

Jens B. Grøgaard, Eifred Markussen og Ole Fredrik Ugland

# *KYNDIGHET – VILLIGHET – MULIGHET*

**Reservebefalets rolle i  
mobiliseringsforsvaret**



**FAFO**



Jens B. Grøgaard, Eifred Markussen og Ole Fredrik Ugland

# **KYNDIGHET – VILLIGHET – MULIGHET**

## **Reservebefalets rolle i mobiliseringsforsvaret**

Forskningsstiftelsen FAFO 1994  
ISBN 82-7422-125-7

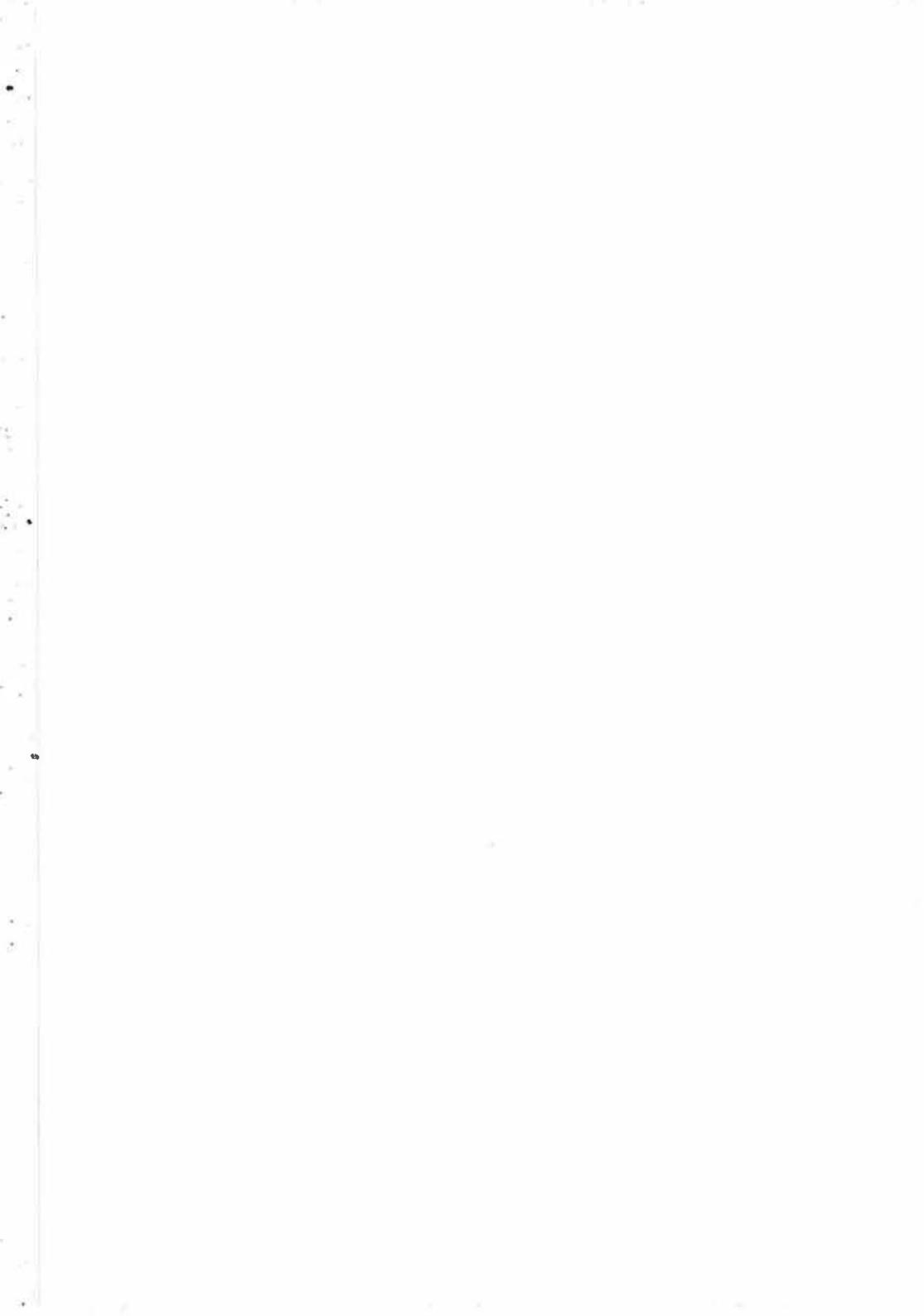
Omslagsfoto: Forsvarets rekrutterings-og mediesenter  
Omslag: Jon S. Lahlum  
Trykk: *Falch Hurtigtrykk, Oslo*

