



---

# FFI-RAPPORT

---

19/01788

## Førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn for videre karriere i Forsvaret

— en tverrfaglig studie

Petter Kristian Køber

Nina Hellum

Torbjørn Hanson



# **Førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn for videre karriere i Forsvaret – en tverrfaglig studie**

Petter Kristian Køber  
Nina Hellum  
Torbjørn Hanson

---

---

## **Emneord**

Førstegangstjeneste  
Rekruttering  
Sosialantropologi  
Statistisk analyse  
Tverrfaglig forskning

## **FFI-rapport**

19/01788

## **Prosjektnummer**

1466

## **ISBN**

978-82-464-3234-2

## **Godkjennerne**

Sverre Kvalvik, *forskningsleder*  
Espen Berg-Knutsen, *forskningssjef*

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.*

## **Opphavsrett**

© Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Publikasjonen kan siteres fritt med kildehenvisning.

---

---

## Sammen drag

I denne studien har vi benyttet kvalitative og kvantitative metoder for å studere hvordan førstegangstjenesten fungerer som en rekrutteringsbrønn for Forsvaret. Analysen er basert på registerdata for soldater født i perioden 1992–1996 og feltarbeid i Hæren i 2017 og 2018.

Rundt ti prosent av de menige som har fullført ordinær førstegangstjeneste, fortsetter med en eller annen form for aktiv tjeneste i Forsvaret. En del av disse er menige som søker seg videre til befalsutdanning eller lærlinger som fortsetter med en læreperiode, men hoveddelen rekrutteres som grenaderer, konstabler eller andre typer spesialister uten befalsutdanning eller lærekontrakt. Hvor mange som rekrutteres til videre tjeneste, varierer en del både med avdeling og tidspunkt på året. Praksisen for rekruttering er også ulik i hver av forsvarsgrenene.

De vernepliktige i førstegangstjeneste har vært gjennom en omfattende seleksjonsprosess, og er i all hovedsak høyt motiverte og godt kvalifiserte. Likevel ser vi at en del opplysninger kartlagt gjennom egenerklæring og sesjon gir en god pekepinn på hvem det er som vil rekrutteres til videre tjeneste. Eksempelvis vil de som allerede på egenerklæringen oppgir interesse for internasjonal tjeneste eller militær utdanning, i større grad rekrutteres til videre tjeneste. Kjønn og fagbakgrunn er eksempler på faktorer hvor vi ikke har identifisert noen vesentlig sammenheng. Vi ser også at befal og offiserer skiller seg noe fra tilsatte uten befalsutdanning, blant annet knyttet til geografisk tilhørighet, skolekarakterer og fysisk form.

Menige med god tjenesteuttalelse rekrutteres videre i langt større grad enn andre, noe som tyder på at førstegangstjenesten benyttes som et viktig grunnlag for seleksjon til videre tjeneste. Forskjeller i rekrutteringsandeler og liten rekruttering på tvers av avdelinger og grener tyder likevel på at den kan benyttes bedre. Gode rutiner for evaluering og tilbakemelding til soldatene, aktiv bruk av midtveissamtale og ledere som motiverer og verdsetter alle typer tjeneste, er eksempler på mulige tiltak for å styrke rekrutteringen ytterligere. Tilrettelegging og trivsel er også viktige motivasjonsfaktorer.

Innføring av allmenn verneplikt, ny militær ordning, utdanningsreform og videreutvikling av landmakten har endret, og vil fortsette å endre, måten Forsvaret rekrutterer sitt personell på. Datagrunnlaget i denne studien kan ikke benyttes til å vurdere effekten av disse endringene. Resultatene bidrar imidlertid til å identifisere en rekke forhold som Forsvaret bør følge med på i implementeringen.

Førstegangstjenesten blir stadig viktigere for å fylle både produksjons- og styrkestruktur i Forsvaret. Rekruttering til spesialistkorpset, befalsutdanning, aktive reserver og Heimevernet skal alt skje med utgangspunkt i personell med gjennomført førstegangstjeneste. Forsvaret må ta høyde for dette i seleksjonen og sørge for at kriteriene fremdeles er relevante og at de ulike behovene ikke kommer i konflikt med hverandre. Dette forutsetter også god utnyttelse av rekrutteringspotensialet i alle avdelinger med mange vernepliktige.

---

---

## Summary

In this study we have applied qualitative and quantitative methods to explore how the Norwegian Armed Forces use the compulsory military service as a recruitment pool. The analysis is based on register data for soldiers born between 1992 and 1996 and field studies in the Army in 2017 and 2018.

Around ten percent of the conscripts continue with some sort of active duty after completion of the compulsory military service. Some of these continue with an officer education or in an apprenticeship, but most of them are recruited as enlisted soldiers or specialists. The recruitment rate varies between different parts of the Armed Forces and with the time of year. The recruitment practice is different for different types of service.

The conscripts have been subject to a comprehensive selection, and they are by far and large highly motivated and well-skilled. However, we observe that some of the characteristics used in the selection process give an indication of the likelihood of further recruitment. As an example, those who express an interest in international service or military education at an early stage are more likely to be recruited. Gender and school background are examples of factors with no significant effect observed. We also observe that the officers are different from other recruited personnel when it comes to geography, school grades and physical fitness.

Conscripts with a strong military performance assessment are more likely to be recruited. This is an indication that the compulsory military service is an important part of the selection process for further service. Local differences and limited recruitment from one part of the Armed Forces to another suggest that there is room for improvement. Evaluation and feedback to the soldiers, active use of mid service interview and leaders who motivate and value all types of service, are examples of possible measures to further strengthen the recruitment. Accommodation and well-being are important motivational factors as well.

The introduction of universal conscription, a new personnel system, educational reform and further development of the land power have changed and will continue to change the way the Armed Forces recruit personnel. The data in this study cannot be used to evaluate the effect of these changes. However, the results help to identify a number of factors that the Armed Forces need to keep track on throughout the implementation period.

The compulsory military service plays an increasingly important role in completing the personnel structures of the Armed Forces. Recruitment to specialist and specialist officers positions, active reserves and the Home Guard will be based on personnel who have completed the compulsory military service. The Armed Forces need to take this in consideration in the selection process and make sure that the selection criteria remain relevant and that there are no conflicts of interest. The potential for recruitment among all conscripts needs to be exploited.

---

---

# Innhold

<b>Sammendrag</b>	<b>3</b>
<b>Summary</b>	<b>4</b>
<b>Forord</b>	<b>7</b>
<b>1 Innledning og bakgrunn</b>	<b>9</b>
1.1 Om studien	9
1.2 Målgruppe og innhold	10
1.3 Endringer i Forsvarets personellstruktur	10
<b>2 Gjennomføring av studien</b>	<b>12</b>
2.1 Feltarbeid og kvalitativ metode	12
2.2 Registerdata og kvantitativ metode	13
2.3 Andre kilder	14
2.4 Tverrfaglig samspill	15
<b>3 Tre kategorier av rekrutterte</b>	<b>16</b>
3.1 Befal/offiserer	17
3.2 Lærlinger	18
3.3 Tilsatte uten befalsutdanning	20
3.4 Oppsummering	20
<b>4 Egenskaper ved dem som fortsetter</b>	<b>22</b>
4.1 Motivasjon og trivsel	22
4.2 Skole og utdanning	24
4.3 Fysisk form og trening	27
4.4 Andre ferdigheter	27
4.5 Lokale variasjoner	28
4.6 Kjønn	30
<b>5 Rekruttering og seleksjon</b>	<b>32</b>
5.1 Rekruttering via førstegangstjeneste	32
5.2 Erfaringer fra Hærens grenaderopptak	36

---

<b>6</b>	<b>Oppsummering og diskusjon</b>	<b>41</b>
6.1	Kartlegging av rekruttering fra førstegangstjeneste	41
6.2	Egenskaper ved rekrutterte	42
6.3	Førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn og seleksjonsarena	43
6.4	Avgrensninger og veien videre	44
	<b>Referanser</b>	<b>46</b>



---

---

## Forord

Denne rapporten oppsummerer funn fra en tverrfaglig studie som har hatt som formål å undersøke i hvilken grad førstegangstjenesten frem til nå har fungert som en rekrutteringsbrønn for videre tjeneste i Forsvaret. Opprinnelig var studien tenkt som en del av prosjektserien *Forskning på årskull* ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Etter at denne prosjektserien ble nedlagt i 2017, ble studien etter hvert videreført i FFI-prosjekt 1466 *Tverrfaglig forskning på kompetanse, personell og økonomi i forsvarssektoren*.

Vi vil takke Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) som har levert datagrunnlaget for de kvantitative analysene. Vi vil også takke alle som har lagt til rette for at Nina Hellum kunne gjennomføre feltarbeid på Setermoen i 2017 og 2018. Videre vil vi takke personell ved Haakonvern og Rygge som har tatt imot oss og som har vært hjelpelige med å svare på spørsmål om rekrutterings- og seleksjonsprosesser i henholdsvis Sjøforsvaret og Luftforsvaret, samt personell som har tatt imot oss ved Forsvarets opptak og seleksjon (FOS). Og ikke minst vil vi takke Kari Røren Strand for tålmodig oppfølging og veiledning i arbeidet, og alle andre kollegaer ved FFI som har gitt nyttige innspill.

Petter Kristian Køber, Nina Hellum og Torbjørn Hanson

Kjeller, 10. oktober 2019



---

---

# 1 Innledning og bakgrunn

Forsvarets personellstruktur har de siste årene vært gjennom store endringer. Dette har påvirket organisasjonen i stor grad og vil kunne ha vesentlig betydning for hvordan Forsvaret rekrutterer og selekterer personell. For det første har innføringen av allmenn verneplikt gitt Forsvaret muligheten til å velge blant alle kvinner og menn når de selekterer til førstegangstjenesten, samtidig som det kun er et lite mindretall i hvert årskull som blir kalt inn.<sup>1</sup> For det andre har endring av personellkategorier og utdanningsreform gjort at ordinær førstegangstjeneste får en stadig mer sentral rolle i rekrutteringen til en militær karriere i Forsvaret.

## 1.1 Om studien

Denne rapporten oppsummerer en studie av rekruttering fra ordinær førstegangstjeneste og videre til aktiv tjeneste i Forsvaret. Forskningsspørsmålene for studien har vært som følger:

1. I hvilken grad rekrutteres og selekteres personell fra ordinær førstegangstjeneste videre til en militær karriere?
2. Hvem er det som fortsetter i Forsvaret – hvilke egenskaper og hva slags kompetanse har de?
3. Hvordan vurderer ledere og rekrutteringspersonell hvem de ønsker å rekruttere og beholde?

Dette er en tverrfaglig studie som kombinerer kvantitative og kvalitative metoder. Resultater fra feltarbeid og fra statistiske analyser er dokumentert i egne publikasjoner (Køber, 2018; Hellum, 2018; Køber & Hanson, 2019). I denne rapporten setter vi resultatene fra de ulike analysene i sammenheng og forsøker å peke på mulige anvendelser av dem.

Studien konsentrerer seg om rekruttering fra ordinær førstegangstjeneste, i motsetning til førstegangstjeneste som en del av befals- eller offisersutdanning. Formålet har vært å kartlegge omfanget av rekrutteringen fra ordinær førstegangstjeneste og hvilke faktorer som er sentrale når Forsvaret rekrutterer. Med militær karriere mener vi all aktiv tjeneste i produksjonsstrukturen utover ordinær førstegangstjeneste, fra kortvarige kontrakter til livslang karriere.

Arbeidet omfatter hele Forsvaret og alle forsvarsgrener, men det har ikke vært mulig å studere alle deler av Forsvaret like grundig. De kvalitative analysene er i hovedsak basert på feltarbeid i Hæren. De kvantitative analysene baserer seg på datagrunnlag for hele Forsvaret, men naturlig nok vil resultater fra avdelinger med mange vernepliktige veie tyngst.

---

<sup>1</sup> Ifølge Forsvarets nyeste årsrapport var det 7 346 personer som fullførte ordinær førstegangstjeneste i 2018 (Forsvaret, 2019a). Dette utgjør omtrent én av åtte i et årskull på omtrent 60 000 vernepliktige.

---

---

## 1.2 Målgruppe og innhold

Målgruppen for rapporten er alle som jobber med rekruttering og seleksjon til Forsvaret. Vår ambisjon er at resultatene skal gi kunnskap om hvordan Forsvaret best kan benytte seg av førstegangstjenesten for å styrke rekrutteringen, og om hvordan endringer i struktur, organisasjon og personellordninger kan påvirke rekrutteringen fra førstegangstjeneste.

I kapittel 2 beskriver vi gjennomføringen av studien, herunder metodebruk og datagrunnlag. I kapitlene 3, 4 og 5 presenterer vi resultater knyttet til hvert av de tre forskningsspørsmålene. I kapittel 6 oppsummerer og drøfter vi resultatene.

## 1.3 Endringer i Forsvarets personellstruktur

Først vil vi kort skissere de viktigste endringene i Forsvarets personellstruktur de siste årene og i hvilken grad disse er fanget opp i vår studie. En stor del av datagrunnlaget for denne studien er samlet inn før disse endringene trådte i kraft, og resultatene kan derfor ikke benyttes til å si noe om effekten av disse endringene. Evaluering av reformene har heller ikke vært en del av formålet med denne studien. Kartleggingen vi har gjennomført i denne studien, kan likevel benyttes som et referansepunkt som man kan vurdere fremtidig utvikling opp mot.

### 1.3.1 Sesjon og allmenn verneplikt

Fra 2010 ble det innført sesjonsplikt for kvinner på linje med menn. Samtidig ble det innført en todelt sesjonsordning, hvor alle i et årskull svarer på en egenerklæring (del 1) og et utvalg møter til sesjon (del 2). Ordningen gjelder for alle som er født 1992 eller senere.

Fra 2015 ble det innført allmenn verneplikt for kvinner på lik linje med menn. Ordningen gjelder for alle som er født 1997 eller senere. Allmenn verneplikt har ført til en betydelig utvidelse av rekrutteringsgrunnlaget for førstegangstjeneste. Seleksjonen både i etterkant av egenerklæringen og på sesjon blir dermed viktig. Ordningen gjør også at det kun er en liten andel av hvert årskull som gjennomfører førstegangstjeneste, og som dermed er en del av rekrutteringsgrunnlaget for videre aktiv tjeneste i Forsvaret.

Den kvantitative delen av denne studien er basert på årskullene 1992–1996. Alle deltagerne har dermed blitt selektert gjennom ny sesjonsordning fra 2010, men ingen vil være omfattet av allmenn verneplikt fra 2015. Den kvalitative delen av denne studien er basert på feltarbeid i 2017 og 2018. De menige informantene vil dermed være berørt av allmenn verneplikt enten direkte, ved at de er født i 1997 eller senere, eller indirekte ved at de tjenestegjør sammen med andre som er det.

### 1.3.2 Ny militær ordning

En ny ordning for militært tilsatte (OMT) ble vedtatt i 2015. Ordningen implementeres strukturelt i løpet av femårsperioden 2016–2020. Ordningen innebærer en overgang fra ett

---

---

karrieresystem til to tilpassede karrieresystemer som dekker ulike deler av personellstrukturen – ett for offiserer (OF) og ett for spesialister (OR, *other ranks*). Hensikten er at Forsvaret i større grad skal kunne utnytte kompetansen i organisasjonen (Forsvarsdepartementet, 2015).

Å opprettholde god rekruttering til Forsvaret og å få et bredere rekrutteringsgrunnlag er blant delmålene for OMT. Et av hovedelementene i ordningen er endring av tilsetningsvilkårene i Forsvaret, hvor kategoriene yrkesbefal, avdelingsbefal og vervede erstattes av tilsetting til enten 35 år (T-35) eller 60 år (T-60) for alle fast ansatte, med en økt andel som tilbys T-60 sammenlignet med tidligere. De øvrige hovedelementene er disponering, avansement og utdanning.

Datagrunnlaget for den kvantitative delen av denne studien har kun et begrenset overlapp med implementeringsperioden for OMT. De kvantitative resultatene kan derfor ikke si noe om hva innføringen av OMT har ført til. Den kvalitative delen av denne studien er basert på feltarbeid i 2017 og 2018, og kan til en viss grad fange opp endringer som følge av OMT.

### **1.3.3 Omlegging av utdanningssystemet**

Samtidig med OMT er det også besluttet å gjennomføre omfattende endringer i både innhold og organisering av Forsvarets utdanning. Endringene implementeres fra 2018 (Forsvarssjefen, 2017).

En viktig endring, med direkte konsekvenser for problemstillingene i denne studien, er at ordnær førstegangstjeneste fremover skal være basis for all videre spesialistkarriere i Forsvaret. Det vil si at førstegangstjenesten og befalsutdanningen skiller lag. Målsetningen er at rekruttering til offisersutdanning i hovedsak skal skje blant personell uten gjennomført førstegangstjeneste eller annen militær bakgrunn.

Den kvantitative analysen i denne studien vil ikke berøre utdanningsreformen, siden det ikke er mulig å hente ut relevante data så tidlig. Den kvalitative analysen fanger opp hvordan informantene opplever at reformen påvirker dem med hensyn til en fremtidig karriere i Forsvaret.

### **1.3.4 Videreutvikling av landmakten**

Landmaktproposisjonen som ble fremmet for Stortinget høsten 2017, skisserer en ny innretning på verneplikten og førstegangstjenesten i Hæren (Forsvarsdepartementet, 2017). De viktigste endringene er å skille rekrutt- og fagutdanninger fra de operative avdelingene, å fordele de vernepliktige over flere innrykk i løpet av et år, å differensiere tjenestelengden i større grad og å innføre en aktiv reserve. Hverken de kvalitative eller kvantitative analysene berører disse endringene direkte.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Riktignok har det siden 2013 blitt gjennomført prøveprosjekter med 18 måneders førstegangstjeneste for et lite antall vernepliktige i utvalgte avdelinger i samtlige forsvarsgrener. Imidlertid utgjør disse kun en liten andel i vårt datagrunnlag, selv i avdelingene som var omfattet av prøveprosjektene. Den kvantitative analysen vil derfor ikke dekke dette temaet.

