfordring.



Figur 5: Udfordringer ved makkerskab

Analyseres kommentarerne fra soldaterne yderligere fremgår det klart, at der er flere omstændigheder, og særligt den miljømæssige kontekst, der forstærker situationen slædeholdet befinder sig i, f.eks. at de er i et tvunget samkvem med samme makker gennem lang tid, hvor det rutinemæssige arbejde hurtigt risikerer at blive socialt monotont, hvis det ikke lykkes at *bonde* med makkeren. Konstant nærvær og dermed påmindelsen om den andens tilstedeværelse er en klar forstærkende faktor, der kan få små ting til at vokse sig større – kendt som “trykkogereffekten” – og ultimativt ende i en konflikt, hvis det ikke tages i opløbet. Da den menneskelige tendens ofte er fastholdelse af respektive holdninger til et givent problem risikerer begge at bliver prædikeret med anklagende etiketter som f.eks. “dårlig makker”, hvilket kan virke både krænkende og stigmatiserende og i værste fald medføre sanktioner eller anden form for (social) eksklusion.

#Der kan være stor forskel på hvem man er sammen med og om det kommer ud på en god eller dårlig måde. #Klikkede ikke helt med mine makkere men vi havde det fint sammen - ingen uvenskab. #Den psykiske belastning under oplæringen var meget stor, hvilket til dels kan tilskrives forskellige måder at kommunikere på (pænt sagt). #Makkerskabet er en udfordring. #Første år var makkerskabet noget anstrengt. Derimod meget godt det andet år. #Nok mest situationer hvor jeg i bagsyn var urimelig over for en slædemakker. Man bliver skuffet over sig selv og det er helt vildt svært at indrømme over for makkeren. #Dårlig stemning i teltet med min første makker. #Under oplæringen oplevede jeg en meget stor belastning, ikke fysisk, men psykisk. #Havde et godt forhold til yngstemand på stationen, som blev sat på en prøve på slæderejserne.

Nyt citat markeres med ’#’

Suedfeld og Steel (2000, p. 242) formulerer i et beslægtet studie at “*many discover only too soon that they have committed themselves to monotonous, routine, [sometimes] boring tasks in a monotonous, confining environment, cooped up with the same unvarying group, and they can not get out*” (ibid.). Hvorvidt det er direkte kompatibelt til miljøet i Nordøstgrønland er nok tvivlsomt, men der er klart elementer, der går igen. Et af disse er kommunikation, der generelt er det, som blev vurderet som værende meget stressende. Særligt mod slutningen af slæderejserne, hvor flere oplever at samtaleemnerne er opbrugt og hvor tidsdimensionen også spiller ind, hvilket følgende udsagn illustrerer: “*Min makker og jeg havde perioder, hvor vi var meget tavse... talte ikke meget. Disse perioder med mangel på kommunikation var stressende “,” Man taler ikke meget til hinanden mere. Du er sammen 24 timer i døgnet, kun jer to. Samtaleemnerne er opbrugt og du irriteres af små ting. Man bliver ikke stresset fysisk, men mentalt*”. Andre soldater har tidligere oplevet noget tilsvarende: “*Efter langs tids isolation på slæderejserne. Når man kender hinanden SÅ godt at man allerede inden makkeren åbner munden ved, hvad han vil sige, så kunne begge godt blive korte for hovedet*”.

I forlængelse af dette og på spørgsmålet om hvornår soldaterne har oplevet konflikter, tegner der sig et mønster der understøtter, at små ting kan få stor betydning i miljøet:

#Var uenige om noget så åndsvagt som hvad "venstre om bakken betød". Skulle man have bakken på venstre side eller køre venstre om bakken. #En dum diskussion om hvilken vej der skulle køres i en snestorm hvor 'ældste' trak 'chefkoret' #Min ældstemand fandt det helt urimeligt at jeg havde pakket en ekstra undertrøje ned til den lange slæderejse. Den hev jeg stolt frem efter en månedstid for at skifte fra den gamle. Jeg fik et længere foredrag om unødigt vægt og det egoistiske i at slæbe ekstra vægt med. Den synes jeg var skudt helt ved siden af og jeg syntes han var lidt latterlig ved at gå op i de 50 gram. Jeg skulle nok have fortalt at det var mangelfuld pakkevejledning, men lod den ligge og mukkede over det et par timer... #Konflikter kunne opstå hvis jeg gjorde noget forkert, som jeg godt kunne have tænkt mig at jeg havde fået en forklaring på før vi gik igang. Det førte tit til mærkbar irritation fra min ældstemand. I de dårlige udgange på disse situationer følte jeg mig så uretfærdigt behandlet, og min ældstemand havde så dyb en fornemmelse af min tåbelighed, at vi kunne gå dage uden at snakke sammen. #Vi "skændtes" om valg af rute og jeg lod yngstemanden bestemme i den overbevisning at hans valg af rute var ok. Det viste sig at være en lortevej og han var overbevist om, at jeg havde ladet ham vælge ruten velvidende at det var hul i hovedet. Denne konflikt blev først afklaret tilbage på stationen. #Når begge giver efter og bare holder kæft og via kropssproget signalerer at det man gør er 'under' trods man ikke vil sige det verbalt. #En dårlig udgang kan være den ene vil fortsætte og den anden ikke har kræfter til det. #Det var primært situationer hvor vi begge var frustrerede over et eller andet som ikke var blevet snakket igennem før vi stod i situationen. Det var meget ubehageligt og tilliden røg. #De fleste konflikter var nok på slæderejsen hvor man var tæt på hinanden i lang tid og de små ting blev irriterende og omkring hvordan hundene skulle køres og behandles. De største konflikter gik nok mere på hvordan den anden spiste eller drak eller opførte sig, noget der altid bliver forstærket på en slæderejse. #Når folk holdt på at deres løsning var den bedste - grundet faglig stolthed.

Nyt citat markeres med '#'

Hvordan håndteres udfordringerne?

Generelt viser besvarelserne fra spørgeskemaet, at der findes flere forskellige måder at "lufte ud" på, hvilket kan være en umiddelbar nem måde at håndtere nogle af de sociale udfordringer på. Overordnet kan det ud fra interviews og spørgeskemaet udledes, at der findes en *individuel coping* og en *interpersonel coping*, uden at de to strategier nødvendigvis er uforenelige. Den første omhandler at komme væk fra situationen, f.eks. gå en tur i fjeldet,

men kan også bestå i at tale med andre om det der trykker. Det kan, hvis det er et interpersonelt problem, være enten lederen eller kollegaer fra eget hold, som der f.eks. tales med over radio eller satellittelefon (hvis makkeren er uden for hørevidde) eller når slædehold krydser hinandens slædespor. Endelig er der flere, der taler med hundene og som derigennem får afløb for deres bekymringer, hvilket nedenstående kommentarudpluk uddyber:

#Jeg gik ture i fjeldet alene og lod det gå ud over ryper og harer. Som sagt snakkede vi også sammen på holdet, men ikke nok #Gik en tur med en hund i fjeldet #Af og til er det da nok gået ud over hundene. #En tur i fjeldet, gå foran og læg spor; en mand til hund snak over aftenen, en snak i tellet om aftenen, en fortrolig snak med en anden - jeg synes det meste blev brugt, alt efter hvad situationen indbød til. Men der vil være brug for at lufte ud. #Løb eller gik ture i fjeldet. Talte med nogen fra min egen årgang. Talte med hundene #Jeg talte meget med mit hold, men ikke med min makker. Jeg har en enkelt gang fanget mig selv i at lade en frustration over manglende førerhund, gå ud over den hund, der så trak de andre i den forkerte retning. Ellers læste jeg en del. Jeg hørte musik. Jeg arbejdede. #Jeg fik opladt "batterierne" ved lange gåture, og hvis det var mere alvorlige sager talte jeg med nogen fra mit hold. #Har også reageret hårdt og prompte overfor hundene. Helt sikkert en ubevidst handling for at lufte ud, efterfulgt af dårlig samvittighed!!! Læste og levede mig meget ind i bøger, en lille udflugt fra slædelivet #Vi var tre fra holdet der drak os fulde (eller mod til) et par gange om året og evaluerede hinanden. Det gav både luft og selvindsigt når man fik kritik fra nogle man stolede på #Skrev lidt dagbog - "snakkede" med en hund ... de var altid enige med mig ;-) Debaterede evt. med mine "nærmeste" på min årgang.