# INNHold

|                                                                        |            |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Forord</b>                                                          | <b>7</b>   |
| <b>Sammen drag</b>                                                     | <b>11</b>  |
| <b>Kapittel 1 Prosjektets mål, problemstilling og tilnær mingsmåte</b> | <b>45</b>  |
| 1.1 Prosjektets målsetting                                             | 45         |
| 1.2 Bakgrunn og sammenheng                                             | 45         |
| 1.3 Prosjektets problemstillinger                                      | 47         |
| 1.4 Disposisjon                                                        | 53         |
| 1.5 Intervjuundersøkelse                                               | 53         |
| <b>Kapittel 2 Militær bakgrunn</b>                                     | <b>57</b>  |
| 2.1 Innledning                                                         | 57         |
| 2.2 Grunnutdanningen                                                   | 59         |
| 2.3 Militær grad og mobiliseringsplassering                            | 68         |
| 2.4 Kompetanse og militær grad                                         | 75         |
| 2.4.1 Formell kompetanse                                               | 77         |
| 2.4.2 Reell kompetanse                                                 | 88         |
| 2.4.3 Samlet kompetanse og militær grad                                | 93         |
| 2.5 Noen indikatorer på øvelsesmønsteret i forsvaret                   | 101        |
| <b>Kapittel 3 Livssituasjon og sosial bakgrunn</b>                     | <b>121</b> |
| 3.1 Innledning                                                         | 121        |
| 3.2 Utdanning og sivil kompetanse                                      | 123        |
| 3.2.1 Utdanningstype                                                   | 127        |
| 3.2.2 Sivilt utdanningsnivå                                            | 129        |
| 3.2.3 Konklusjon                                                       | 130        |
| 3.3 Hovedbeskjeftigelse                                                | 130        |
| 3.4 Noen forskjeller etter nåværende bosted                            | 136        |
| 3.5 Familiære forpliktelser                                            | 139        |
| 3.6 Mulighet for å møte på rep med kort varsel                         | 146        |
| 3.8 Oppsummering/konklusjon                                            | 153        |
| <b>Kapittel 4 Holdninger til mobiliseringsstyrken</b>                  | <b>155</b> |
| 4.1 Tiltro til mobiliseringsforsvaret                                  | 156        |
| 4.2 Egenvurdert kapasitet og motivasjon på rep                         | 160        |
| 4.3 Hvor lange bør øvelsene være?                                      | 168        |
| 4.4 Syn på byrdedifferensiering og grad av elitisme                    | 170        |
| 4.4.1 Hva preget mannskapens motivasjon og holdninger?                 | 170        |
| 4.4.2 Reservebefalets holdninger                                       | 173        |
| 4.4.3 Hvor trykker skoen?                                              | 177        |