---

---

## 2 Gjennomføring av studien

I dette kapittelet vil vi beskrive datagrunnlaget og empirien vi har basert studien på, og hvilke metoder vi har benyttet for å innhente, bearbeide og analysere dette materialet. Vi beskriver også gevinster og utfordringer i samspeillet mellom kvalitative og kvantitative metoder.

### 2.1 Feltarbeid og kvalitativ metode

Både i 2017 og 2018 gjennomførte vi feltarbeid, hvor én forsker med sosialantropologisk bakgrunn tilbrakte ca. en uke i Setermoen leir i Troms. Begge feltarbeidene sammenfalt i tid med Hærens grenaderopptak. I løpet av de to feltarbeidene traff forskeren menige, kandidater, grenaderer, selektører og andre med tilhørighet i leiren. I fortsettelsen av rapporten vil vi referere til disse som *informantene*.

I feltarbeidene benytter forskeren kvalitativ metode, som deltagende observasjon, uformelle samtaler og semistrukturerte intervjuer. Hensikten er å komme tett på informantene, få dypere innsikt og samtidig observere.<sup>3</sup> Forskeren bor sammen med kandidater og menige, følger dem tett i felt, observerer, deltar, intervjuer, samhandler og samtaler. Slik søker forskeren å følge prosessene som foregår, for å se helheter og sammenhenger, samt avdekke og analysere fenomener.

Vårt fokus i 2017 var på selve opptaket – hvem ville bli grenaderer og hvem fikk bli grenaderer? Hvordan ble opptaket gjennomført? Hva ble lagt vekt på? Hvilke opplevelser satt kandidatene igjen med, og hvordan påvirket det eventuelt deres valg og planer videre? Forskeren fulgte opptaket både ved å observere de ulike postene som kandidatene måtte gjennom, ved å snakke med ulike personer som befant seg der, og gjennom samvær med kandidatene som hadde gått ut. Forskeren gjennomførte 25 semistrukturerte intervjuer, og hadde i tillegg utallige samtaler med involverte på alle plan. Informantene omfattet opptaksledelsen, grenaderer, ansatte, selektører, kandidater som hadde gått ut, kandidater underveis og kandidater som klarte opptaket og fikk tilbud om stilling.

I 2018 ønsket vi å se nærmere på personell som av ulike grunner ikke kom til å fortsette sin karriere i Forsvaret. Ettersom grenaderopptaket foregikk samtidig som feltoppholdet, fikk forskeren også mulighet til å fortsette studiet av dem som ønsket å bli grenaderer eller sersjanter. Noen av spørsmålene var: Hvorfor mister Forsvaret personell? Hva er det som påvirker den korte ståtiden til mange vervede og sersjanter? Hva motiverer til videre utdanning og karriere etter førstegangstjenesten? Under dette feltarbeidet fulgte forskeren en tropp i Panserbataljonen i deres daglige virke. Som året før snakket forskeren med et bredt spekter og

---

<sup>3</sup> Eriksen (1994, s. 28) sier at «[m]ålet med metoden er å befinne seg både innenfor (man deltar) og utenfor (man observerer) det utforskede samfunnet på samme tid». Et annet poeng med deltagende observasjon er også at feltarbeideren eller etnografen skal kunne kjenne på kroppen så langt det er mulig hvordan det er å være informantene. På den måten kan forskeren beskrive situasjoner, hendelser og adferd mer presist og spesifikt. I tillegg inngir forskerens deltagelse ikke sjelden til mer tillit og respekt blant informantene, når vedkommende viser seg villig til å gjennomgå det informantene gjennomgår.

---

---

stort antall ansatte og menige. Forskeren gjennomførte 28 intervjuer. Blant informantene var troppsledelse, sersjanter, grenaderer, grenaderer som ble intervjuet året før som kandidater, kandidater på grenaderopptak, kandidater som gikk ut, kandidater som fikk stilling, samt en stor gruppe menige hvor majoriteten ikke skulle fortsette i Forsvaret etter førstegangstjenesten.

Arbeidet er utførlig presentert i en FFI-rapport (Hellum, 2018) som er basert på etnografisk materiale samlet inn gjennom de to feltarbeidene på Setermoen i 2017 og 2018. Rapporten beskriver hvordan informantene selv oppfatter rekrutterings- og seleksjonsprosessene i Hæren og hva som kan påvirke valget om en militær utdanning og karriere eller ikke.

## 2.2 Registerdata og kvantitativ metode

Vi har i forbindelse med denne studien bestilt og mottatt et datasett fra Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS). Datasettet består av to separate deler – sesjonsdata og personelldata. De to datasettene kan kobles sammen med en felles id-nøkkel, men er fullstendig anonymisert.

Med *sesjonsdata* mener vi data samlet inn via egenerklæringen (tidligere sesjon del 1), på sesjon (tidligere sesjon del 2) og i løpet av førstegangstjenesten. Sesjonsdata er grundig beskrevet og analysert i en rekke tidligere rapporter, se f.eks. (Køber, 2015). Sesjonsdata inneholder grunnleggende opplysninger om fødselsår, kjønn og tidspunkt for avsluttet førstegangstjeneste. De inneholder også en lang rekke andre opplysninger, for eksempel om bosted, motivasjon for tjeneste i Forsvaret, fysisk form, skolekarakterer, allment evnenivå (AE) og hvilken forsvarsgren den enkelte er tilknyttet i førstegangstjenesten.

Med *personelldata* mener vi et datasett med registrering av alle typer tjeneste i Forsvaret, både pågående og avsluttede. Registreringene omfatter alle typer tjeneste eller aktivitet, for eksempel førstegangstjeneste, befalsutdanning, kontrakt, pliktjeneste, ulike typer beordring, dimittering, opptak og øvelse. For hvert individ er det angitt en startdato i Forsvaret. Videre er det for hver tjeneste oppgitt avdeling samt sluttdato og -årsak for den aktuelle tjenesten.

Datagrunnlaget for analysen er alle vernepliktige som er født i perioden 1992–1996 og som er registrert med fullført førstegangstjeneste ved utgangen av mai 2017. Utvalget omfatter drøyt 34 000 personer, med en kvinneandel på 15 prosent. Alle kvinnene i utvalget har avtjent førstegangstjenesten frivillig, ettersom allmenn verneplikt ble utvidet til å gjelde kvinner først fra 1997-kullet. Figur 2.1 viser hvordan utvalget fordeler seg på forsvarsgren og årskull. Samlet sett er det i overkant av 60 prosent av de vernepliktige som har gjennomført førstegangstjenesten i Hæren. Videre er det rundt 20 prosent som har tjenestegjort i Sjøforsvaret, og en noe lavere andel i Luftforsvaret.<sup>4</sup>

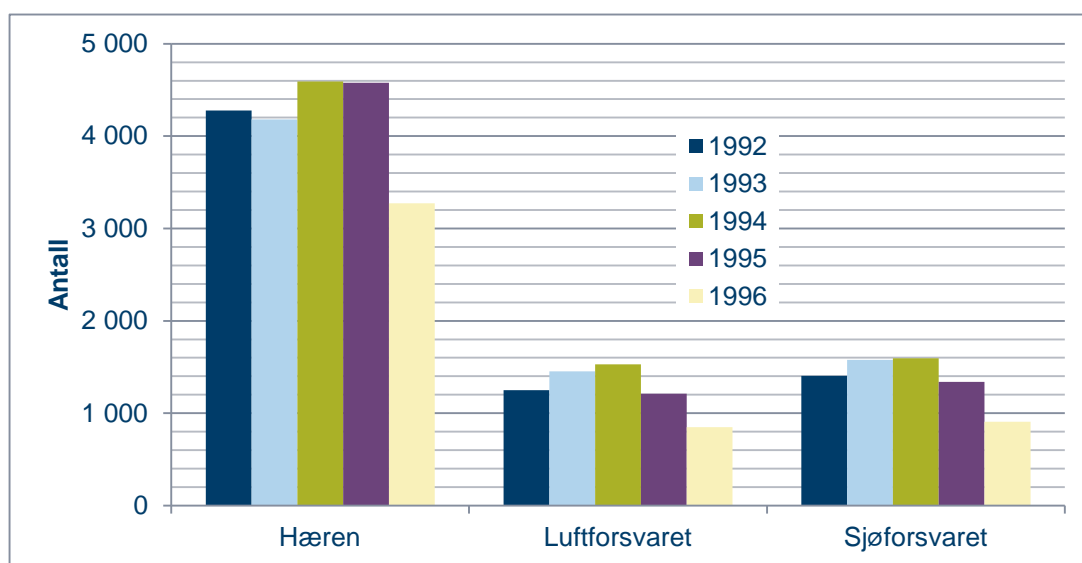
I arbeidet med datasettene har forskerne benyttet ulike kvantitative metoder fra bearbeiding av data via enkle krysstabellanalyser til mer avanserte teknikker innen overlevelsesanalyse og regresjonsanalyse. Første fase i arbeidet var å kartlegge omfanget av rekrutteringen fra første-

---

<sup>4</sup> Tallene vil avvike noe fra det som oppgis i Forsvarets årsrapporter, blant annet fordi vi her ser på fødselsår og ikke innrykksår.

gangstjeneste til ulike typer videre militær karriere i det aktuelle utvalget, og dette arbeidet er dokumentert i et eget FFI-notat (Køber, 2018). I dette arbeidet var det nødvendig å gjøre en rekke valg og forutsetninger knyttet til hva vi mener med rekruttering til videre tjeneste, og disse påvirker den videre analysen.<sup>5</sup>

Neste fase i arbeidet var å undersøke statistiske sammenhenger mellom sesjonsdata og personelldata for å kunne si noe om *hvem* det er som rekrutteres til videre tjeneste. Dette arbeidet er dokumentert i en egen FFI-rapport basert på statistiske analyser av det samlede kvantitative datamaterialet (Køber & Hanson, 2019).



Figur 2.1 Antall menige i førstegangstjeneste i hver forsvarsgren i årskullene 1992–1996.

### 2.3 Andre kilder

Studien baserer seg i all hovedsak på empirien og datagrunnlaget som ble presentert i de to foregående delkapitlene. Dette har vi ved behov supplert med informasjon fra andre kilder, hentet inn blant annet gjennom dagsbesøk på Forsvarets opptak og seleksjon (FOS) både i 2016 og 2018, møte med rekrutteringspersonell i Sjøforsvaret på Haakonsværn i august 2018 og møte med rekrutteringspersonell i Luftforsvaret på Rygge i oktober 2018. Observasjonene om Sjøforsvaret og Luftforsvaret i denne rapporten baserer seg på disse møtene om ikke annet er angitt.

I tillegg baserer vi oss på mange av studiene som ble gjennomført som en del av prosjektserien *Forskning på årskull* i perioden 2008–2017. Eksempler er et feltarbeid fra FOS i 2011 (Rones & Hellum, 2011), en serie spørreundersøkelser i Brigade Nord (Hanson, Steder & Kvalvik, 2016)

<sup>5</sup> Dette skyldes varierende kvalitet på de registerdata vi har fått tilgang til. Det fremgår ikke på noen entydig måte av datagrunnlaget hvem som er rekruttert til videre tjeneste. Køber (2018) diskuterer usikkerheten knyttet til disse forutsetningene nærmere.



---

---

og analyser av sesjonsdata (Fauske, 2011 & 2012; Køber & Strand, 2013; Køber, 2015, 2016 & 2017; Køber, Lang-Ree, Stubberud & Martinussen, 2017).

## 2.4 Tverrfaglig samspill

I denne rapporten trekker vi sammen de viktigste resultatene fra studiens øvrige publikasjoner, studerer sammenhenger og supplerer med øvrige funn. Et viktig suksesskriterium for denne tverrfaglige studien har vært å oppnå et samspill mellom kvantitative og kvalitative metoder. Den kvalitative metoden har hatt som hensikt å studere prosesser, forstå kontekster, utforske fenomener og etablere konseptuelle modeller og hypoteser. Den kvantitative analysen har hatt som hensikt å kartlegge målbare aspekter, studere statistiske sammenhenger og teste hypoteser.

Samspillet mellom metodene innebærer at resultatene gjensidig påvirker hverandre. For eksempel vil et feltarbeid etterlate forskeren med mange inntrykk som gir grunnlag for nye hypoteser, som kan testes i en større gruppe gjennom statistiske analyser. Videre vil resultatene fra de statistiske analysene ofte være vanskelige for forskerne å forstå ved hjelp av datagrunnlaget alene, og det kan være nødvendig med feltarbeid for å fortolke og forklare resultatene. Den iterative prosessen er skissert i figuren. Dette er ment som en modell eller skisse, siden virkeligheten er mer sammensatt og fleksibel.



Figur 2.2 Samspill mellom metoder.

Kombinasjonen av metodene fyller noen av gapene som kan oppstå ved ensidig metodebruk.<sup>6</sup> Slik kvalitetssikrer de ulike forskerne sine egne og hverandres prosesser med metode, innhenting av data og empirisk materiale, bearbeiding og analyse. Metodene utfyller hverandre godt totalt sett, og i denne studien har begge bidratt til en samlet forståelse av tematikken.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Eksempelvis er kvantitative analyser av store datamengder godt egnet til å gi et oversiktlig bilde av situasjonen og avdekke sammenhenger. Analysen gir også mulighet til å sammenligne ulike deler av en organisasjon, for eksempel ulike forsvarsgrener. Imidlertid kan ikke statistiske analyser alene avdekke årsakssammenhenger eller forklare de bakenforliggende mekanismene. Kvalitative analyser kan peke på forklaringer på slike sammenhenger og gir en dypere innsikt og forståelse for disse. Korte feltarbeid vil imidlertid være begrenset med hensyn til utstrekning i tid og antall informanter i utvalget. Slik vil kvalitativ metode kun representere et utsnitt av en virkelighet, særlig i studier av store og komplekse organisasjoner som Forsvaret.

<sup>7</sup> Likevel kan det å kombinere resultater med såpass ulikt detaljnivå og omfang selvsagt være problematisk. Ett eksempel har vært tidsdimensjonen. Kvalitative analyser gir oss et bilde av hvordan situasjonen er «her og nå». Å følge utvikling over tid med slik metode er svært ressurskrevende, da dette forutsetter flere feltarbeid og intervjuer over en lengre periode. De kvantitative analysene gir andre muligheter til å se på utviklingen over tid, forutsatt at datagrunnlaget finnes. En slik analyse kan imidlertid fort bli «utdatert» fordi det gjerne er en forsinkelse før data blir tilgjengelig. I vårt tilfelle betyr det at det tar lang tid fra vernepliktige er på sesjon til vi faktisk kan avgjøre om de blir

---

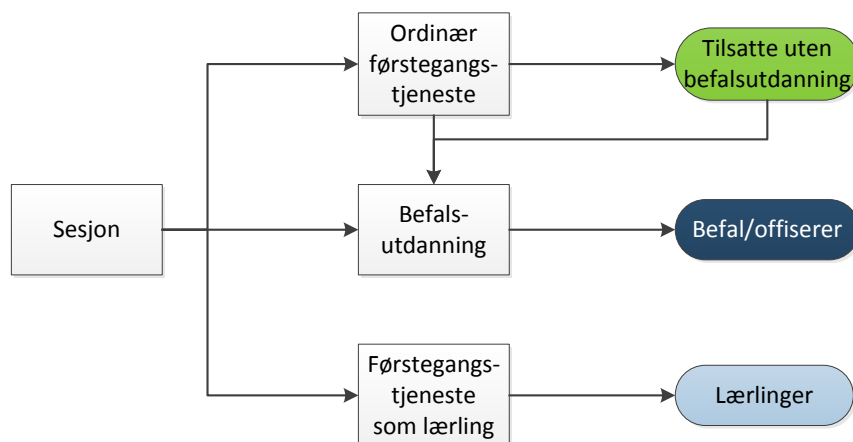
---

### 3 Tre kategorier av rekrutterte

I dette kapittelet vil vi behandle det første av de tre forskningsspørsmålene for studien: I hvilken grad rekrutteres og selekteres personell fra førstegangstjenesten videre til en militær karriere?

Analysen er i hovedsak basert på deskriptive analyser av personelldata,<sup>8</sup> som inneholder én eller flere registreringer av tjeneste for hvert enkelt individ. Vi benytter disse registreringene til å avgjøre om de menige er rekruttert til en videre tjeneste i Forsvaret eller ikke. Analysen omfatter kun vernepliktige som er født mellom 1992 og 1996, og det kan dermed være et avvik mellom det som beskrives og dagens ordninger. Analysen er supplert med erfaringer fra feltarbeid i Hæren og informasjon fra møter med Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

I denne analysen sorterer vi de rekrutterte inn i tre kategorier: 1) tilsatte uten befalsutdanning 2) befal/offiserer og 3) lærlinger. Disse kategoriene er illustrert i figur 3.1. Vi forutsetter at alle som er registrert som rekruttert videre fra ordinær førstegangstjeneste, tilhører nøyaktig én av disse kategoriene. Merk at kategorien befal/offiserer også omfatter vernepliktige som har gjennomført førstegangstjenesten som del av befalsutdanning. Kategoriene representerer en forenkling av virkeligheten, og hensikten er å kunne gjennomføre analyser som dekker hele Forsvaret, ikke bare utvalgte avdelinger eller forsvarsgrener.



Figur 3.1 Skisse over de tre kategoriene rekrutterte: tilsatte uten befalsutdanning, befal/offiserer og lærlinger.

---

rekruttert eller ikke. Også her utfyller metodene hverandre godt. utfordringen kan likevel være når analysene ikke er synkronisert. Dette kan medføre at det ikke nødvendigvis er det samme systemet vi analyserer kvalitativt og kvantitativt. Eksempler på ordninger som er forskjellige i den kvantitative og kvalitative delen av studien, er allmenn verneplikt, grenaderopptak, FOS, utskrevet befal og OMT.

<sup>8</sup> Se Køber (2018) for en mer detaljert deskriptiv analyse.