Nyt citat markeres med '#'

Den interpersonelle copingstrategi, som de fleste benytter sig af, består naturligtvis i al sin enkelthed i, at man sætter sig ned og taler ud med makkeren, om de udfordringer slædeholdet står overfor eller midt i. Det kan dog med de miljømæssige forstærkende elementer in mente, i nogle tilfælde være svært nok. Oftest fordi det helt fundamentale, af den ene eller anden årsag, ikke er talt igennem fra start, hvilket følgende tre spørgsmål kan perspektivere.

1. Hvem er jeg? Hvad er min rolle?

Ifølge Schein (2010, p. 165) er det, der ødelægger et team enten, at der fra begyndelsen er uklarhed omkring rollerne, eller at medlemmerne har afvejet fra aftalte roller. I et nyt team vil der ofte være forbehold overfor hinanden ift. forventningerne, der stilles, hvilket Haslebo (2011, p. 142) beskriver som

rolletvetydighed. Hos Slædepatruljen Sirius er hierarkiet, og dermed magtforholdet, imidlertid klart, idet der er en ældstemand, som har et års erfaring, hvis vigtigste opgave er at oplære yngstemanden på en måde, så han året efter kan overtage mesterrollen. Magtforholdet er ydermere en del af narrativerne om Slædepatruljen, indebærende, at soldaterne allerede før optagelsen har forventninger til rollefordelingen og organisationens spilleregler. Ekspertmagts udøvelse er udpræget i kulturen og magtpositionen er derfor indiskutabel. I hvert fald til at begynde med, hvor yngstemanden af gode grunde ikke ved noget om slædekørsel. Undervejs tilegner han sig imidlertid gradvist mere erfaring, i direkte sammenligning med det situerede læringsbegreb *legitim perifer deltagelse* (Lave & Wenger 2003, p. 31), hvilket potentielt giver udfordringer såfremt rolleforventningerne bliver modstridende med risiko for decideret rollekonflikt. F.eks. hvis rollerne er internaliseret så dybt, at individerne ikke kan fralægge sig normerne og forlige sig med den efterhånden nivellerende erfaring og rollefordeling, her forstået som en ældstemand, der ikke vil uddelegere ansvar til yngstemanden: *“Indeed, the longer one stays in a role, the more difficult it may become to initiate a role transition [...] One may become entrapped [...]”* (Asforth 2000, p. 31).

Analoge studier viser også, at konflikter (ofte) opstår når lederskabet udfordres, eller det ikke lykkes at overgå fra et opgavefokuseret lederskab (som kan være fordelagtigt i starten) til et mere støttende *status-leveling*-lederskab mod slutningen (Leon 2011, p. 357). Der kan ifølge Stets og Thai (2010) forekomme to specialiserede lederroller i grupper; opgavelederen og den socio-emotionelle leder (ibid., p. 9). Opgavelederen bidrager til gruppen med de bedste instrukser og idéer ift. at nå gruppens mål og kan være så determineret omkring dette, at han kan virke stridsom og anmassende. Denne ledertype har meget stor indflydelse på gruppens beslutninger og holdninger, men kan samtidig have en tendens til at skabe spændinger i gruppen, grundet hans frembrusende adfærd (ibid.). Det er i denne situation, den socio-emotionelle leder finder sin rolle. Denne ledertype kan lette stemningen i gruppen og tage sig af dem i gruppen, hvis følelser er sårede. Han kan være en der løsner spændinger i gruppen, både ved at anvende humor, men også ved at yde emotionel og empatisk støtte til gruppemedlemmer (ibid.). På slædeholdet, hvor ældstemanden er den formelle leder, kan det muligvis være vanskeligt for denne samtidig både at være en opgaveleder og socio-emotionel leder, hvilket kan medføre udfordringer over tid.