|                                                                                                  |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Kapittel 5 Hvor villige er de?</b>                                                            | <b>179</b> |
| 5.1 Reservebefalets villighet til økt deltakelse i Forsvaret                                     | 179        |
| 5.1.1 Generell holdning til økt deltakelse i Forsvaret                                           | 179        |
| 5.1.2 Uttrykt villighet                                                                          | 183        |
| 5.1.3 Praktisert villighet                                                                       | 188        |
| 5.1.4 Fra generell holdning til praktisert villighet                                             | 190        |
| 5.2 Villighet målt mot noen bakgrunnsvariabler                                                   | 191        |
| 5.2.1 Villighet og grad                                                                          | 191        |
| 5.2.2 Villighet og forsvarsgren                                                                  | 195        |
| 5.2.3 Villighet og organisasjonstilhørighet                                                      | 197        |
| 5.2.4 Villighet og utdanning                                                                     | 201        |
| 5.2.5 Villighet og rep-deltakelse                                                                | 203        |
| 5.2.6 Villighet og alder                                                                         | 206        |
| 5.2.7 Villighet og arbeidsgivers forventede holdning                                             | 207        |
| 5.3 Er det tanken som teller, eller betyr nærhet også noe?                                       | 212        |
| 5.3.1 Påvirkning av villigheten                                                                  | 212        |
| 5.3.2 Som en følge av villighet                                                                  | 213        |
| 5.3.3 Mulighet begrenser villighet                                                               | 214        |
| 5.3.4 Hva så?                                                                                    | 214        |
| <b>Kapittel 6 Militær etterutdanning og utnyttning av sivil kompetanse blant reservebefal</b>    | <b>217</b> |
| 6.1 Innledning                                                                                   | 217        |
| 6.2 Sivilt yrke og plassering i mobiliseringshæren                                               | 219        |
| 6.3 Militær etterutdanning                                                                       | 223        |
| 6.3.1 Dagens kompetansenivå                                                                      | 223        |
| 6.3.2 Muligheter for videreutdanning                                                             | 230        |
| 6.3.2 Motivasjon for opplæring                                                                   | 237        |
| 6.4 Utnyttning av sivil kompetanse                                                               | 244        |
| 6.4.1 Dagens utnyttingsgrad                                                                      | 244        |
| 6.4.2 Holdninger til utnyttning av sivilkompetanse                                               | 250        |
| 6.4.3 Den militære anvendelse                                                                    | 254        |
| 6.5 Utveksling mellom sivil og militær kompetanse                                                | 257        |
| 6.6 Oppsummering                                                                                 | 261        |
| <b>Kapittel 7 De frivillige befalsorganisasjonenes aktiviserings- og rekrutteringspotensiale</b> | <b>265</b> |
| 7.1 bakgrunn og tilnæringsmåte                                                                   | 265        |
| 7.1.1 Innledning                                                                                 | 265        |
| 7.1.2 Organisasjonsmarked og rekrutteringspotensial                                              | 267        |
| 7.1.3 Tre innfallsvinkler                                                                        | 268        |
| 7.1.4 Innhold                                                                                    | 270        |
| 7.2 Organisasjonsgrad og -potensiale                                                             | 270        |
| 7.2.1 Organisasjonsgrad                                                                          | 270        |
| 7.2.2 Rekrutteringspotensiale                                                                    | 273        |
| 7.3 Aktivitetsnivå og rekrutteringspotensiale                                                    | 274        |
| 7.3.1 Sivil bakgrunn                                                                             | 274        |
| 7.3.2 Militær bakgrunn                                                                           | 281        |