---

---

### 3.1 Befal/offiserer

Med *befal/offiserer* mener vi alle i utvalget som er registrert med fullført befalsutdanning i datagrunnlaget. Dette utgjør omtrent 500 vernepliktige i hvert årskull. Rundt halvparten har tilhørighet i Hæren, rundt en tredel i Luftforsvaret, mens de siste prosentene har tilhørighet i Sjøforsvaret.<sup>9</sup> Kvinneandelen er i underkant av 20 prosent.

Fullført befalsutdanning omfatter her registreringer fra både befalsskolene og krigsskolene tilhørende Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret samt fra andre utdanningsinstitusjoner som for eksempel Forsvarets ingeniørhøgskole (FIH). Det er i datagrunnlaget ikke mulig å skille fullstendig mellom ordinær grunnleggende befalsutdanning, utskrevet befalskurs, grunnleggende befalskurs, befalsutdanning som del av offisersutdanning og andre former for befalsutdanning. Kategorien befal/offiser omfatter dermed mange ulike typer personell med det til felles at de er registrert med en eller annen form for befalsutdanning.

Et klart flertall av dem som gjennomfører befalsutdanning, har ingen bakgrunn fra ordinær førstegangstjeneste før de starter opp utdanningen, det vil si at de gjennomfører førstegangstjenesten som en del av befalsutdanningen. Blant de resterende finner vi både vernepliktige som har fullført førstegangstjenesten før de starter opp befalsutdanningen, og kandidater som har avbrutt den ordinære førstegangstjenesten etter å ha blitt tatt opp ved en av Forsvarets skoler. De nøyaktige andelen vi har observert i datagrunnlaget, er vist i figur 3.2.

Som en følge av utdanningsreformen vil dette bildet endre seg. Opptak til grunnleggende befalsutdanning vil fremover i hovedsak skje blant personell med bakgrunn fra førstegangstjeneste etterfulgt av tjeneste som grenader eller lignende. Rekruttering til gjennomgående offisersutdanning vil i hovedsak skje blant personell uten militær erfaring, hvis vi legger intensjonen i reformen til grunn. I feltarbeidene i Hæren opplevde vi at mange var positive til endringene og mente Hæren da ville få mer motiverte og dedikerte folk som befal, siden det krevde en tyngre innsats over tid (Hellum, 2018, s. 27). Noen påpekte imidlertid at det ville oppstå et gap i besetningen fra innføringen av ordningen til de første uteksamineres som befal.

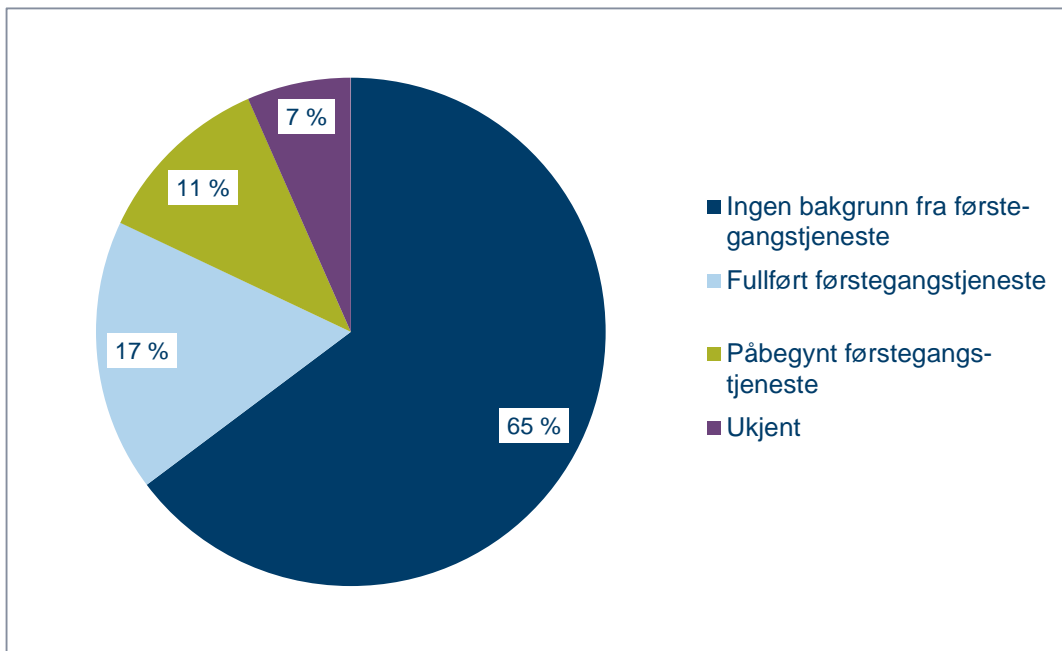
Analysen viser at omtrent 80 prosent av befalet fortsetter tjenesten i Forsvaret etter fullført befalsutdanning (Køber, 2018, s. 32).<sup>10</sup> Videre er det mange som slutter etter omtrent 12 eller 24 måneders tjeneste. Basert på de observerte sluttratene i datagrunnlaget, anslår vi at det er mellom 15 og 37 prosent som fortsatt er i tjeneste fem år etter fullført befalsutdanning.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Hvis vi sammenligner med fordelingen i hele datagrunnlaget, som vist i figur 2.1, ser vi at det relativt sett er langt flere som tar befalsutdanning i Luftforsvaret enn i de øvrige grenene. Luftforsvaret oppgir at befalsutdanning frem til nå har vært den beste ordningen for å fremskaffe spesialister med fagkompetanse og lang ståtid, men at OMT gir en annen mulighet til å utdanne spesialister og gi dem tilsetning frem til 60 års alder.

<sup>10</sup> De fleste i denne kategorien er i datagrunnlaget registrert med fullført befalsutdanning etter tolv måneder. Andelen omfatter dermed personell med plikttid eller -tjeneste utover dette.

<sup>11</sup> Merk at en stor del av personene i datagrunnlaget fortsatt er i tjeneste. Det er dermed ikke mulig å beregne varigheten av tjeneste direkte, men ved hjelp av en statistisk metode kalt *overlevelsesanalyse*, som benyttes mye i medisinsk forskning, kan vi gjøre et estimat. Køber (2018) beskriver detaljene for hvordan dette beregnes.



Figur 3.2 Bakgrunn fra førstegangstjeneste for dem med fullført befalsutdanning.<sup>12</sup>

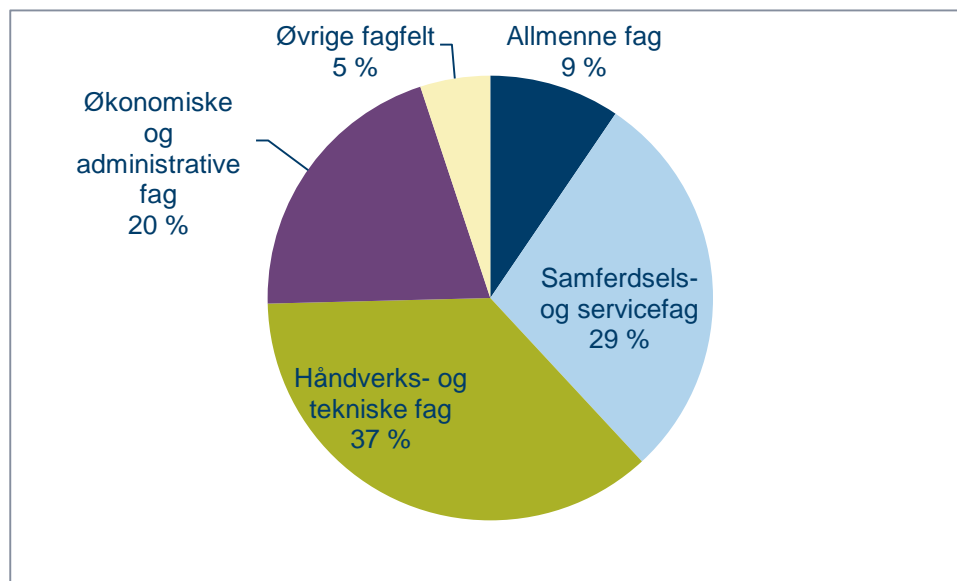
### 3.2 Lærlinger

Lærlinger er en viktig del av rekrutteringsgrunnlaget for Forsvaret. Hoveddelen av Forsvarets lærlinger er vernepliktige som avtjener førstegangstjenesten over to år samtidig som de har en lærekontrakt med Forsvaret. Normalt vil de være registrert som menig det første året og lærling det andre.

Til sammen i de 5 årskullene som utgjør datagrunnlaget, har vi identifisert rundt 750 vernepliktige som er registrert med inngått lærekontrakt ved fullført førstegangstjeneste. Det er disse vi i fortsettelsen vil referere til som lærlinger. Totalt sett har godt over halvparten av lærlingene avtjent i Sjøforsvaret. Kvinneandelen blant lærlinger er 20 prosent.

Figur 3.3 viser sivil fagfelt for lærlinger i førstegangstjeneste. Håndverks- og tekniske fag (som også omfatter kokkefag) er det klart dominerende fagfeltet, etterfulgt av samferdsels- og servicefag og økonomiske og administrative fag.

<sup>12</sup> «Ukjent» betyr at datagrunnlaget ikke er tilstrekkelig til å avgjøre hvorvidt de har bakgrunn fra førstegangstjeneste eller ikke.



Figur 3.3 Sivilt fagfelt for lærlinger i førstegangstjeneste. Totaltall for årskullene 1992–1996.

Analysen viser at rundt 10 prosent av lærlingene slutter umiddelbart etter førstegangstjenesten, mens ytterligere 10 prosent slutter i løpet av det første året (Køber, 2018, s. 33). Datagrunnlaget sier ikke noe om årsaken til at de slutter. Videre er det rundt halvparten som slutter etter omtrent ett års tjeneste, altså ved utløpet av lærekontrakten. Rundt 30 prosent av lærlingene er registrert med videre tjeneste utover ett år, og vi kan anta at flertallet av disse dermed har blitt rekruttert til videre tjeneste utover læreperioden. Fem år etter fullført førstegangstjeneste anslår vi at det er mellom 5 og 16 prosent av lærlingene som fortsatt vil være i tjeneste, gitt de observerte slutt-ratene.

Sjøforsvarets erfaring med lærlinger er at de i liten grad rekrutteres til videre tjeneste. Vårt datagrunnlag viser også at mens i overkant av 20 prosent av lærlingene i Sjøforsvaret ble rekruttert til videre tjeneste, var tilsvarende andel i både Hæren og Luftforsvaret på rundt 40 prosent. Som en viktig forklaring på den lavere rekrutteringsandelen oppgir Sjøforsvaret at lærlingene ikke nødvendigvis har de påkrevde sertifikatene for aktuelle stillinger på fartøy. De kan dermed ikke tre direkte inn i ny stilling på fartøy etter endt lærlingperiode uten en periode med opparbeiding av disse sertifikatene. Luftforsvaret, på sin side, har som mål å utdanne lærlinger til jobb i størst mulig grad, og tar inn lærlinger basert på prognoser for hvilken kompetanse de kommer til å trenge. Ifølge Luftforsvaret har det vært en kraftig økning i bruken av lærlinger etter OMT, men som beskrevet inngår ikke denne perioden i vårt datagrunnlag.

---

---

### 3.3 Tilsatte uten befalsutdanning

Alle som er rekruttert til tjeneste i Forsvaret utover ordinær førstegangstjeneste uten å være befal/offiser eller lærling, vil vi betegne som «tilsatte uten befalsutdanning».<sup>13</sup> Dette omfatter grenaderer, konstabler, ulike typer spesialister og en rekke andre personellgrupper. En ofte brukt betegnelse på denne kategorien er *vervede*. Vi har valgt å unngå dette begrepet, da det kan implisere at de kun er tiltenkt en kort karriere i Forsvaret.<sup>14</sup> Fellestrekket for personellet i denne gruppen er at de tjenestegjør med basis i ordinær førstegangstjeneste, det vil si uten gjennomført befalsutdanning eller lærlingperiode først. Kategorien omfatter også en del personell som er under utdanning, men som fremdeles ikke er registrert med fullført befalsutdanning.

Analysen viser at rundt 7 prosent av dem som fullfører ordinær førstegangstjeneste, faller inn i denne kategorien, det vil si rekrutteres til annen videre tjeneste. Dette utgjør mellom 400 og 500 vernepliktige i hvert årskull. Andelen er omtrent den samme i de tre forsvarsgrenene, noe som betyr at *antallet* rekrutterte er klart høyest i Hæren.

Rundt 80 prosent av de rekrutterte i denne kategorien er fortsatt i tjeneste etter tolv måneder. Videre er det rundt 60 prosent som fortsatt er i tjeneste etter to år og rundt 50 prosent etter tre år. Etter fem år anslår vi at det er et sted mellom 22 og 36 prosent som fortsatt er i tjeneste.<sup>15</sup>

I våre feltarbeid i Hæren har vi intervjuet en del grenaderer, deriblant noen som har sagt opp sin stilling for å gjøre noe annet. Mange av informantene ser på grenaderyrket som noe midlertidig og som en mulighet til å utfordre seg selv på en annen måte enn gjennom en befals- eller offisersutdanning. Blant dem som ser for seg en lengre utdanning, planlegger mange en videreutdanning som befal etter noen års tjeneste (Hellum, 2018, kapittel 5.2). Enkelte informanter trekker også frem at det frem til nå har vært en mindre tydelig karrierevei for personell i OR-søylen (Hellum, 2018, s. 33).

### 3.4 Oppsummering

Vi har i dette kapitlet sett på tre kategorier av rekrutterte: tilsatte uten befalsutdanning, befal/offiserer og lærlinger. Figur 3.4 viser hvor stor andel som rekrutteres til hver av disse kategoriene blant alle som har gjennomført ordinær førstegangstjeneste i Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret.<sup>16</sup> Figuren viser at Luftforsvaret har den høyeste andelen som rekrutteres til befalsutdanning, mens Sjøforsvaret har den høyeste andelen lærlinger. Andelen som rekrutteres til tjeneste uten befalsutdanning i Forsvaret, er nokså lik i de ulike grenene. Etersom Hæren har flest menige i førstegangstjeneste, er det også de som rekrutterer det høyeste antallet.

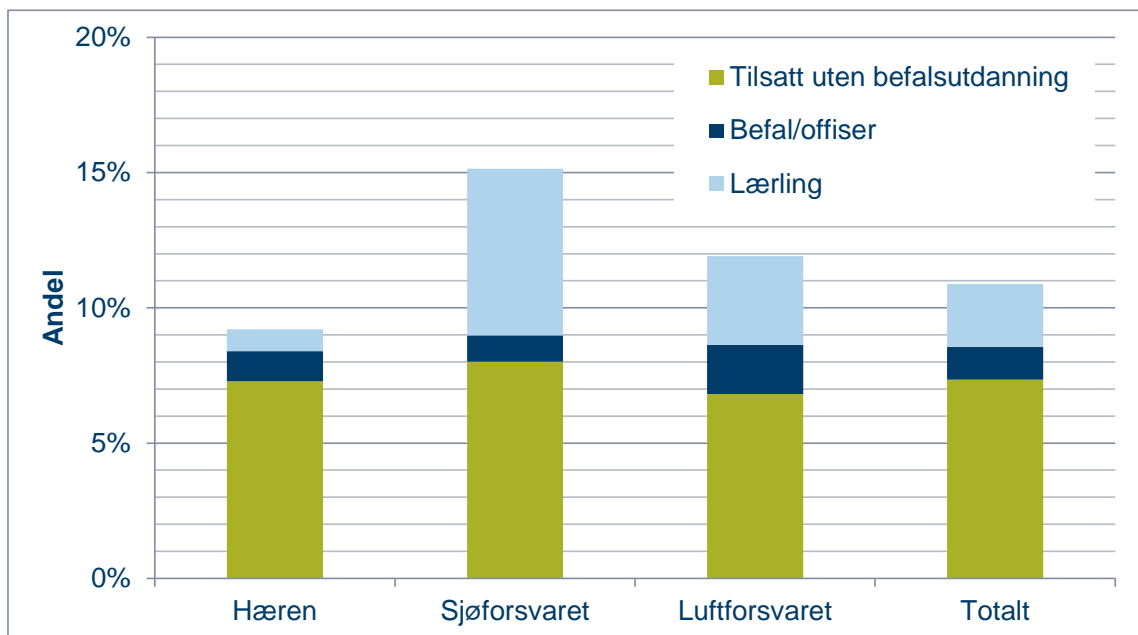
---

<sup>13</sup> Øvelser, opptak og lignende er ikke regnet som videre tjeneste.

<sup>14</sup> Luftforsvaret bruker ikke lenger begrepet *vervet*, siden det spiller på en midlertidighet i ansettelsesforholdet. Det som tidligere – før OMT ble innført i 2016 – ble kalt grenaderer og konstabler, kalles nå spesialister.

<sup>15</sup> Her er det verdt å merke seg at de som etter noen års tjeneste går inn i og gjennomfører en eller annen form for befalsutdanning, regnes som befal/offiser. De inngår dermed ikke i disse tallene. Det har vært vanlig praksis både i Hæren og Luftforsvaret at mange grenaderer tar grunnleggende befalskurs (GBK) etter noen års tjeneste.

<sup>16</sup> Vernepliktige som tar førstegangstjenesten som del av befalsutdanning, er ikke med i oversikten.



Figur 3.4 Rekruttering til tjeneste uten befalsutdanning, befal/offiser eller lærling blant alle som har gjennomført ordinær førstegangstjeneste i hver av forsvarsgrenene og totalt for hele Forsvaret. Samlede tall for årskullene 1992–1996.

Innad i hver forsvarsgren er det imidlertid stor variasjon i rekrutteringsandel mellom de ulike avdelingene. Dette vil vi komme mer inn på i kapittel 4.5, hvor vi ser på lokale variasjoner i rekrutteringsandel.

Analysen gir oss også et estimat på hvor stor andel som blir stående i tjeneste i minst fem år. Vi ser ingen vesentlig forskjell mellom befal/offiserer og tilsatte uten befalsutdanning med hensyn til hvor mange som tjenestegjør minst fem år i Forsvaret. Basert på dette datagrunnlaget er det ikke mulig å si noe om tjenestetid utover fem år.