2. Hvordan vil graden af nærhed være?

I forlængelse af ovenstående spørgsmål rejser der sig et andet, som også kan medføre udfordringer for nogle: Hvor socialt tætte skal vi være? Hvor følelsesmæssigt involveret skal vi være? Er det kun et arbejde eller skal der

bondes? Inddrages makkeren i personlige oplysninger, mål og ønsker? Relevante spørgsmål som ikke altid kan besvares, men som undervejs kan være årsag til oplevelsens udfald. Slædehold består (oftest) af en yngste- og en ældstemand, der kommer fra to forskellige hold med hver deres interne kulturer og normer og sammensætningen af holdene (dikteret af lederen af patruljen) kan betyde, at nogle kommer til at køre med deres anden- eller tredjeprioritet. Konstellationen kan potentielt gå ud over nærheden på slædeholdet, da medlemmerne risikerer at blive tilbageholdende og måske sårbare, hvilket kan medføre en negativ dominoeffekt (Barsade 2002, p. 644). 'Smitsom sindssygdøm' er et velkendt fænomen i psykologien, i klinisk sammenhæng kaldet *psychosis inducta*, omhandlende at to mennesker, grundet deres tætte relation, kommer til at dele samme skæbne (Hemmingsen 2008, p. 389f). Paralleliseret til Slædepatruljen Sirius kan soldaterne på samme måde siges at være særdeles tæt knyttet og afhængige af hinanden, hvorfor begrebet er nyttigt i beskrivelsen af de forstærkende (domino)effekter, som kan udspille sig på slæderejserne: "[...] *people can, under certain conditions, be connected to others in such a way that they are likely to experience emotions even though they themselves are not directly confronted with the triggering situation*" (Yzerbyt et al. 2003, p. 535). Positive emotioner siges generelt at være mørtlen i et team, og det der medfører en os-følelse og sædvanligvis positiv synergieffekt. Under særlige omstændigheder kan emotioner imidlertid være negativt ladede og brede sig som ringe i vandet, hvis kemien mellem de to soldater ikke virker. Det har de fleste mennesker oplevet, men i situationer hvor man også er så dybt afhængige af hinanden, som det er tilfældet på en slæderejse, kan det være meget ubehageligt bl.a. fordi man hele tiden er påmindet om den anden. Måske det i virkeligheden er *esprit de corps'* akilleshæl for teams generelt og Slædepatruljen Sirius specifikt?

3. Hvor megen kontrol/indflydelse får jeg?

Ved Slædepatruljen har nogle af soldaterne forud for opholdet i Nordøstgrønland 'kun' aftjent deres værnepligt, mens andre har flere års militær erfaring, hvilket kan være en potentiel årsag til andre problemer. Man kunne forestille sig, at personer med militær baggrund, som er vant til at være i et hierarkisk system, nemmere vil kunne indordne sig som yngstefolk (fordi rolledistinktionen ift. "den overordnede ældstemand" er klar), men som følge deraf måske også ville have sværere ved at fralægge sig autoriteten som ældstemand.

Blandt tidligere fupper kan der findes eksempler, hvor graden af indflydelse i bedste fald kan diskuteres, eller i værste fald er ikke-eksisterende, hvilket selvsagt ikke er befordrende for håndteringen af de sociale udfordringer, der måtte opstå:

#Vi var meget dårlige til at løse tingene, da det kun var ældstemanden der havde kommandoen, man kunne komme med forslag men ikke en kommando. #En typisk dårlig udgang var når ældstemanden efter diskussion slog fast hvem der bestemte. #”Sådan plejer vi at gøre”.#”Sådan er det bare, hvis du vil ændre noget kan du gøre det næste år...”... selv om en bedre løsning var til rådighed. #Ikke spurgt og ikke hørt... #Jeg valgte at gøre det selv - yngstemanden lærte intet.

#Jeg synes at min makker det andet år ikke gav udtryk for om han mente, at det der foregik var tilfredsstillende eller skulle gøres på anden vis. Jeg var nok heller ikke god nok til at spørge.

Nyt citat markeres med '#'