En nylig gjennomført FFI-studie viser at et flertall av spesialistene i Forsvaret som i perioden 2016–2018 sluttet av andre årsaker enn at de hadde nådd aldersgrensen, var i starten av 20-årene (Fauske, 2019). Dette kan tyde på at det meste av frafallet blant spesialister skjer i de første årene etter rekruttering fra førstegangstjeneste. Merk at kategorien spesialister ikke er sammenlignbar med noen av de tre kategoriene av rekrutterte vi opererer med, ettersom datagrunnlaget vårt for det meste gjelder for perioden før OMT ble innført.

---

---

## 4 Egenskaper ved dem som fortsetter

I dette kapittelet vil vi se på hvem som fortsetter i Forsvaret, og hvilke egenskaper og kompetanse de har. Vi skiller her mellom dem som blir befal/offiser og dem som rekrutteres til tjeneste uten befalsutdanning, men vi skiller i liten grad på hvor lenge den enkelte blir stående i tjeneste.

Denne analysen er i hovedsak basert på funn fra statistiske analyser av sesjonsdata og personell-data (Køber & Hanson, 2019), men disse er utdypet og illustrert med eksempler og observasjoner fra feltarbeid i form av enkeltstående sitater. Vi går systematisk gjennom seks ulike forhold som kan ha betydning for rekrutteringen til videre tjeneste: motivasjon og trivsel, skole og utdanning, fysisk form og trening, andre ferdigheter, lokale variasjoner og kjønn.

### 4.1 Motivasjon og trivsel

Rekruttering til videre tjeneste, slik vi definerer det, er en kombinasjon av valg fra den som rekrutterer og selekterer og fra den som blir rekruttert. Absolutte krav til videre tjeneste, formelle og uformelle seleksjonskriterier og indre og ytre motivasjon er med på å påvirke om en vernepliktig fortsetter i Forsvaret etter førstegangstjenesten. Motivasjon er dermed en fundamental og avgjørende forutsetning for videre tjeneste. Selv om soldaten inne til førstegangstjeneste er både motivert til å fortsette og oppfyller krav til videre tjeneste, er det naturligvis en forutsetning at det finnes ledige stillinger for at soldaten kan rekrutteres. Rekruttering til videre tjeneste er således et spørsmål om tilbud og etterspørsel, hvor motivasjon og trivsel kan være viktig for tilbudet av soldater som ønsker tjeneste. Vi kommer tilbake til variasjonen i tilbud av aktuelle stillinger i kapittel 4.5.

I den statistiske analysen definerer vi *motivasjon* som oppgitt ønske om eller interesse for ulike typer tjeneste i Forsvaret, med bakgrunn i at dette er de eneste tilgjengelige indikatorer for personellens motivasjon som er registrert i egenerklæringen og på sesjon. Vi har dermed hatt muligheten til å analysere eventuelle sammenhenger mellom motivasjon på tidspunktet for egenerklæring eller sesjon på den ene siden og rekruttering til videre tjeneste på den andre siden.

Et vanlig utsagn blant dem som jobber med rekruttering til Forsvaret, er at motivasjon er «ferskvare». Med det mener de at motivasjon er noe som gjelder her og nå, men at den kan endre seg fra en dag til den neste. Også i feltarbeidene har vi sett at motivasjonen kan variere i løpet av tjenesten. Likevel tyder tidligere studier på at høy egenrapportert motivasjon fra egenerklæringen reduserer sannsynligheten for frafall både før innrykk og i løpet av førstegangstjenesten (Køber, 2014).

I denne studien finner vi ingen tydelig sammenheng mellom motivasjon for tjeneste i Forsvaret slik det blir målt på sesjon, og videre rekruttering. Én del av forklaringen er at de aller fleste



---

---

som gjennomfører førstegangstjeneste, er motiverte i utgangspunktet.<sup>17</sup> Et sentralt funn i denne studien er imidlertid at vi ser en sammenheng mellom rekruttering og mer konkrete spørsmål om motivasjon i egenerklæringen. De som oppgir at de kan tenke seg internasjonal tjeneste, rekrutteres til videre tjeneste i større grad, og særlig til tjeneste uten befalsutdanning. Også de som uttrykker interesse for utdanning i Forsvaret, fortsetter oftere sin karriere, enten som befal/offiser eller i tjeneste uten befalsutdanning (Køber & Hanson, 2019, s. 45).

Det er også mulig å studere andre aspekter ved hvorfor personellet ønsker å la seg rekruttere til Forsvaret eller ikke, for eksempel iboende (*intrinsic*) motivasjon.<sup>18</sup> Det er flere måter å tilnærme seg dette begrepet på. Lindgren og Hanson (2019) tar utgangspunkt i fire ulike perspektiver på iboende motivasjon: 1) personellens motivasjon for arbeidets samfunnsoppdrag (for eksempel norske verdier og interesser), 2) personellens indre motivasjon (for eksempel spennende arbeidsoppgaver), 3) personellens karrierehensyn (for eksempel det ansvar og status som kan være knyttet til gradsopprykk), og 4) de ansattes sosiale identitet og profesjonsfølelse (for eksempel hvilken anseelse forsvarsansatte har ellers i samfunnet). Til forskjell fra privat sektor er det i offentlig sektor lite bruk av monetære insentiver – slik som bonuser, store lønnsforskjeller, opsjoner, akkordbetaling og lignende. Til tross for relativt lavere inntekter ser man at offentlig sektor har ansatte med høy arbeidsinnsats (og noen med lavere) (se f.eks. Hall (1968), Wilson (1989) og Prendergast (2015)). Nettopp derfor har iboende motivasjon (i ulike varianter) seilt opp som forklaring på hvorfor ansatte i offentlig sektor blir rekruttert dit, blir værende der og samtidig legger ned høy innsats.

Brigadeundersøkelsen (se boks 4.1) kartlegger en rekke forhold som kan påvirke motivasjonen for å fortsette i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste, men som ikke registreres i sesjonsdata.

Hvordan soldatene opplever tjenesten, er viktig for videre rekruttering. Brigadeundersøkelsen viste at høy trivsel (indre motivasjon) er korrelert med sannsynligheten for å ville fortsette i Forsvaret. Samtidig slår lav trivsel sterkere ut enn høy trivsel. Det kan bety at det er lettere å støte personellet fra seg ved lav trivsel, enn det er å tiltrekke seg personell ved høy trivsel. Soldater som oppgir at de er opptatt av hvor mye de får utbetalt i tjenestetillegg (ytre motivasjon), vurderer det som mindre sannsynlig at de vil fortsette etter endt tjeneste enn soldater som oppgir at de er mindre opptatt av tjenestetillegg. Dette er basert på gjennomsnittstall for gruppene når vi har kontrollert for andre variabler. Det er en indikasjon på at relativt ytre motivert personell i mindre grad ser for seg en militær karriere (Hanson et al., 2016).

---

<sup>17</sup> I datamaterialet vårt er godt over 90 prosent registrert som motivert på sesjon, både blant kvinner og blant menn (Køber & Hanson, 2019, s. 27).

<sup>18</sup> Dette er et aspekt som nå ofte studeres i samfunnsøkonomifaget, hvor det tidligere kun var plass til tradisjonelle analyser av «ytre motivasjon», som lønn, bonus, tillegg og så videre.

---

---

### Boks 4.1: Brigadeundersøkelsen

FFI gjennomførte i perioden 2014–2016 en serie spørreundersøkelser for å undersøke holdninger og adferd blant vernepliktige som var inne til førstegangstjeneste i Brigade Nord (Hanson, Steder & Kvalvik, 2016). Spørreundersøkelsene ble gjennomført blant alt personell i sommerkontingentene i Brigade Nord i 2014 og 2015. Det omfatter over 2 000 respondenter på innrykktidspunktet. Studien følger soldatene fra innrykk og frem til avsluttet rekruttperiode etter ca. to måneder, før soldatene igjen blir fulgt opp etter ni måneders tjeneste.

Studien kartlegger en rekke forhold som kan påvirke motivasjonen for å fortsette i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste. Fordi soldatene kartlegges på innrykktidspunktet, før de er blitt eksponert for de inntrykk tjenesten måtte medføre, er det mulig å studere hvordan tjenesten påvirker motivasjonen. Ved hjelp av statistiske metoder blir det identifisert fire forhold som er viktige for sannsynligheten for at en soldat vil fortsette i Forsvaret etter endt tjeneste.<sup>19</sup> Etter ni måneders tjeneste er det fire forhold som påvirker sannsynligheten for å ville fortsette: Soldatens trivsel, plan for sivil utdanning på innrykktidspunktet, holdning til lønnsbetingelser og hvorvidt respondenten er frivillig inne til førstegangstjeneste.

Vernepliktsundersøkelsen for kontingent 2018 viser at nær én av tre oppgir det som svært sannsynlig eller ganske sannsynlig at de vil søke videre tjeneste eller utdanning i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste. Rundt halvparten oppgir at de har blitt mer positive til videre tjeneste i løpet av førstegangstjenesten (Forsvarets mediesenter, 2019).<sup>20</sup> I Brigadeundersøkelsen, hvor spørsmålet om de menige ønsket videre tjeneste ble stilt både ved innrykk og etter ni måneder, så vi derimot at et flertall ikke hadde noen vesentlig endring i sitt svar.

Noen forhold kan likevel påvirke motivasjonen, og feltarbeid viser at samhold, trivsel og lagfølelse oppleves som motiverende elementer i førstegangstjenesten. Sammen med anerkjennelse fra ledere og mestringfølelse, kan dette påvirke hvorvidt den enkelte ønsker å fortsette en karriere i Forsvaret. I motsatt retning trekker alle små irritasjonsmomenter som gir et negativt inntrykk av Forsvaret som organisasjon og påvirker flere til å endre mening om å ønske å være i militæret (Hellum, 2018, kapittel 5.10). Disse funnene er eksempler på betydningen av indre motivasjon og særlig på hvordan ansattes sosiale identitet og profesjonsfølelse motiverer.

## 4.2 Skole og utdanning

Skole og utdanning kan være viktige faktorer i rekrutteringen til videre tjeneste. Fagbakgrunn kan i noen tilfeller være avgjørende for hvilke muligheter den enkelte har i Forsvaret, mens planer om sivil utdanning kan påvirke motivasjonen for å bli værende i Forsvaret.

<sup>19</sup> Respondentene vurderer selv sannsynligheten for at de vil fortsette i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste på tre ulike tidspunkt i tjenesten (innrykk, to måneder og ni måneder).

<sup>20</sup> Respondentene hadde tjenestegjort mellom fem og ni måneder da undersøkelsen ble sendt ut.

---

---

Brigadeundersøkelsen viser at planer om sivil utdanning ved innrykk er korrelert med lavere sannsynlighet for å ville fortsette i Forsvaret etter ni måneders tjeneste, når vi har kontrollert for andre variabler (Hanson et al., 2016). Det betyr at planer om sivil utdanning kan skape problemer for videre rekruttering av personellet. Vi vet imidlertid ikke om dette er forskjellig avhengig av hva slags type sivil utdanning det dreier seg om.

Av informantene som er grenaderer, kommer det frem at få ser for seg en lengre karriere i Forsvaret. De begrunner det med at grenaderyrket er noe de har valgt for sin egen del, og at de vil være soldat og ikke leder. Noen sier de vurderer å ta befals- eller krigsskoleutdanning etter hvert, mens andre heller ser for seg en sivil utdanning etter et par år som grenader.

I denne studien har vi ikke hatt tilgang til informasjon om de vernepliktiges planer om videre sivil utdanning. På sesjon registreres imidlertid studieretning fra videregående skole og allerede i egenerklæringen oppgir de vernepliktige utvalgte karakterer fra ungdomsskolen. Studieretning og karaktersnitt kan ses på som mulige indikatorer for planer om sivil utdanning.

I analysen ser vi at rekrutteringen er høyere blant dem som avslutter sin førstegangstjeneste om sommeren. Umiddelbart kan man tenke at dette er overraskende, særlig hvis det er slik at konkurransen med sivile utdanningsløp – som gjerne starter opp om høsten – påvirker rekrutteringen negativt. Imidlertid er det andre faktorer som spiller inn her. Særlig er Forsvarets rotasjonssystem viktig, hvor mange skifter stillinger i august. Menige som avslutter sin førstegangstjeneste på sommeren, vil dermed ha et høyere antall ledige stillinger å rekrutteres til.

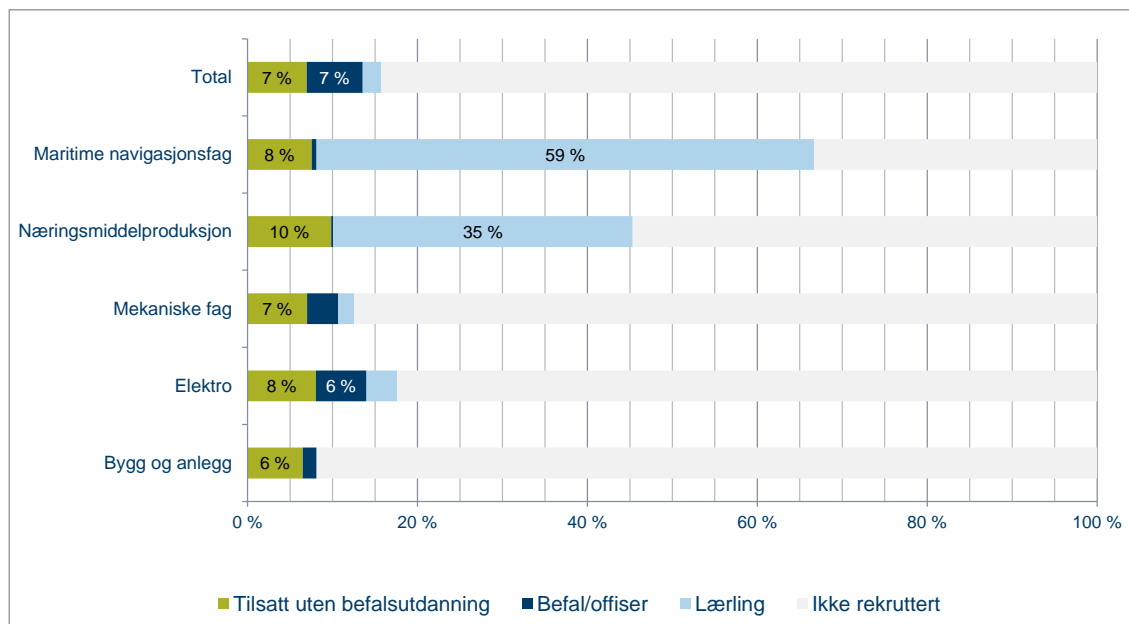
Blant informantene i Hæren er det felles for både menige og ansatte at mange ønsker seg en annen hverdag enn å sitte på kontor hele dagen. Mange er lei av skole og ønsker en mer praktisk enn teoretisk hverdag, og flere av grenaderene oppgir det som årsak til at de valgte spesialistutdanning i stedet for befals- eller krigsskole (Hellum, 2018, kapittel 5.2). Basert på den statistiske analysen kan vi ikke si at det er vesentlig lavere rekruttering fra ordinær førstegangstjeneste blant dem med allmennfaglig studieretning, herunder studiespesialisering, sammenlignet med for eksempel håndverks- og tekniske fag. Vi ser heller ikke noen sammenheng mellom rekruttering og skolekarakterer, med unntak av at de som tar befalsutdanning, har et noe høyere karaktersnitt enn øvrige grupper. En mulig svakhet ved denne analysen er at den kun ser på rekruttering og ikke på hvor lenge de rekrutterte blir stående i tjeneste. Vi kan dermed ikke vurdere hvorvidt skolebakgrunn og karakterer har betydning for om de rekrutterte ser for seg en kortvarig eller langvarig karriere i Forsvaret.

Innen håndverks- og tekniske fag er det mulig å se for seg at visse fagbakgrunner er mer relevante for videre rekruttering enn andre. Figur 4.1 viser fordelingen på de tre rekrutteringskategoriene i fem utvalgte utdanningsgrupper samt for alle i førstegangstjeneste. Vi har valgt ut de tre største utdanningsgruppene innen håndverks- og tekniske fag – bygg og anlegg, elektro og mekaniske fag – samt næringsmiddelproduksjon (som omfatter kokkefag) og maritime navigasjonsfag.<sup>21</sup> Ingen av de tre store utdanningsgruppene innen håndverks- og tekniske fag

---

<sup>21</sup> I hver av de tre førstnevnte gruppene er det mellom 1 000 og 1 500 menige samlet i de fem årskullene. I hver av de to sistnevnte er det mellom 300 og 500.

skiller seg ut med spesielt høy andel rekrutterte til tjeneste uten befalsutdanning, men samtlige har en lavere andel befal/offiserer enn gjennomsnittet. De to andre utdanningsgruppene skiller seg ut med en svært høy andel lærlinger i tillegg til en del rekrutterte uten befalsutdanning.



Figur 4.1 Andel rekrutterte til tjeneste uten befalsutdanning, befal/offiserer og lærlinger for fem utvalgte utdanningsgrupper samt for alle i førstegangstjeneste. Oversikten omfatter også befal/offiserer som ikke først har gjennomført ordinær førstegangstjeneste.<sup>22</sup> Samlede tall for årskullene 1992–1996.

Det er stor variasjon i hvordan forsvarsgrenene vektlegger fagbakgrunn ved rekruttering til videre tjeneste. Sjøforsvaret oppgir at de ønsker en stor andel personell inn til førstegangstjeneste med bakgrunn fra yrkesfag på videregående skole, med ulike fagbrev eller fra fagskole med maritime sertifikater (fagbakgrunn). Denne etterspørselen er begrunnet i at personellet skal kunne tjenestegjøre på fartøy og fylle stillinger hvor fagbakgrunn er påkrevd. Personell med fagbakgrunn er også ofte ettertraktet i det sivile arbeidsmarkedet, noe som kan gjøre det mindre attraktivt økonomisk for denne personellgruppen å avtjene førstegangstjeneste. Luftforsvaret oppgir også at de ser etter fagpersoner som kan stå lenge i tjeneste når de rekrutterer sine spesialister. Der teknikere tidligere måtte ta lederutdanning for å ha en langvarig karriere, gir OMT Luftforsvaret mulighet til å tilsette disse som spesialister med kontrakt til pensjonsalder.

Betydningen av fagbakgrunn til tross, vårt datagrunnlag viser at et klart flertall (over 60 prosent) av dem som gjennomfører førstegangstjeneste, har bakgrunn fra allmennfaglig studieretning. Også i Sjøforsvaret gjelder dette for over halvparten, selv om andelen er noe lavere i Marinen, som har mange med bakgrunn fra håndverks- og tekniske fag.

<sup>22</sup> Dette medfører at den totale andelen rekrutterte er høyere enn det som for eksempel fremgår av figur 3.4 eller figur 4.2, hvor vi kun ser på dem med ordinær førstegangstjeneste.

---

---

### 4.3 Fysisk form og trening

For de fleste soldater i førstegangstjeneste har fysisk form vært et viktig seleksjonskriterium. I egenerklæringen oppgir de vernepliktige hvor mye de trener, i tillegg til at de vurderer sin egen fysiske form. Dette benyttes som sentrale kriterier når Forsvaret velger hvilke kandidater som skal komme videre til sesjon. På sesjon gjennomfører de vernepliktige fysiske tester. Resultatet fra disse testene benyttes til å vurdere hvorvidt de vernepliktige er egnet til tjeneste i Forsvaret, og hvilke typer tjeneste de kan utføre. Tidligere analyser viser at de fysiske kravene kan legge store begrensninger på hvem som selekteres til førstegangstjeneste, særlig blant kvinner (Køber, 2017). Merk at både fysiske tester og fysiske krav til tjeneste i Forsvaret har blitt revidert i løpet av de siste årene (Forsvarets høyskole, 2016), men det har skjedd etter at utvalget for denne studien hadde vært på sesjon.

Et viktig fellestrekk for de vernepliktige som er inne til førstegangstjeneste, er at de er i god fysisk form og trener mye – en naturlig konsekvens av seleksjonen de har vært gjennom. I tillegg viser den statistiske analysen en viss sammenheng mellom fysisk form og rekruttering. Det betyr at soldatene som er i best fysisk form, har høyere sannsynlighet for å bli rekruttert, også når vi kontrollerer for andre variabler. Det tydeligste resultatet er knyttet til kondisjons-testen på sesjon, hvor særlig de som senere blir befal/offiser, presterer langt bedre enn dem som ikke rekrutteres til videre tjeneste (Køber & Hanson, 2019, s. 45). Imidlertid er det ikke mulig for oss å vurdere hvorvidt dette skyldes at de vernepliktige med god fysisk form regnes som bedre skikket til videre tjeneste i Forsvaret, eller om det er slik at de i større grad ønsker seg videre tjeneste. Inntrykket fra feltarbeidene på Setermoen er at det er en sterk vektlegging av fysisk styrke og aktivitet med mye tilrettelegging for trening (Hellum, 2018, s. 61).

### 4.4 Andre ferdigheter

I rekrutteringen til videre tjeneste kan også andre ferdigheter enn fagbakgrunn og fysisk form være utslagsgivende. Et viktig kriterium for mange typer tjeneste i Forsvaret er resultatet av testen i allment evnenivå (AE) på sesjon. Ferdigheter og prestasjoner gjennom førstegangs-tjenesten vil også kunne spille en sentral rolle. Hva dette består i, vil være ulikt for ulike avdelinger i Forsvaret, men en felles måleparameter for alle som gjennomfører ordinær førstegangstjeneste, er tjenesteuttalelsen.

AE-testen på sesjon gir et mål på de vernepliktiges kunnskaper i regning, figurforståelse og ordforståelse. Resultatet av testen er en skår 1–9, med en forventet normalfordeling rundt 5. For opptak til befalsutdanning er kravet 5, og også mange andre tjenester har egne AE-krav. Den statistiske analysen viser tydelige forskjeller når det gjelder AE-skår, hvor de som senere blir befal/offiser, skårer høyere enn tilsatte uten befalsutdanning, som igjen skårer høyere enn de ikke-rekrutterte (Køber & Hanson, 2019, s. 35 og 47). En viktig del av forklaringen er kravet om 5 i AE for en rekke typer tjeneste. Styrken i sammenhengen tyder imidlertid på at også andre faktorer må spille inn, og en mulig fortolkning kan være at de med høy AE i større grad mestrer eller ønsker tjenesten i Forsvaret.

---

---

Tjenesteuttalelsen ved fullført førstegangstjeneste er en sluttvurdering av den enkeltes prestasjon i tjeneste, og inneholder en karakter gitt på en firedelt skala fra «under forventet» til «utmerket». Blant dem som har gjennomført ordinær førstegangstjeneste, ser vi en sterk sammenheng mellom denne sluttkarakteren og rekruttering til videre tjeneste (Køber & Hanson, 2019, s. 36). En direkte fortolkning av dette resultatet er at prestasjonen i førstegangstjeneste har stor betydning for rekruttering til videre tjeneste, og at tjenesten dermed fungerer godt som en seleksjonsarena for videre tjeneste. Men sammenhengen kan også ses på som et uttrykk for at tjenesteuttalelsen er spesielt viktig for dem som ser for seg videre tjeneste i Forsvaret.

Videre er det også en rekke andre ferdigheter som kan være viktige for videre rekruttering, men som ikke uten videre lar seg måle og registrere på samme måte. Eksempelvis påvirker trivsel, sosiale ferdigheter og det å passe inn i «gjengen» og i kulturen som finnes i avdelingen, også de meniges ønske om videre tjeneste i Forsvaret. Hvilke formelle og uformelle kriterier og krav som rekrutteringspersonell legger til grunn for videre tjeneste, er ett av temaene for kapittel 5.

Vi har også sett at det er en del forskjeller mellom dem som blir befal/offiser og dem som rekrutteres til tjeneste uten befalsutdanning. Flere av informantene i Hæren peker på ansvar kontra frihet som et viktig skille mellom ledelsesutdanning som befal og offiser og spesialistutdanning som grenader. Grenaderyrket fremstår for dem som mer fritt og fleksibelt, uten å ha ledelses- og personellansvar (Hellum, 2018, s. 36).

*Du får jo mer ansvar, da, hvis du er befal. Da har du mange du er nødt til å passe på, ting å passe på (...), så det er enklere å være grenader, da.*

Samtidig kan det også være tilfeldigheter som avgjør om den enkelte søker seg til befalsskole, krigsskole eller grenaderstilling. Flere ser også for seg befalsutdanning etter et par år som grenader.

#### **4.5 Lokale variasjoner**

Forsvaret er en stor og sammensatt organisasjon med mange ulike typer tjeneste spredt over hele landet. Naturlig nok vil det være store lokale variasjoner i omfanget av rekrutteringen og hvilke faktorer som er avgjørende.

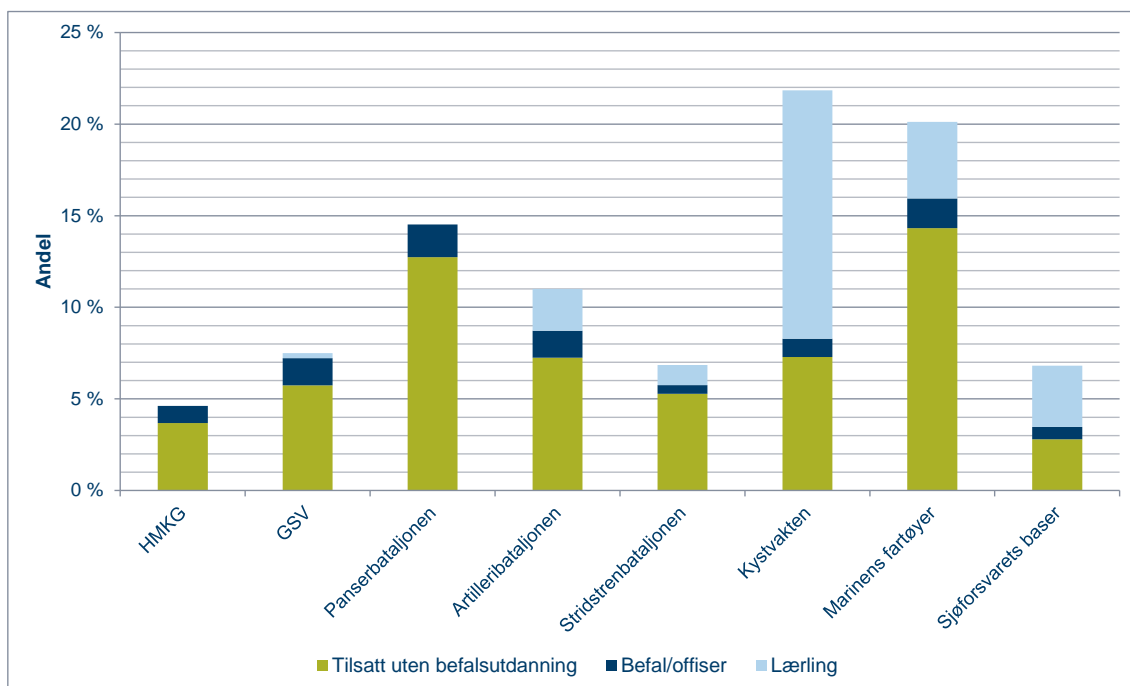
Analysen tyder på at det ikke er en sterk sammenheng mellom forsvarsgren og rekruttering til videre tjeneste. Figur 4.2 viser imidlertid at det er til dels store forskjeller mellom andelen som rekrutteres fra store vernepliktsavdelinger innad i både Hæren og Sjøforsvaret (Køber, 2018, s. 25).<sup>23</sup> Marinens fartøyer og Panserbataljonen er avdelingene som rekrutterer flest til videre tjeneste i det aktuelle tidsrommet, med en andel i intervallet 12–15 prosent.<sup>24</sup> I motsatt ende av skalaen finner vi Hans Majestet Kongens Garde (HMKG) og Sjøforsvarets baser, som har en

---

<sup>23</sup> I Luftforsvaret er de fleste avdelingene for små til å få et godt sammenligningsgrunnlag.

<sup>24</sup> Vi regner her kun med rekruttering til tjeneste uten befalsutdanning, det vil si at befal/offiserer og lærlinger ikke regnes med. Hvis vi tar med lærlinger, blir tallene kunstig høye for enkelte avdelinger, eksempelvis Kystvakten.

rekrutteringsandel på godt under 5 prosent. Grensevakten ved Garnisonen i Sør-Varanger (GSV) er en annen stor vernepliktsavdeling med en rekrutteringsandel godt under gjennomsnittet.



Figur 4.2 Rekruttering til tjeneste uten befalsutdanning, befal/offiser og lærling blant alle som har gjennomført ordinær førstegangstjeneste i utvalgte avdelinger i Hæren og Sjøforsvaret.<sup>25</sup> Samlede tall for årskullene 1992–1996.

At Panserbataljonen er en avdeling med relativt høy rekruttering, viste seg også under feltarbeidene på Setermoen. Informantene forteller om ledere som hyppig oppfordrer dem til å søke grenaderoptaket, samtidig som en stor andel av de menige også er interesserte i dette.

En viktig forklaring på de tydelige forskjellene som figur 4.2 viser, kan være tilgangen på aktuelle stillinger i de respektive avdelingene. Panserbataljonen er for eksempel en avdeling som i tillegg til å ha mange vernepliktige, også har mange typiske rekrutteringsstillinger i kategoriene OR 2–4. HMKG og GSV, som har mange vernepliktige i førstegangstjeneste, har derimot nesten ingen slike stillinger og lav rekruttering fra førstegangstjeneste (Køber, 2018, figur 5.7). Men det finnes også unntak. Eksempelvis har Stridstrenbataljonen omtrent samme andel stillinger av typen OR 2–4 som Panserbataljonen, men en langt lavere rekrutteringsandel.

Denne forskjellen i rekrutteringsandel mellom avdelinger med høy og lav andel stillinger av typen OR 2–4 kan tyde på at lav personellflyt mellom avdelinger og grener er en begrensende faktor i rekrutteringen til videre tjeneste. Eksempelvis er det i Brigade Nord rundt to av tre av dem som rekrutteres som også har gjennomført førstegangstjenesten i en av brigadeavdelingene, mens et klart flertall av de resterende kommer fra andre hæravdelinger. I de brigadeavdelingene

<sup>25</sup> For rekrutteringsandel for flere avdelinger, se Køber (2018).

---

---

som har både menige og rekrutterte, ser vi at det er et flertall av de rekrutterte som har hatt førstegangstjeneste i samme avdeling. Telemark bataljon, som er en fullvervet avdeling, rekrutterer imidlertid både fra øvrige brigadeavdelinger og fra Hæren for øvrig (Køber, 2018, s. 28–29). Også i Marinen er det et klart flertall av dem som rekrutteres til videre tjeneste som også har hatt sin førstegangstjeneste enten på fregatt eller i en annen avdeling i Marinen, men her er andelen som kommer fra andre forsvarsgrener noe høyere enn i Brigade Nord (Køber, 2018, s. 29).

Følelse av tilhørighet og identitet kan også være en viktig motivasjonsfaktor for videre tjeneste. Vårt inntrykk fra feltarbeidene på Setermoen er at det er et godt sosialt miljø, men at det også er spenninger og en viss konkurranse mellom avdelingene (Hellum, 2018, s. 53). Hard fysisk tjeneste og opptak tillegges dessuten høy prestisje, noe som kan påvirke ønsket om å fortsette.<sup>26</sup>

*(...) det å være artillerijeger eller fjernoppklaring – de har jo et hardt opptak. Så det er jo litt prestisje.*

Videre er det slik at geografi kan være en viktig faktor i rekrutteringen. Mange av informantene i Hæren ser ikke for seg en lengre karriere i Indre Troms, blant annet fordi partner og familie gjerne bor et annet sted hvor arbeidsmarkedet er større (Hellum, 2018, s. 40). Luftforsvaret påpeker også at de legger vekt på geografisk tilknytning ved rekruttering, nettopp for å gjøre det lettere for personell å bli i Forsvaret. En nylig gjennomført FFI-studie (Fauske, 2019) tyder på at geografi også kan ha en innvirkning på hvor lenge de rekrutterte blir værende i Forsvaret. Slutt-ratene er nesten tre ganger så høye blant spesialister som jobber i en annen region enn den de er bosatt i, sammenlignet med spesialister som bor og jobber i samme region. Forskjellen er størst blant personell tidlig i 20-årene.

I den statistiske analysen har vi hatt mulighet til å vurdere sammenhengen mellom hvilken landsdel de vernepliktige kommer fra og om de rekrutteres til videre tjeneste. Analysen viser enkelte geografiske forskjeller i rekrutteringen til de ulike kategoriene, men sammenhengene er relativt svake. Et flertall av dem som tar befalsutdanning kommer fra Østlandet, mens rekrutterte til tjeneste uten befalsutdanning i større grad har tilhørighet i Nord-Norge og i kommuner hvor Forsvaret har avdelinger (Køber & Hanson, 2019, s. 44).

I tillegg vil det naturligvis være store forskjeller på hvordan lederne i de enkelte avdelingene jobber med rekruttering og hvilke rekrutteringsmetoder som er tilgjengelige. Dette kommer vi nærmere inn på i kapittel 5.

## 4.6 Kjønn

I 2018 var andelen kvinner i førstegangstjeneste 25 prosent, og 13 prosent av de militært tilsatte var kvinner (Forsvaret, 2019). Den statistiske analysen i denne studien baserer seg på tids-

---

<sup>26</sup> Rones har tidligere beskrevet hvordan en kollektiv identitet av profesjonen assosieres med visse evner og ferdigheter, noe som igjen kan slå ut negativt, for eksempel når bataljonen anses som «feminin, pinglete og halv-homo» grunnet høy kvinneandel og kvinnedominans. (Rones, 2015, s. 86).



---

---

rommet før allmenn verneplikt ble utslagsgivende. Blant kvinner og menn med fullført ordinær førstegangstjeneste ser vi ingen vesentlige forskjeller i rekrutteringsandel (Køber & Hanson, 2019, figur 3.1).

Frafallsrater blant befal/offiserer og tilsatte uten befalsutdanning etter påbegynt videre tjeneste kan imidlertid tyde på visse forskjeller i hvor lenge kvinner og menn blir værende i Forsvaret (Køber, 2018, s. 35). Blant befal/offiserer kan resultatene tyde på at kvinner i større grad blir værende de to første årene, men at de slutter i større grad etter to års tjenestetid og mer. Blant tilsatte uten befalsutdanning er det små kjønnsforskjeller det første året, mens kvinner deretter slutter i større grad. Ettersom vi ikke har hatt mulighet til å følge alle de rekrutterte over like lang tid, er resultatene basert på estimer og er dermed noe usikre. Den tidligere omtalte FFI-studien av slutttrater blant spesialister i Forsvaret (Fauske, 2019), viser også en kjønnsforskjell. Kvinnelige spesialister som sluttet i perioden 2016–2018, hadde en ståtid på rundt to år, mens de mannlige spesialistene hadde en ståtid på mellom tre og fire år ved sluttidspunktet.

Med innføringen av allmenn verneplikt er det nå en større og kanskje også mer sammensatt gruppe av kvinner som gjennomfører førstegangstjeneste. Dette er noe som kan påvirke rekrutteringen i tiden fremover. Å sørge for at kvinner i førstegangstjeneste får positive erfaringer fra Forsvaret er imidlertid uansett en viktig faktor hvis Forsvaret ønsker å beholde en større andel av dem i videre tjeneste (Forsvarets forskningsinstitutt, 2017).

---

---

## 5 Rekruttering og seleksjon

I dette kapittelet drøfter vi den tredje og siste problemstillingen i studien. Vi ser på hvordan ledere og rekrutteringspersonell bruker førstegangstjenesten som seleksjonsarena og hvordan de vurderer hvilke menige de ønsker å rekruttere og beholde etter førstegangstjenesten.