Samles ovenstående betragtninger er det vel næppe forkert at konkludere, at kommunikation er et nøglebegreb ift. at håndtere i hvert fald de sociale udfordringer slædehold kan møde. Nogle soldater bliver sat sammen med en makker, de ikke ønsker, mens andre får førsteprioriteten opfyldt, men uanset hvad er indledende og løbende forventningsafstemninger vigtige og centrale elementer ift. at minimere risikoen for kontroverser, der kan få betydning for slædeholdets effektivitet. I forlængelse heraf bliver begrebet om *leader-member exchange*³ (LMX) interessant ift. kritisk betragtning af godt/dårligt makkerskab-dikotomisering, og de udfordringer, det kan medføre. LMX kan placeres i et magtkontinuum gående fra inklusion til eksklusion, hvor magtbalancen til tider ophæves ift. f.eks. fælles beslutningstagen og neutral smalltalk, forstået som *high-LMX* modsat ekskluderende *low-LMX*, som kan fortolkes som en diktatorisk ældstemand, der enerådigt træffer beslutningerne og hvor det personlige engagement er udeladt. Begge LMX-principper kan fungere, men det førstnævnte er nok mest fordelagtigt ift. at skabe positiv indstilling, selvtillid og taknemlighed hos yngstemanden. Ældste- og yngstefolk er derved indbyrdes influeret af LMX samt den gensidige løbende evaluering, der finder sted, hvor yngstefolkene forventes at give deres yderste ift. at legitimere deres tilstedeværelse. Omvendt stiller det også modsatte krav om kvalificeret oplæring fra ældstemanden, da dette bl.a. er en vigtig motivationsfaktor ift. selv en dag at stå med det overordnede ansvar. Nedenfor gives et udpluk af eksempler på gode måder at håndtere lederskabet på og dermed samtidig undgå konflikter:

3 "Theory of leadership in which effective leadership rests on the ability of the leader to develop good-quality personalized exchange relationships with individual members" (Hogg & Vaughan 2005, p. 326)

#I starten var det ældste som traf beslutningerne. Senere, da yngste var mere erfaren, talte vi om, hvad der var det mest hensigtsmæssige og lyttede til hinanden inden vi i fællesskab besluttede. # Min ældste mand var god til at lægge beslutningsprocessen over til mig for at "træne". #Jeg blev anerkendt på lige fod med ældstemanden. Jeg var derfor en del af alle beslutninger taget på slædeholdet. #Jeg kan huske hvorledes jeg prøvede at forebygge konflikter, ved at få snakket dagens oplevelser igennem, og ved at prøve at forklare nye udfordringer med en god balance mellem ansvar og erkendelse af egen usikkerhed, hvilket gav plads til mine meninger og syn på tingene. #Vi kunne lytte til hinanden og finde et kompromis eller f.eks. tage en feedback konstruktivt uden at respekten røg. #Jeg havde det med at gå og kigge ned i "jorden/sneen", når jeg gik foran. Det irriterede min makker da han mente vi kørte for mange ekstra kilometer for jeg slingrede i stedet for at gå den lige vej. Det fik han sagt en aften i teltet på en god og sober måde og jeg kiggede op resten af turen og gik som efter en laserstråle.... #Vi lyttede til hinanden og så en situation fra mere end én side. Det er klart en fordel, at begge fopper har en vis grad af pragmatiske evner. På den måde luftes også flest mulige løsninger. Min ældstemand lod [somme tider] mig få "ret" og så talte vi senere (ex. i teltet) om andre løsningsmuligheder. #Kørte 2 ældstemænd sammen så vi snakkede om hvordan vi ville gøre tingene. Når vi ikke kunne blive enige, skiftedes vi til at have "ret". #Jeg havde en god og forstående ældstemand. Vi løste alle konflikter over en kop kaffe og altid med god udgang.

Nyt citat markeres med '#'

"What doesn't kill us ..."

På trods af forskningens tendens, denne artikel inklusive, til at lede efter og fokusere på udfordringer og problematikker, der er forbundet med "teams in extreme environments", af hvilke der også er adskillige, findes der imidlertid også konsensus omkring, at flertallet af mennesker i ICE-miljøer faktisk klarer det ret godt, er veltilpassede, kompetente og i stand til at modstå de forskellige udfordringer de møder. Palinkas og Suedfeldt (2008, p. 158) påpeger vigtigheden i, at negative og positive reaktioner ikke er uforenelige, idet mennesker *både* kan nyde oplevelser i ICE-miljøer og få (positivt) udbytte deraf, selvom de *også* udviser tegn på diskomfort, psykologiske symptomer eller møder svære udfordringer undervejs. At studere de positive aspekter er ikke ensbetydende med at benægte eksistensen af de negative og omvendt, men en ensidig undersøgelse af den ene gruppe vil resultere i et ukomplet og derfor upræcist billede af forholdene i ICE-miljøer. De generelle fund angående 'polar-personligheder' er måske derfor ikke så overraskende, som det kunne forventes. Palinkas (1991, p. 796) formulerer det

meget rammende med *“the greater the test the greater the benefits”* (ibid.). Med inspiration i forskningen indenfor dette felt, særligt Tedeschi og Calhoun (2004), kan man også hos tidligere soldater finde eksempler på en positiv udvikling indenfor følgende domæner:

KATEGORI	Eksempler på “vækst”
Relationer	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Satte pris på og fik dyrket mine rigtige venskaber”</i> • <i>“Er nok blevet bedre til at læse folks humør og meninger uden at skulle udveksle en masse ord”</i>
Nye muligheder	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Glæde ved et fantastisk liv med alle muligheder åbne – selvsikkerhed”</i> • <i>“Turde træde ud af mængden og sige. Det her vil jeg, eller det kan godt være, at alle andre gør sådan og sådan, men det er ikke det jeg vil”</i> • <i>“Fandt nye udfordringer og veje i mit liv som jeg ellers ikke ville have fundet”</i> • <i>“Jeg fandt ud af at jeg skulle skifte karriere. Jeg var blevet betydeligt mere selvstændig og selvsikker og bevidst om egne evner”</i>
Personlig styrke	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Stor selvtilid og tro på egne evner”</i> • <i>“Større tolerance. Mere ro på og overskud i mange situationer”</i> • <i>“Mere moden og jeg hviler i mig selv og at man kan hvad man vil”</i> • <i>“En fornemmelse af at have udrettet noget som ikke alle kunne, og som ikke var alle forundt”</i>
Værdsættelse af livet/spiritualitet	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Den DYBE INDRE læring, det var for mig * En Livsskole”</i> • <i>“Lærte ekstremt meget om mig selv på det mentale plan. Kom MEGET i dybden”</i> • <i>“Ekstrem lykke og glæde ved livet lige efter hjemkomsten. Snuse til paradiset”</i> • <i>“En generel ydmyghed over at være til og et sikkert livsvarigt behov for at have steder i mit liv, hvor natur og fysisk udfoldelse kan give lidt af den samme ro i hoved og krop”</i>

Figur 6 Det positive outcome

Det må formodes, at dem der gennemgår og består de forskellige selektionsprocedurer sandsynligvis også vil befinde sig vel i miljøet, og i sidste ende også kommer styrket derfra, hvilket flere studier, dette inklusive, også påpeger (ibid.). De få personer, der får (store) problemer, kan måske allerede udpeges ved de indledende selektionsprocedurer, hvilket sætter spørgsmåls-

tegn ved, hvorvidt disse er optimale. Med andre ord: Er frafaldet optimalt? Der findes i den sammenhæng et både godt og dårligt frafald. Det gode frafald består i at få sorteret de forkerte fra (*select out*), mens det dårlige indebærer at miste nogle, der måske kunne gå hele vejen, men falder fra af de forkerte grunde (*missed train in*). Et andet aspekt er kvaliteten af den forberedelse, der gives soldaterne forud for tjenesten i Nordøstgrønland. Er det muligt at skabe adækvat træning til de forestående udfordringer? Er det overhovedet muligt at forberede på tidsdimensionen, i.e. varigheden, i et specifikt miljø på forhånd?

Konklusionen på indeværende artikel er, at soldaterne ved Slædepatruljen Sirius møder flere forskellige typer af udfordringer, særligt på de lange slæderejser, og selvom nogle soldater helt undgår problemer, vil der for størstedelens vedkommende være perioder, hvor en eller flere af de beskrevne udfordringer besværliggør eller påvirker arbejdet. Særligt vedrørende de sociale udfordringer kan det for enkelte soldater medføre ubehag og ultimativt få store konsekvenser som, grundet populationens størrelse, også risikerer at influere på de andre soldater, forstået som negativ dominoeffekt. Imidlertid peger undersøgelsen også på, at soldaterne, i bogstaveligste forstand, er klædt godt på til at kunne håndtere udfordringerne og for størstedelens vedkommende kommer de mere end helskindet igennem de 26 måneder og gennemgår en (positiv) udvikling, hvilket kan relateres til Antonovsky's (2000) *salutogenese*-koncept, forstået som *positive growth* og meningssskabelse i livet.