Av ressursmessige hensyn er arbeidet basert i hovedsak på feltarbeid og intervjuer i Hæren, supplert med noe informasjon vi har hentet inn gjennom enkeltstående møter med personell i Sjøforsvaret og Luftforsvaret samt ved FOS. For denne problemstillingen kan vi ikke basere oss på datagrunnlag som gjelder for hele Forsvaret. Vi gir dermed ikke noe utfyllende svar, men presenterer et utsnitt av observasjoner og funn.

Først i kapittelet vil vi se på hvordan førstegangstjenesten fungerer som en seleksjonsarena.<sup>27</sup> Deretter vil vi se på erfaringer fra én viktig seleksjonsarena, nemlig Hærens grenaderopptak.

### 5.1 Rekruttering via førstegangstjeneste

#### 5.1.1 Krav til førstegangstjeneste

Seleksjonen til en karriere i Forsvaret starter med egenerklæringen, som sendes ut til alle ungdommer i et årskull. Allerede der foretar Forsvaret ved FPVS en utsiling av hvem det kan være ønskelig å ha med videre. Av et årskull på rundt 60 000 som fyller ut denne erklæringen, velges omtrent én av tre ut til gjennomføring av sesjon. På sesjon gjennomgår de fysiske tester, helsekontroll, tester av allment evnenivå (AE) og samtale med en sesjonsoffiser. Til slutt står Forsvaret igjen med ca. 8 000 vernepliktige som sendes ut i førstegangstjeneste. Det legger også grunnlaget for hvem som inkluderes og hvem som utelukkes for en mulig militær karriere.<sup>28</sup>

En nylig avsluttet FFI-studie gir en grundig beskrivelse av denne seleksjonsprosessen og hvilke krav som gjelder ved seleksjon til førstegangstjeneste (Teien et al., 2019). Studien viser blant annet at de ulike forsvarsgrenene har særegne behov og ulike interne prosesser for fastsetting av krav. Gjeldende krav til stillinger i førstegangstjeneste er gjerne etablert over tid, og det er gjort relativt få endringer i løpet av de siste årene. En delstudie viser at de medisinske og fysiske kravene legger store begrensninger på hvilke stillinger den enkelte menige er aktuell for, særlig blant kvinner (Køber, 2017).

I denne rapporten retter vi oppmerksomheten mot den neste fasen – hvordan Forsvaret rekrutterer og selekterer personell fra førstegangstjeneste og inn i videre tjeneste. Også i denne fasen varierer praksisen mellom forsvarsgrenene. Som beskrevet i kapittel 4.2 oppgir både Sjøforsvaret og Luftforsvaret at de ser etter fagpersoner som står lenge i tjeneste. De legger

---

<sup>27</sup> Erfaringene stammer i hovedsak fra Hæren, siden det er den eneste forsvarsgrenen vi har hatt feltopphold (deltagende observasjon) i.

<sup>28</sup> Hellum (2016) diskuterer i en kronikk hvorvidt seleksjonskriteriene som benyttes faktisk gir de best egnede soldatene.

---

---

derfor vekt på fagbakgrunn allerede ved seleksjonen til førstegangstjeneste. Datagrunnlaget vårt viser også at Sjøforsvaret har en høyere andel med annen fagbakgrunn enn allmennfag enn de øvrige forsvarsgrenene. I Sjøforsvaret er det i tillegg en lang seleksjonsprosess på hvem som anses som egnet til sjøtjeneste.

### 5.1.2 Seleksjonsarenaer i de ulike grenene

Den viktigste seleksjonsarenaen for videre tjeneste som spesialist i Hæren, er Hærens grenaderopptak, som vi presenterer i mer detalj i kapittel 5.2. Vi fulgte grenaderopptaket i 2017 og 2018, og i disse årene var det rundt 200 stillinger som ble fylt gjennom dette opptaket. Noe lignende opptak finnes ikke i Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

Ifølge rekrutteringspersonellet vi har møtt i Sjøforsvaret, er det slik at personell som avtjener førstegangstjeneste på fartøy, primært rekrutteres til konstabelstillinger (OR 2–4). De kan deretter eventuelt gå videre med grunnleggende befalskurs (GBK) og en videre spesialistkarriere. Fra GBK kan de også gå videre til offisersutdanning. For at en menig skal kunne rekrutteres inn i en konstabelstilling, må det imidlertid være en relevant stilling ledig når de fullfører førstegangstjenesten. Det vil derfor være et én-til-én-forhold mellom ledige konstabelstillinger på fartøy og antallet som rekrutteres fra førstegangstjenesten. Det innebærer for eksempel at dersom det ikke er ledige stillinger på det tidspunktet hvor en kontingent har fullført førstegangstjenesten, vil det heller ikke bli rekruttert noen videre. Denne usikkerheten knyttet til rekrutteringsbehovet kan legge begrensninger på hvordan Sjøforsvaret kan markedsføre videre karriere overfor personell som er inne til førstegangstjeneste. Å motivere personell til videre tjeneste kan være utfordrende når det ikke med sikkerhet kan tilbys et gitt antall stillinger ved endt tjeneste.

I Luftforsvaret er det mange stillinger som krever mye utdanning, ifølge rekrutteringspersonellet vi har hatt kontakt med. Derfor starter fagutdanningen allerede med de menige i førstegangstjeneste. Målet er at både menige og ansatte skal ha en meningsfull tjeneste og fagkompetanse. Luftforsvaret oppgir at de derfor rekrutterer hovedsakelig gjennom lærekontrakter, kunngjøring av fagutdanninger eller nytilsetninger av OR 2–4. I sistnevnte kategori kunngjør Luftforsvaret nyansettelser to ganger i året for menige i førstegangstjeneste i lokale avdelinger. Da er det førstegangstjenesten som er grunnlaget for seleksjonen, og tilsettingen gjøres lokalt.

Figur 6.1 gir en forenklet oversikt over veien inn til tjeneste i Forsvaret i de ulike forsvarsgrenene. Oversikten er vår fremstilling, men er basert på informasjon vi har hentet inn i løpet av denne studien.

	SESJON	TJENESTE	OPPTAK	VIDERE TJENESTE	eller	SIVIL
<b>LUFT</b>	Fagbakgrunn viktig kriterium for mange stillinger	Stilling viktig Motivasjon og tjenesteuttalelse i stilling	Ingen opptak	Sammenheng med stilling i fgtj. Relativt få og vilkårlig ledige stillinger Få til andre grener		Mange kvalifiserte i år med få ledige stillinger
<b>SJØ</b>	Fagbakgrunn viktig kriterium for mange stillinger	Stilling viktig Motivasjon og tjenesteuttalelse i stilling	Ingen opptak	Sammenheng med stilling i fgtj. Relativt få og vilkårlig ledige stillinger Få til andre grener		Mange kvalifiserte i år med få ledige stillinger
<b>HÆR</b>	Fysikk viktig kriterium for mange stillinger	Stilling mindre viktig Motivasjon og tjenesteuttalelse mer uavhengig av stilling	Grenaderopptak Fysikk 4 AE 3 Påtegning fra bataljonssjef Konkurranse	Mindre sammenheng med stilling i fgtj. Relativt mange og hyppige ledige stillinger Få til andre grener		Mange kvalifiserte som ikke når opp i konkurranse

Figur 5.1 Stegene på veien til videre tjeneste i hver enkelt forsvarsgren. Figuren illustrerer veien fra sesjon til videre tjeneste, og hvilke egenskaper som er relativt viktig underveis for hver forsvarsgren. Videre viser figuren egenskaper per gren for den personellgruppen som fortsetter i det sivile.

En annen viktig seleksjonsarena er Forsvarets opptak og seleksjon (FOS). I perioden som vi analyserer i den kvantitative delen av denne studien, dekket den opptak til alle typer befals- og offisersutdanning i Forsvaret. Som en følge av utdanningsreformen er FOS nå først og fremst et opptak til ulike krigsskoleutdanninger ved Forsvarets høgskole (FHS), jeger-tjeneste i førstegangstjenesten og språk- og etterretningsstudier ved Forsvarets etterretningshøgskole (FEH). Vi har ikke kartlagt opptak og seleksjon gjennom FOS i denne studien, men dette er dekket i tidligere arbeider (Rones & Hellum, 2015; Stornæs & Fasting, 2013).

De kvantitative analysene i denne studien viser at de fleste som rekrutteres til videre tjeneste, fortsetter i samme avdeling som den de gjennomførte førstegangstjenesten i. I kapittel 4.5 pekte vi på at manglende systemer for personellflyt på tvers av grener og avdelinger dermed kan være en begrensende faktor i rekrutteringen fra førstegangstjeneste. Også blant våre informanter i Hæren er det flere som peker på mangelen på et godt fungerende system for overføring av personell og relevant kompetanse mellom avdelinger og grener i Forsvaret (Hellum, 2018, s. 33). Dette gjelder ikke bare ved rekruttering fra førstegangstjeneste, men også videre i karriereløpet for spesialister. Luftforsvaret fremhever at de har en veldig spesialisert tjeneste, men at det ikke er noe i veien for at enkelte menige fra andre grener kan søke på stillinger hos dem. Eksempelvis mener de at infanteri eller vakt og sikring i Hæren kan være relevant bakgrunn for fagområdet styrkebeskyttelse i Luftforsvaret.

---

---

### 5.1.3 Forventninger, motivasjon og informasjon om videre tjeneste

Ett element som går igjen hos flere i førstegangstjeneste som sier de *var*, men ikke lenger *er*, interesserte i videre militær tjeneste, er at forventningene de hadde på forhånd ikke har blitt innfridd. I Panserbataljonen uttrykte noen at de var motiverte ved innrulling, men at de etter rekruttperioden hadde blitt plassert i et lag med «kjedelige» oppgaver. Da fremsto selve tjenesten som mindre meningsfull og verdifull for den enkelte. Hvis en menig har drømt om operativ tjeneste hvor man får «løpe rundt i skogen og skyte», kan det å sette opp telt og lage kaffe være en nedtur.

Forsvaret trenger personell til svært varierende arbeidsoppgaver. For dem som ser for seg en militær karriere, er erfaringen i førstegangstjeneste med på å bygge en kompetanse de skal ta med seg videre. Da kan en tjeneste som oppleves som lite relevant, rett og slett være til hinder for en videre karriere. Ledere på lavt nivå har en viktig rolle for å motivere og inspirere den enkelte soldat. En leder på Setermoen forteller hvordan han går frem for å motivere soldater med «kjedelige», men essensielle oppgaver (Hellum, 2018, s. 55). Han understreker viktigheten av alle ledd i organisasjonen og gir positiv tilbakemelding til soldatene:

*Du er nå teltansvarlig, og det er din jobb å sørge for at staben har gode tilrettelagte sengeplasser så de får hvilt effektivt og kan lede bataljonen. Hvis det ikke skjer så funker ikke Panserbataljonen.*

Alle menige skal ha en *midtveissamtale*, og den kan være et viktig virkemiddel for videre rekruttering. Flere av våre informanter i Hæren uttaler seg positivt om denne og oppgir at de fikk informasjon om mulighetene for videre karriere under denne samtalen (Hellum, 2018, s. 52). Også personellet vi har hatt kontakt med i Luftforsvaret, oppgir at midtveissamtaler og sluttsamtaler brukes aktivt og bevisst i rekrutterings- og seleksjonsøyemed. For dem er førstegangstjenesten på mange måter en lang seleksjonsprosess. Mye av rekrutteringen foregår lokalt, og vil derfor også være personavhengig. For Sjøforsvarets del har vi på bakgrunn av samtale med nøkkelpersonell forstått det slik at rekruttering til videre karriere kun blir et tema i midtveissamtalen hvis soldaten har pekt seg spesielt godt ut i førstegangstjenesten.

Noen av informantene fra Setermoen uttrykker at lederne deres hyppig ga informasjon om hvilke typer tjeneste de kunne søke seg til etter rekruttperioden. Imidlertid sa flere at de likevel ikke visste helt hva de søkte på, enten ved at de hadde misforstått hvordan de skulle gå frem eller at de ikke hadde nok kunnskap om de ulike mulighetene. Også ved søknad til grenaderopptaket forekom det misforståelser, og manglende informasjon og lite fleksibilitet i systemet gjorde at Forsvaret gikk glipp av potensielt gode kandidater (Hellum, 2018, s. 51).

Samtidig er det viktig å merke seg at mange informanter forteller om ledere som legger ned stor innsats for å rekruttere de menige til videre tjeneste (Hellum, 2018, s. 25). Blant annet forteller en kvinnelig grenader om hvordan hun ble motivert av positive tilbakemeldinger fra sine ledere:

*Det var jo ekstremt motiverende. (...) han var veldig sånn at han trodde at jeg kunne klare det, ikke sant..*

---

---

## 5.2 Erfaringer fra Hærens grenaderopptak

Den viktigste seleksjonsarenaen for videre tjeneste som spesialist i Hæren er som nevnt Hærens grenaderopptak. Selve opptaket, som har eksistert siden 2014, varierer noe fra år til år, og det første opptaksrådet for grenaderopptaket ble holdt i 2017. Boks 5.1 gir en kort oversikt over hvordan selve opptaket ble gjennomført i 2017 og 2018.

Vi fulgte deler av grenaderopptaket både i 2017 og 2018. Erfaringene fra disse feltarbeidene er grundig beskrevet i empirirapporten (Hellum, 2018, kapittel 3). I dette delkapittelet benytter vi noen av disse erfaringene til å belyse hvilke krav og vurderingskriterier som benyttes ved opptaket og hvilken rolle selektørene har.

### 5.2.1 Krav og vurderingskriterier ved Hærens grenaderopptak

Ved Hærens grenaderopptak står de fysiske kravene sentralt. Opptaket gjennomføres i henhold til Fagplan militær fysisk trening for GSU 1 i Hæren fra 15. september 2017 (Hæren, 2018). Alle kandidater skal testes på samme vis, og alle må bestå minstekravene. Skader eller ikke bestått diskvalifiserer kandidaten fra å fortsette på opptaket. Videre må kandidatene ha bestått førstegangstjeneste før 1. august samme år (og ikke lenger tilbake enn for fem år siden), ha oppnådd 3 eller høyere i allment evnenivå (AE), tilfredsstillende kravene til nødvendig sikkerhetsklarering, ha tilfredsstillende vandel, bestå fysiske minstekrav, bestå 200 meter svømming, samt ha en positiv påtegning fra leder på bataljonsnivå. Kandidatene må også bestå medisinsk sjekk. Disse kravene er felles for alle, det vil si et minstemål. I tillegg kan de ulike avdelingene ha tilleggskrav til relevant fagbakgrunn eller fysisk egnethet som er særskilt for dem. De fysiske testene gjennomføres på eller i nærheten av kandidatens tjenestested og består av 3 000 meter løp, medisinballstøt, stille lengde, *pull-ups*, svømming og 8 kilometers pakningsløp. De som består og gjør det best på disse testene, tas med til mestringsøvelsen. Den omfattende testingen av fysisk form kan være med på å forklare det vi observerte i kapittel 4.3, nemlig at soldater som gjør det godt på fysiske tester på sesjon, oftere rekrutteres videre. De kvantitative analysene viser imidlertid at dette gjelder for befal/offiserer i endastørre grad enn for tilsatte uten befalsutdanning.

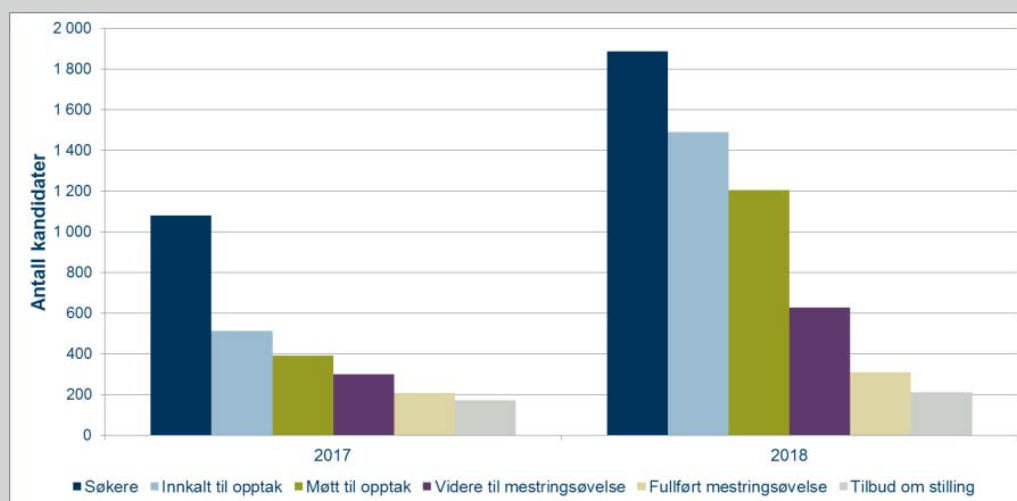
Ved grenaderopptaket er det fem hovedkriterier som kandidatene skal måles opp mot. Dette er egenskaper som Hæren ser etter i en grenader: 1) Samarbeidsevner/sosial kompetanse, 2) Fysisk og mental robusthet, 3) Etterlevelse av Hærens kjerneverdier RAM (Respekt, Ansvar, Mot), 4) Soldatferdigheter og 5) Modenhet (Forsvaret, 2017). Det kan være vanskelig å gjøre denne vurderingen på en fullstendig objektiv måte. Selektørens bakgrunn, erfaringer og vurderings-evne vil spille inn. Det betyr imidlertid ikke at subjektive vurderinger åpner mer opp for feilvurderinger, ettersom en kandidat som ser glimrende ut på papiret, ikke nødvendigvis er uovertruffen i felt. Derfor er det nyttig med erfarne selektører som er bevisst på hva de ser etter og hvordan de gjennomfører sine egne observasjoner og vurderinger. De fem kriteriene er også ulike. Om en kandidat har gode soldatferdigheter er enklere å måle enn egenskaper som mental robusthet, sosial kompetanse eller modenhet. De ulike postene under mestringsøvelsen skal gi selektørene et best mulig grunnlag for vurderingen.