Referencer

- Antonovsky, A. (2000) *Helbredets mysterium*. Kapitel 1, 2 + 6. København: Hans Reitzels Forlag.
- Asforth, Blake E. (2000) *Roles in transitions in organizational life - An identity-based perspective*. Kapitel 2. Lawrence Erlbaum Associates, Incorporated.
- Barsade, S. (2002) The Ripple Effect: Emotional Contagion and Its Influence on Group Behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-675.
- Bishop, S. (2004) Evaluating Teams in Extreme Environments: From Issues to Answers. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 75, (7), Section II: 14-21.
- Corneliusson, J. (2016) *Højt præsterende individer: Speciale*. Aalborg: humanistisk institut, psykologi.
- Elander, M. & Christensen, P. (2009) *Sirius – et øje i nord*. København: Gyldendal
- Grant, I. et al. (2007). Psychological selection of Antarctic personnel: The "SOAP" instrument. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 78, 793-800.
- Haslebo, G. (2011) *Relationer i organisationer – en verden til forskel*. København: Dansk psykologisk forlag.
- Hemmingsen, R. et al. (2008). *Klinisk Psykiatri* (2. udgave). København: Munksgaard
- Hockey et al. (2011) *Human performance in extended space operations - Report of ESA Topical Team in Psychology* <http://vipr.rma.ac.be/pub/Nathalie/hockey2011a.pdf>
- Hogg, M. & Vaughan, G. (2005) *Social psychology 4 Ed.*, pp. 316-331. Essex: Pearson.
- Lave, J. & Wenger, E. (2003) *Situeret læring og andre tekster*. Kapitel 1. København: Hans Reitzels Forlag.

- Leon, G. R. (2011) Human performance in polar environments. *Journal of Environmental Psychology*, 31, 353-360.
- Leon, G.R. et al. (2010) Positive experiences and personal growth in a two-man North Pole expedition team. *Environment and Behavior*, 43, 710-731.
- Leon, G.R. (1991) Individual and group process characteristics of polar expedition teams. *Environment and Behavior*, 23, 723-748.
- Leon, G.R. et al. (1989) Personality characteristics, mood, and coping patterns in a successful North Pole expedition team. *Journal of Research in Personality*, 23, 162-179.
- Nettle, D. (2006) The evolution of Personality Variation in Humans and Other Animals. *American Psychological Association*, 61, 622-631.
- Palinkas, L. & Suedfeld, P. (2008) Psychological effects of polar expeditions. Published online on: www.thelancet.com, 371, 153-63.
- Palinkas, L. (1991) Effects of physical and social environments on the health and well-being of antarctic winter-over personnel. *Environment and behavior*, 23, 782-799.
- Peeters, M. et al. (2006) The Big Five Personality Traits and Individual Satisfaction With the Team. *Small Group Research*, 37, 187-211.
- Sandal, G. et al. (2006) Human challenges in polar and space environments. *Environ Sci Biotechnology*, 5, 281-296.
- Schein, E. (2010) *Hjælp – om at tilbyde og modtage hjælp*. Kapitel 7. København: Gyldendal Buisness.
- Steel, G. D. et al. (1997). People in high latitudes: The “Big-Five” personality characteristics of the circumpolar sojourner. *Environment and Behavior*, 29, 324-347.
- Stets J. E. & Thai Y. (2010), *Encyclopedia of Group Processes & Intergroup Relations: Roles*. London: SAGE Publications, inc.
- Suedfeld, P. (2002) Applying positive psychology in the study of extreme environments. *Human Performance in Extreme Environments*, 6, 21-25.
- Suedfeld, P. & Steel, G.D. (2000) The environmental psychology of capsule habitats. *Annual Review of Psychology*, 51, 227-253.
- Tedeschi, R. & Calhoun, L. (2004): Posttraumatic growth – conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15 (1), 1-18.
- Yzerbyt et al. (2003) I feel for us: The impact of categorization and identification on emotions and action tendencies. *British Journal of Social Psychology*, 42, 533-549.

Internetreferencer (hyperlink):

- Tragisk Danmark-Ekspedition var også en vild kærlighedshistorie viser nyt bogværk. *Politiken* 10. maj 2015, <http://politiken.dk/kultur/boger/article5575893.ece>
- 28 mænd i kamp mod kulde, lus, rotter, sneblindhed – og hinanden. *Politiken* 20. maj 2016, <http://politiken.dk/kultur/boger/art5751882/28-mænd-i-kamp-mod-kulde-lus-rotter-sneblindhed—og-hinanden>