### Boks 5.1: Hærens grenaderopptak

Kandidatene til Hærens grenaderopptak velges ut av FPVS på bakgrunn av krav til helse, vandel og tjenesteerfaring. Deretter går ledelsen av opptaket gjennom listen sammen med mottakende avdeling og vurderer kandidatenes bakgrunn, utdanning og oppnådde resultater i tjenesten opp mot de respektive avdelingenes behov for kompetanse. Søkerne rangeres for innkalling til opptaket til den avdeling de har søkt i prioritert rekkefølge.

Selve opptaket er delt i tre. Først testes søkerne på fysikk, helse og kognitive evner.<sup>29</sup> Neste del er en mestringsøvelse der kandidatene blir testet på fysisk og mental robusthet samt militærfaglige ferdigheter. Siste del er et intervju med kandidatene.<sup>30</sup>

Figuren viser antall søkere til og deltagere i ulike stadier av Hærens grenaderopptak i 2017 og 2018. Antallet kandidater økte kraftig fra 2017 til 2018, mens antallet som ble tilbudt grenaderstilling ved avslutningen av opptaket, ikke økte like mye.<sup>31</sup>



Antall kandidater på Hærens grenaderopptak i 2017 og 2018.

<sup>29</sup> Fra 2018 ble denne delen av opptaket gjennomført ute i avdelingene for kandidater som var i førstegangstjeneste.

<sup>30</sup> I 2017 foregikk intervjuet før mestringsøvelsen, men dette ble endret i 2018 slik at det var færre kandidater som gjennomgikk et lengre intervju. Dermed var det i 2018 drøyt 300 kandidater som gjennomgikk et lengre intervju, mot nesten 400 året før. Å ta intervjuet etter mestringsøvelsen er ressurs sparende, da mange har gått ut på det tidspunktet og det er færre kandidater å intervju. Imidlertid mer enn doblet kandidatmassen på mestringsøvelsen seg fra 2017 til 2018, med i underkant av 300 kandidater i 2017 og over 600 kandidater i 2018. Det er verdt å merke seg at mens det i 2017 var færre enn 100 kandidater som falt fra underveis i mestringsøvelsen, var det over 300 som ikke fullførte denne øvelsen i 2018.

<sup>31</sup> Antallet som ble tilbudt grenaderstilling, økte fra 171 i 2017 til 210 i 2018 (Hellum 2018, kapittel 3).

---

---

Gjennom observasjoner i felt fikk vi inntrykk av at kandidatene på opptaket ble vurdert på evnen til å takle stress og usikkerhet i større grad enn hvordan de løste oppgavene i seg selv. Flere ledere og selektører uttrykte at de som er motiverte nok, vil klare seg gjennom uansett, med unntak av hvis det oppstår skader.

For eksempel observerte vi flere grupper i gjørmeløypa. I ettertid ble vi fortalt av lagførere og selektører at de vurderte hvordan kandidatene kjempet seg gjennom, hvorvidt de hadde vilje til ikke å gi seg, og om de viste gode samarbeidsevner. De la mer vekt på dette enn på om gruppen klarte å komme seg gjennom hele løypa. Et lag kunne streve og holde på sammen på en liten strekning, men hvis de samarbeidet bra og viste en evne til å stå på og kjempe og ikke gi seg, kunne det vurderes som en bedre gjennomføring enn et lag som klarte runden sin på raskeste tid eller fikk til flere runder. Testene kunne også være individuelle, slik at selektørene skulle kunne se hva som bodde i den enkelte og spesielt vurdere egenskaper de var usikre på. Et eksempel var en kvinnelig kandidat som de mistenkte for å «spare seg», og som de ba om å ta gjørmeløypa om igjen.

*Å spare krefter, for hun var jo blant de fysisk svakeste i laget. Det er det jo ingen tvil om. Og da var vi litt interesserte i å se om hun greide å kjøre på videre hvis hun hadde mista laget. Om hun ga opp eller faktisk hadde de kreftene hun trengte for å komme seg fram. Og da så vi at..., jeg gikk jo tilbake for å følge med da hun ble dratt gjennom igjen, og da..., hun beit jo tenna skikkelig sammen. Det gikk jo veldig seint, men det hinderet var tungt. Hun ga seg jo ikke, hun kom seg jo gjennom. Det var pluss i marginen for hennes del, det.*

### **5.2.2 Selektørens rolle ved Hærens grenaderopptak**

Under mestringsøvelsen i 2017 og 2018 observerte vi at selektørene stadig konfererte med de ansvarlige på postene. De postansvarlige forklarte hensikten med posten og hva kandidatene ble testet på. Noen poster innebar tester som har målbare resultater, mens andre igjen fordrer en menneskelig og subjektiv vurdering av kandidatene med hensyn til det de blir testet på. Selektørene og de ansvarlige på postene må ha erfaring og menneskelig innsikt for å kunne vurdere om en kandidat er moden, samarbeider godt, tar ansvar og har mot og respekt. Samtidig kan det å stole for mye på egen vurderingsevne medføre at man finner det man ser etter, og slik får bekreftet sine fordommer. En selektør med mindre fartstid vil kanskje se og vurdere annerledes, og slik få frem et større mangfold i bedømmelsen av kandidatene. Kandidatene testes i mental og fysisk robusthet, blant annet er det å kunne håndtere usikkerhet et av kriteriene.

Under opptaket har selektørene og lagførerne instruks om å opptre nøytralt i alle sammenhenger og etterstrebe en så objektiv seleksjon som mulig. Det betyr at de ikke skal komme med oppmuntrende tilrop eller oppbacking, ei heller kritikk eller kjeft. Dette skal styrke mulighetene for å observere hvordan kandidatene opplever og takler uventede situasjoner. Når de ikke har noen til å lede dem, men selv må finne ut hvordan de skal forholde seg til ulike situasjoner og oppgaver, kreves det andre egenskaper, som for eksempel evne til å håndtere usikkerhet og til å vurdere hvor mye tid som er hensiktsmessig å bruke på å ta en beslutning (Hellum, 2018, s. 55).



---

---

*Jeg tror det er en riktig måte å tilnærme seg dette opptaket på. For da gjør du det veldig rettferdig, det er ingen som får noe mer skryt eller mer kjeft enn noen andre. (...)«Må jeg motivere deg for at du skal ha lyst, så vil jeg ikke ha deg med. Du skal ha lyst til å jobbe her». Det synes jeg er en grei sak, da. Fordi da slipper vi folk som er nødt til å få..., altså, folk skal få skryt når de gjør en god jobb, det er ikke det, men de kan ikke være avhengige av å få skryt hver dag for å gjøre jobben sin.*

Som denne selektøren påpeker, måles kandidatene på selvstendighet i utfordrende situasjoner. En kandidat som søker bekreftelse fra andre før den kan ta en beslutning, vil bli vurdert som mindre egnet enn en kandidat som stoler på egen beslutningsevne og kan gjennomføre oppdrag uten tilbakemelding fra andre.

En viktig faktor for seleksjonspersonell er hvordan de forholder seg til kandidatene. Det er umulig å basere en personlig vurdering kun ut fra objektive vurderinger. Selv om selektøren har ulike skjemaer å fylle ut og retningslinjer å følge i seleksjonsprosessen, vil mye avhenge av vedkommendes evne til å være sin egen stilling og sin egen personlige forutinntatthet bevisst.

*For å si det rett ut; det er klart, jeg begynte ganske fort å danne meg et bilde av hvem er de beste og hvem er de dårligste i gruppa her. Og det følte jeg traff ganske bra gjennom øvelsene. (...) Vi har hatt fire stykker som var selektert ut til å være art-jegere, og de var veldig gode. Så de fikk ikke noen negative bemerkninger på en måte. Om det er fordi vi likte dem, eller om det var fordi de faktisk var mye bedre enn alle de andre... (...) For min del så fokuserte jeg i mye større grad på de fire jeg anså som svakest. De jeg var mest i tvil om. «Har jeg lyst til å gi dem jobb?» Det var de jeg følte jeg måtte følge med på. Og de føler jeg fikk både plusser og minuser i boka hele veien. Det var ikke sånn at jeg bestemte meg for at «disse skal ut» sånn at jeg bare så dårlige ting på dem. Det er klart, jeg er ikke nøytral, skulle jeg til å si, i mine meninger, men det mener jeg at de fikk en rettferdig behandling i boka mi, i hvert fall.*

Denne beskrivelsen fra en selektør fra grenaderopptaket viser at vedkommende gjør seg en del betraktninger rundt sin egen rolle og objektivitet i seleksjonsprosessen. Han sier han ikke kan være fullstendig nøytral, men legger vekt på at han likevel mener å ha behandlet dem rettferdig. Erkjennelsen av at ens egen subjektive oppfatning spiller en rolle, er et viktig element i bevisstgjøring av hvordan menneskelige egenskaper påvirker beslutninger. Noen kriterier kan måles og vil kalles «objektive», mens andre vurderinger vil måtte være subjektive. Derfor er det avgjørende at kompetent personell velges ut til å vurdere kandidatene.

### **5.2.3 Hvor nyttig er grenaderopptaket?**

I møte med aktører på ulike nivåer i forsvarssektoren merker vi oss at det er en viss uenighet rundt nytteverdien av grenaderopptaket. I uformelle samtaler kommer det frem at noen mener opptaket er unødvendig ressursbruk. Datamaterialet fra feltarbeidene under grenaderopptakene i henholdsvis 2017 og 2018 viser imidlertid at de som blir spurt, både ledere, intervjuoffiserer, selektører, lagførere og kandidater, svarer at de er positive til opptaket og mener at det har nytteverdi.

---

Ett av argumentene mot å ha et grenaderopptak er at førstegangstjenesten i seg selv bør kunne fungere som en slags seleksjonsarena. Leder for grenaderopptaket i 2017 og 2018 (og tidligere), Brigade Nords sjefssersjant Morten Fosland, mener førstegangstjeneste ikke kan erstatte grenaderopptaket:

*Førstegangstjenesten er veldig annerledes enn det å være profesjonell soldat. Veldig annerledes. Evnen til å samarbeide, til å løse problemer, både alene og sammen med andre. Den mentale robustheten til å kunne operere i usikkerhet over lang tid, med kompliserte oppgaver og frykt, er ikke noe som kommer så tydelig fram i førstegangstjenesten, for der er de alltid under ledelse, med veiledere, folk som motiverer dem, drar dem, dytter dem fram.*

Fosland argumenterer for at opptaket er viktig siden de tester kandidatene på andre egenskaper enn det befalet kan se ut fra prestasjoner i førstegangstjenesten. Formålet med opptaket ser dermed ut til å være å teste skikkethet og motivasjon i større grad enn bare å rangere kandidater som ellers er kvalifisert.

I den statistiske analysen i denne studien fremkom det, som beskrevet i kapittel 4.4, en sterk sammenheng mellom sluttkarakteren i tjenesteuttalelsen og rekruttering til videre tjeneste. Det tyder på at førstegangstjenesten burde kunne gi en god indikasjon på hvem som er aktuelle for videre tjeneste i Forsvaret. Vi har imidlertid ikke analysert dette for Hæren spesielt, og vi kjenner heller ikke fordelingen av denne sluttkarakteren blant dem som deltok i grenaderopptaket. Derfor kan vi ikke fastslå at sluttkarakteren sier noe om sannsynligheten for å lykkes i grenaderopptaket.

En vurdering av nytteverdien av grenaderopptaket har ikke vært en del av formålet med vår studie. Vi har dermed ikke gjennomført statistiske analyser av opptaket eller spurt andre enn dem vi har møtt under grenaderopptaket om dette temaet. Kan hende er det også interessenter ellers i Hæren som er uenige i opptakets nytteverdi, men som ikke er representert her.

---

---

## 6 Oppsummering og diskusjon

Denne rapporten oppsummerer en FFI-studie som har hatt som formål å undersøke hvorvidt førstegangstjenesten faktisk fungerer som en rekrutteringsbrønn for Forsvaret. Målet har vært at resultatene skal kunne benyttes til å si noe om hvordan Forsvaret på best måte kan benytte seg av førstegangstjenesten for å styrke rekrutteringen.

I denne studien har vi kartlagt omfanget av rekruttering fra førstegangstjeneste og til en videre militær karriere i årskullene 1992–1996. I denne kartleggingen har vi delt de rekrutterte inn i tre kategorier: tilsatte uten befalsutdanning, befal/offiserer og lærlinger. Den siste gruppen – som omfatter grenaderer, konstabler og andre rekrutterte spesialister uten befalsutdanning eller lærekontrakt – har vært den mest sentrale i denne studien. Ved hjelp av feltarbeid og intervjuer har vi undersøkt hvordan Forsvaret jobber for å rekruttere og selektere personell til denne gruppen og hva som motiverer menige til videre tjeneste. I tillegg har vi brukt statistiske metoder for å analysere hvordan denne gruppen skiller seg fra befal/offiserer og fra menige som ikke rekrutteres til videre tjeneste.

Innføring av allmenn verneplikt, ny militær ordning, utdanningsreform og videreutvikling av landmakten påvirker måten Forsvaret rekrutterer sitt personell på. I denne oppsummeringen vil vi knytte studiens sentrale funn opp mot disse endringene. I tillegg kan en ny langtidsplan for Forsvaret for perioden 2021–2024 få betydning for Forsvarets personellsammensetning.

### 6.1 Kartlegging av rekruttering fra førstegangstjeneste

I studien skiller vi mellom menige med ordinær førstegangstjeneste og dem som gjennomfører tjenesten som en del av en befalsutdanning. Ti prosent av dem som har fullført ordinær førstegangstjeneste, fortsetter med en eller annen form for videre tjeneste i Forsvaret. Hvis vi trekker fra lærlinger med obligatorisk læreperiode og dem som går videre med befalsutdanning, er rekrutteringsandelen i overkant av syv prosent.

Rekrutteringsandelen er omtrent den samme i alle forsvarsgrenene, men vi ser en del variasjon mellom avdelinger, hvor for eksempel Panserbataljonen og Marinens fartøyer har en høyere andel rekrutterte enn HMKG og Sjøforsvarets baser. Mulige forklaringer på variasjonen er tilgangen på relevante spesialiststillinger lokalt, prestisjen knyttet til enkelte typer tjeneste og kompetansen som er relevant for videre tjeneste. Et økt skille mellom utdanning og operative avdelinger *kan* føre til at færre søker seg til videre tjeneste. Forsvaret bør jobbe målrettet i, og på tvers av, alle avdelinger med å synliggjøre karrieremuligheter, informere og motivere til videre tjeneste blant menige.

Vår analyse viser også at rekrutteringen er høyere blant dem som avslutter sin førstegangstjeneste om sommeren, noe som kan skyldes Forsvarets rotasjonssystem, hvor mange skifter stillinger i august. Med økt bruk av differensiert lengde på førstegangstjenesten og oftere innrykk, slik Landmaktproposisjonen legger opp til, vil flere menige avslutte tjenesten på andre

---

---

tider av året. Forsvaret bør i større grad legge til rette for rekruttering til videre tjeneste gjennom hele året og gjøre dette på en måte som skaper forutsigbarhet for de rekrutterte.

Praksisen for rekruttering og seleksjon varierer mellom forsvarsgrenene, og vi har i denne studien sett at rekrutteringen på tvers av Forsvaret er liten. Mens Hæren gjerne har mange kandidater som kan fylle mange stillinger, er Sjøforsvaret og Luftforsvaret i større grad avhengig av å finne riktig kandidat til riktig stilling til riktig tid. Også med ny militær ordning ser det ut til at hver forsvarsgren vil tilpasse den til sine behov. Forsvaret bør styrke langsiktig planlegging av kompetansebehov for organisasjonen som helhet.

## 6.2 Egenskaper ved rekrutterte

De vernepliktige i førstegangstjeneste har vært gjennom en omfattende seleksjonsprosess. Det gjør at de i all hovedsak er høyt motiverte, har god fysisk form og helse og har gode kvalifikasjoner. Likevel ser vi at det er flere av opplysningene kartlagt gjennom egenerklæring og sesjon som gir en god pekepinn på hvem det er som vil rekrutteres til videre tjeneste.

Som et eksempel viser analysen at de som allerede på egenerklæringen er interessert i internasjonal tjeneste eller i militær utdanning, i større grad rekrutteres til videre tjeneste. Disse spørsmålene ser ut til å måle en mer langsiktig og konkret motivasjon for tjeneste i Forsvaret enn det mer generelle spørsmålet om de ønsker tjeneste i Forsvaret. Forsvaret bør vurdere om det er mulig og ønskelig å vektlegge langsiktig motivasjon i seleksjonen i større grad enn det som gjøres i dag. I så fall bør Forsvaret vurdere om det er behov for mer omfattende kartlegging av motivasjon for videre tjeneste på egenerklæringen, som for eksempel om spørsmålet om tjeneste i internasjonale operasjoner bør gjeninnføres.<sup>32</sup>

Siden sesjonsordningen ble innført i 2010 har seleksjonen til førstegangstjeneste vært i stadig utvikling. Forsvaret selekterer dyktige menige på en effektiv måte, og det er heller ingen ting som tyder på at denne seleksjonen er til hinder for rekruttering til videre tjeneste. Likevel er det en fare for at seleksjonen blir *for* selektiv basert på enkle, målbare kriterier, og at Forsvaret derfor mister verdifull kompetanse. Forsvaret bør kontinuerlig vurdere hvilke seleksjonskriterier som er hensiktsmessige for hvilke typer tjeneste. Dette er særlig viktig nå som førstegangstjenesten blir inngangsporten til en karriere som spesialist i Forsvaret. Forsvaret bør stille seg spørsmålet om førstegangstjenesten benyttes godt nok til å lete etter spesialistene som motiveres av oppgaven og har ferdigheter og ønske om å lykkes på sikt.

Kjønn har ikke vært et sentralt poeng i denne studien, men det har likevel vært en variabel i analysen. Vi har ikke observert vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn i rekrutteringen til videre tjeneste. Med allmenn verneplikt har vi fått en høyere andel kvinner inn i førstegangstjeneste, og kanskje også en mer sammensatt gruppe av kvinner enn tidligere. Forsvaret bør følge utviklingen av rekruttering blant kvinner og menn etter innføringen av allmenn verneplikt.

---

<sup>32</sup> Spørsmålet ble tatt ut av egenerklæringen fra og med 1996-kullet.

---

---

I utvalget for denne analysen var det et klart flertall av dem som gjennomfører befalsutdanning som ikke hadde noen bakgrunn fra ordinær førstegangstjeneste. Med ny militær ordning og omlegging av utdanningssystemet vil dette endre seg. Fremover vil befal som hovedregel ha gjennomført ordinær førstegangstjeneste før de påbegynner befalsutdanning. Denne studien har pekt på noen observerte forskjeller mellom befal/offiserer og tilsatte uten befalsutdanning, blant annet knyttet til geografisk tilhørighet, skolekarakterer og fysisk form. Forsvaret må vurdere om det nye utdanningsløpet skal ha betydning for hvordan de selekterer, ikke bare til førstegangstjeneste, men også til spesialiststillinger, befalsskole og krigsskole.

Lærlinger er en liten, men viktig gruppe blant de tjenestegjørende i Forsvaret. En betydelig andel av lærlingene (30 prosent) ser ut til å rekrutteres til videre tjeneste utover læreperioden.<sup>33</sup> Forsvaret må vurdere hvordan de best kan benytte seg av lærlinger som en ressurs også i den langsiktige rekrutteringen, samtidig som de fortsetter å ivareta sin samfunnsrolle som en betydelig lærlingebedrift.

Fagbakgrunn kan være viktig for videre tjeneste, særlig i Luftforsvaret og Sjøforsvaret, men også i enkelte deler av Hæren. Vi ser likevel at de som rekrutteres til videre tjeneste, kommer fra alle typer studieretninger i videregående skole. Befal/offiserer har i gjennomsnitt bedre skolekarakterer enn tilsatte uten befalsutdanning, men vi har ikke funnet noen tegn på at gode karakterer påvirker sannsynligheten for å fortsette i Forsvaret.

### **6.3 Førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn og seleksjonsarena**

Etter gjennomført førstegangstjeneste viser analysen at menige med god tjenesteuttalelse rekrutteres videre i langt større grad enn menige med mindre god tjenesteuttalelse. Det er flere mulige forklaringer på denne tydelige sammenhengen, men det er likevel en indikasjon på at førstegangstjenesten benyttes som et viktig grunnlag for seleksjon til videre tjeneste. Den kan fungere enda mer som en tolv måneders jobbsøknad hvis Forsvaret utvikler flere rutiner for evaluering og tilbakemelding til soldatene i løpet av perioden.

Vi har også observert sammenhenger som tyder på at kunnskapsgrunnlaget som den enkeltes førstegangstjeneste utgjør, kan benyttes bedre. For det første er det en tydelig sammenheng mellom andel rekrutterte i hver enkelt avdeling og hvor mange stillinger som er ledige lokalt. For det andre er det liten rekruttering på tvers av forsvarsgrenene.

Forsvaret trenger personell til mange ulike typer tjenester og oppgaver, og ikke alle oppfattes som like spennende. Lokale ledere har en avgjørende rolle i å gi soldatene mestringfølelse og motivasjon i den militære hverdagen og å være gode rollemodeller. Forsvaret må også være bevisst på at mangel på tilrettelegging og fleksibilitet i organisasjonen og innskrenkning av økonomiske insentiver kan gjøre Forsvaret til en mindre attraktiv arbeidsplass selv for høyt motivert personell. Forsvaret bør heller ikke undervurdere de positive effektene av trivsel, avdelingsstolthet, gruppetilhørighet og verdsetting av den enkeltes kompetanse.

---

<sup>33</sup> Analysen viser ikke hvorvidt de rekrutteres til en faglig relevant stilling. Det er også knyttet en del usikkerhet til kategoriseringen av lærlinger i datagrunnlaget.

---

---

## 6.4 Avgrensninger og veien videre

Rekruttering til videre tjeneste i Forsvaret avhenger selvfølgelig også av en rekke eksterne forhold som ikke er dekket i denne studien. Eksempler på dette er det generelle arbeidsmarkedet for unge, tilbudet av utdanning, trender og holdninger blant ungdom, endringer i Forsvarets økonomiske handlingsrom, sikkerhetspolitiske forhold og andre faktorer.

Vi har i denne studien heller ikke vurdert hvilken effekt de pågående endringene i Forsvarets personellstruktur vil få, men i stedet identifisert en del forhold som Forsvaret bør følge med på. For eksempel uttrykte informantene i Hæren seg stort sett positivt til endringene i OMT med separate karriereløp for spesialister og offiserer. Det at spesialister får et eget karriereløp som skal gi flere muligheter, ble møtt med forsiktig optimisme, men det vil kreve et godt samarbeid mellom spesialister og offiserer og god tilrettelegging fra arbeidsgiver.

Generelt er rekrutteringen til Forsvaret god. Søkertallene til militære utdanninger og karriereløp er høye, for eksempel til Hærens grenaderopptak. Utfordringen for Forsvaret er dermed ikke å få en stor nok rekrutteringsmasse, men å beholde ønsket personell over tid. Det siste har ikke vært en av problemstillingene for denne studien, ettersom det ville ha krevd innsamling av data og empiri over lengre tid. En pågående FFI-studie ser på årsaker til at spesialisten slutter, og en gjennomgang av tidligere litteratur peker på en del av de samme forholdene som vi har identifisert som avgjørende for manglende rekruttering – eksempelvis misnøye med lønn og/eller insentiver og ingen plan om karriere i Forsvaret – men også en del andre forhold (Strand, 2019). En viktig endring i OMT er at større personellgrupper får langsiktig tilsetting. Flesteparten av våre informanter i Hæren var positive til dette, men mente at det var for stor usikkerhet rundt hva som skulle til for å oppnå tilsetting til 60 år, og at tilsetting til 35 år ikke opplevdes som trygt nok. Da sluttet de heller etter to til tre år for å ta sivil utdanning i stedet.

En mulig oppfølging av denne studien er å se på hvor lenge personell som rekrutteres fra førstegangstjeneste blir værende i Forsvaret, hva som kjennetegner dem med kort karriere kontra lang karriere, og hva som skal til for å beholde personellet over tid.

Med de pågående endringene i Forsvaret blir førstegangstjenesten stadig viktigere for å fylle både produksjons- og styrkestruktur i Forsvaret. Rekruttering til spesialistkorpset, til befalsutdanning, til aktive reserver og til Heimevernet skal alt skje med utgangspunkt i personell med gjennomført førstegangstjeneste. Forsvaret må ta høyde for dette i seleksjonen og sørge for at de ulike behovene ikke kommer i konflikt med hverandre. Dette forutsetter også god utnyttelse av rekrutteringspotensialet i alle avdelinger med mange vernepliktige.

En annen mulig oppfølging av denne studien er å undersøke bærekraften i denne modellen for rekruttering til Forsvaret. Det innebærer å kartlegge faktisk kompetansebehov i avdelinger i både produksjons- og styrkestruktur og vurdere i hvilken grad det lar seg realisere. Her må det også tas hensyn til kommende endringer i forsvarsstrukturen. I sitt innspill til ny langtidsplan for Forsvaret skisserer FFI noen mulige utviklingsretninger for å styrke forsvaret av Norge, og flere av disse kan innebære behov for vesentlig mer personell og for andre måter å rekruttere på

---

---

(Skjelland et al., 2019). Forsvarssjefens fagmilitære råd (FMR) 2019 peker også på et behov for betydelig mer personell, selv på det laveste av de skisserte ambisjonsnivåene (Forsvaret, 2019b).

Verneplikdens hovedhensikt er å løse Forsvarets behov for personell på en effektiv måte (Vernepliktsutvalget, 2015). Denne studien har ikke tatt stilling til hvorvidt verneplikten er en optimal metode for å sørge for rekruttering til Forsvaret. De fleste NATO-land opererer uten bruk av verneplikt, mens Sverige har gjeninnført verneplikten etter flere år med svak rekruttering. Det er kun en liten andel av de menige i førstegangstjeneste som rekrutteres til en videre militær karriere, og rekruttering bør dermed ikke benyttes som et hovedargument i debatten om verneplikt. Likevel, så lenge det er bred politisk støtte om verneplikten, bør Forsvaret benytte seg av den unike muligheten som førstegangstjenesten utgjør som rekrutteringsbrønn for en videre militær karriere.

---

---

## Referanser

- Eriksen, T. H. (1994). *Små steder – store spørsmål. Innføring i sosialantropologi* (2. oppl.). Universitetsforlaget, Oslo.
- Fauske, M. F. (2011). «Jeg vil inn i Forsvaret – hvem er jeg?» – en kvantitativ studie. FFI-rapport 2011/01204.
- Fauske, M. F. (2012). *Analyse av data fra Sesjon del 1 i 2011*. FFI-rapport 2012/00706.
- Fauske, M. F. (2019). *Sluttrater, ansiennitet og ståtid for spesialistene i Forsvaret – en grunnlagsanalyse i prosjekt «Spesialisten»*. FFI-eksterntnotat 19/00088.
- Forsvaret (2017). *Grenader i Hæren. Kunngjøring om Hærens grenaderopptak 2017*. Hentet fra [www.forsvaret.no](http://www.forsvaret.no) mars 2017.
- Forsvaret (2019a). *Forsvarets årsrapport 2018*.
- Forsvaret (2019b). *Et styrket forsvar*. Forsvarssjefens fagmilitære råd 2019.
- Forsvarets forskningsinstitutt (2017). *Viten nr. 1, 2017. Slik får Forsvaret flere kvinner*. FFI-rapport 17/00889.
- Forsvarets høyskole (2016). *Reglement om fysisk testing – fastsettes til bruk i Forsvaret*. Ikraft-tredelse 1. januar 2017.
- Forsvarets mediesenter (2019). *Vernepliktsundersøkelsen – kontingent 2018*.
- Forsvarsdepartementet (2015). *Implementerings- og milepælsplan – Ordning for militært tilsatte*. 7. oktober 2015.
- Forsvarsdepartementet (2017). *Videreutviklingen av Hæren og Heimevernet – Landmaktproposisjon*. Prop. 2 S (2017–2018).
- Forsvarssjefen (2017). *FSJ gjennomføringsplan*. 28. november 2017.
- Hall, R. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review* 70 (2): 92–104.
- Hanson, T., Steder, F. B. & Kvalvik, S. N. (2016). *Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord*. FFI-rapport 16/01012.
- Hellum, N. (2016). *Ingen selvfølge at karakterer og fysikk gir Forsvaret de beste soldatene*. Aftenposten, 21. juli 2016.



- 
- 
- Hellum, N. (2018). «*Faen, jeg skulle blitt grenader, vært litt «Johnny Enkeltmann» før jeg tok det videre*». *Empirisk rapport basert på sosialantropologisk metode om motivasjonsfaktorer, rekruttering, seleksjon og bibeholdelse av grenaderer og befal i Hæren*. FFI-rapport 18/02189.
- Hæren (2018). Administrativ informasjon. Fase 2, opptak del 1, Fysiske tester. [https://forsvaret.no/karriere\\_/ForsvaretDocuments/Administrativ%20informasjon.pdf](https://forsvaret.no/karriere_/ForsvaretDocuments/Administrativ%20informasjon.pdf)
- Køber, P. K. (2015). *Velger Forsvaret de rette ungdommene? – analyse av seleksjon, gjennomføring og frafall i førstegangstjeneste 2010–2014*. FFI-rapport 2014/02174.
- Køber, P. K. (2016). *Fra sesjonsplikt til verneplikt for kvinner – motivasjon og seleksjon på sesjon del 1 for årskullene 1992–1997*. FFI-rapport 16/00014.
- Køber, P. K. (2017). *Friskere, raskere, sterkere? – en kvantitativ analyse av medisinske og fysiske krav til førstegangstjeneste*. FFI-rapport 17/001691.
- Køber, P. K. (2018). *Kartlegging av rekruttering fra førstegangstjeneste til en videre militær karriere*. FFI-notat 18/01845. BEGRENSET.
- Køber, P. K. & Hanson, T. (2019). *Rekruttering fra førstegangstjeneste – en statistisk analyse*. FFI-rapport 19/01036.
- Køber, P. K., Lang-Ree, O. C., Stubberud, K. V. & Martinussen, M. (2017). Predicting Basic Military Performance for Conscripts in the Norwegian Armed Forces. *Military Psychology* 29 (6), 560–569. <http://dx.doi.org/10.1037/mil0000192>.
- Køber, P. K. & Strand, K. R. (2013). *Første møte med Forsvaret – en kvantitativ analyse av data fra sesjon i 2012*. FFI-rapport 2013/01850.
- Lindgren, P. Y. & Hanson, T. (2019). *Samfunnsøkonomiske virkninger av heving av særaldersgrensen – del 2 – ikke-prissatte virkninger*. FFI-rapport 19/01074.
- Prendergast, C. (2015). Professionalism and Contracts in Organizations. *Journal of Labor Economics* 33 (3): 591–621.
- Rones, N. & Hellum, N. (2013). «*Vi må være bevisste så vi ikke rekrutterer de med høy gorillafaktor her!*» – en feltstudie av seleksjonsprosessen til Forsvarets befalsskoler. FFI-rapport 2013/02078.
- Rones, N. (2015). «*Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, at alle bare er jenter i Saniteten*» – utvalgte funn fra avhandlingen *The Struggle over Military Identity og konsekvenser av disse*. FFI-rapport 2015/02280.

---

---

Skjelland, E., Glærum, S., Beadle, A., Endregard, M., Guttelvik, M. S., Hennem, A. C., Kvalvik, S., Køber, P. K., Mørkved, T., Olsen, K. E., Sendstad, C., Voldhaug, J. E. & Åtland, K. (2019). *Hvordan styrke Forsvaret av Norge? Et innspill til ny langtidsplan (2021–2024)*. FFI-rapport 19/00328.

Stornæs, A. & Fasting, K. (2013). Er vi på rett vei i seleksjonen til befalsutdanning? I F. B. Steder (red.), *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?*(s. 101–131). Abstrakt forlag AS.

Strand, K. S. (2019). *Hva vet vi om hvorfor spesialisten slutter i Forsvaret – en litteraturstudie*. FFI-rapport 19/00386.

Teien, H., Aandstad, A., Gulliksrud, K., Kåsin, J. I., Køber, P., Lereggen, F. A., Rones, N., Sagen, T., Gjein, G., Garang, S., Thorsby, G., Lang-Ree, O. C., Eriksen, C. & Voie, Ø. (2019). *Selekteres de riktige personene til dagens Forsvar? – beskrivelse av dagens seleksjonsordning til førstegangstjenesten*. FFI-rapport 19/01738.

Vernepliktsutvalget (2015). *En fremtidig vernepliktsordning – anbefaling fra Vernepliktsutvalget 2015*. Forsvarsdepartementet.

Wilson, J. (1989). *Bureaucracy*. New York: Basic Books.

## About FFI

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) was founded 11th of April 1946. It is organised as an administrative agency subordinate to the Ministry of Defence.

### FFI's MISSION

FFI is the prime institution responsible for defence related research in Norway. Its principal mission is to carry out research and development to meet the requirements of the Armed Forces. FFI has the role of chief adviser to the political and military leadership. In particular, the institute shall focus on aspects of the development in science and technology that can influence our security policy or defence planning.

### FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

### FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

## Om FFI

Forsvarets forskningsinstitutt ble etablert 11. april 1946. Instituttet er organisert som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter underlagt Forsvarsdepartementet.

### FFIs FORMÅL

Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som kan påvirke forutsetningene for sikkerhetspolitikken eller forsvarsplanleggingen.

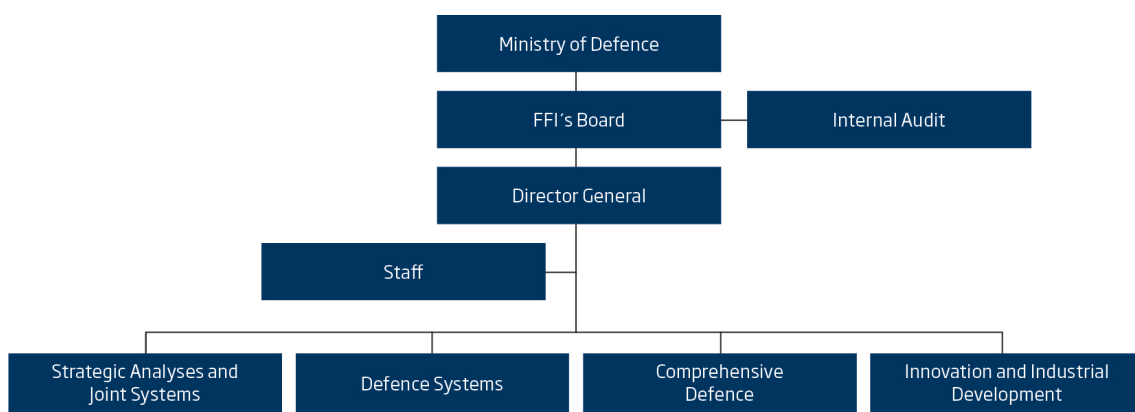
### FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

### FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

## FFI's organisation



**Forsvarets forskningsinstitutt**  
Postboks 25  
2027 Kjeller

Besøksadresse:  
Instituttveien 20  
2007 Kjeller

Telefon: 63 80 70 00  
Telefaks: 63 80 71 15  
Epost: [ffi@ffi.no](mailto:ffi@ffi.no)

**Norwegian Defence Research Establishment (FFI)**  
P.O. Box 25  
NO-2027 Kjeller

Office address:  
Instituttveien 20  
N-2007 Kjeller

Telephone: +47 63 80 70 00  
Telefax: +47 63 80 71 15  
Email: [ffi@ffi.no](mailto:ffi@ffi.no)