|                                                                        |            |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| 7.4 Aktiviserings- og rekrutteringspotensial                           | 287        |
| 7.4.1 Motivasjon og villighet                                          | 288        |
| 7.4.2 Aktiviseringspotensiale                                          | 290        |
| 7.4.3 Organisasjonene som bindeledd                                    | 294        |
| 7.5 Ønsker og behov i målgruppene                                      | 296        |
| 7.5.1 Forutsetninger for innmelding                                    | 297        |
| 7.5.2 Årsaker til utmelding                                            | 299        |
| 7.5.3 Hva bør organisasjonene satse på?                                | 301        |
| 7.6 Aktiviseringsstrategier                                            | 302        |
| 7.6.1 Etterspørselssiden                                               | 303        |
| 7.6.2 Tilbudssiden                                                     | 306        |
| <b>Kapittel 8 Anbefalinger</b>                                         | <b>309</b> |
| Noen konkrete anbefalinger                                             | 312        |
| <b>Litteratur</b>                                                      | <b>317</b> |
| <b>Appendix 1</b>                                                      | <b>321</b> |
| Reserveoffiserenes rolle i det framtidige totalforsvar.                |            |
| Utvalgsplan for postalundersøkelse                                     | 321        |
| 1 Innledning                                                           | 321        |
| Del I Beregning av brutto utvalg                                       | 322        |
| 2 Utvalgsplan                                                          | 322        |
| 3 Populasjon, brutto og estimert netto utvalg                          | 324        |
| 4 Bruttoutvalgets representativitet                                    | 331        |
| 5 Trekningstidspunkt                                                   | 331        |
| Del II Nettoutvalgets representativitet                                | 332        |
| 6 Sammenstilling av populasjon og netto utvalg                         | 332        |
| 7 Utvalgenes representativitet                                         | 335        |
| 8 Vekting av netto utvalg                                              | 339        |
| 9 Usikkerhetsmarginer                                                  | 341        |
| 10 Kontrollgruppe                                                      | 343        |
| <b>Appendix 2</b>                                                      | <b>344</b> |
| Modeller som kaster lys over øvelsesmønsteret i mobiliseringsforsvaret | 344        |
| Sjansen for å bli innkalt på rep                                       | 345        |
| Antall øvelser i løpet av vernepliktskarrieren                         | 349        |
| <b>Appendix 3</b>                                                      | <b>354</b> |
| Faktoranalyse – et eksempel                                            | 354        |
| <b>Appendix 4</b>                                                      | <b>358</b> |
| Hva påvirker medlemskap?                                               | 358        |
| <b>Appendix 5</b>                                                      | <b>360</b> |
| NROF – estimert organisasjonsgrad 1979-93                              | 360        |
| <b>Appendix 6</b>                                                      |            |
| Spørreskjema                                                           | 361        |



# FORORD

Forsvarets organisasjon er i støpeskjeen. Forsvarskommisjonen av 1990 understreker betydningen av å opprettholde mobiliseringsforsvaret selv om det er ressurskrevende. Samtidig varsles betydelige innstramninger i Forsvaret som følge av dagens vanskelige økonomiske situasjon.

Våren 1993 bad Forsvarsdepartementet Forskningsstiftelsen FAFO om å undersøke *muligheten for en bedre utnytting av norske reservebefal*. Dette befalet kjennetegnes ved at de har befalsutdanning i Forsvaret, men at de til daglig virker i sivile yrker. Reservebefalet er vanligvis oppsatt i befalsstillinger på lavere nivå i mob-hæren. Det antas at slikt befall har betydelig sivil kompetanse i kraft av sin sivile utdanning og yrke – en kyndighet som er relevant for Forsvaret.

Siktemålet med undersøkelsen har først og fremst vært å frembringe informasjon om reservebefalets militære og sivile kompetanse. Med utgangspunkt i denne kartleggingen, vurderes muligheten for bedre anvendelse av kompetansen i mob-hæren. Det har ikke tidligere foreligget en samlet oversikt over hvordan reservebefalskorpset er sammensatt militært og sivilt. Derfor ønsket departementet en dokumentasjon av fordelingen på våpenart/forsvarsgren, alder, militær og sivil utdanning, militær grad, sivilt yrke, familiesituasjon osv., som bakgrunnsinformasjon for den videre planlegging. For det andre ønsket departementet en vurdering av de frivillige befalsorganisasjonenes potensial som bindeledd mellom det enkelte befall og Forsvaret i en fremtidig aktiviseringsprosess.

Problemstillingen reiser flere spørsmål: Hvem er reservebefal i Norge ved inngangen til 1990-tallet? Hva slags sivil og militær kompetanse har de, og i hvilken grad er den sivile kompetansen relevant for Forsvaret? Er befalet villig til å inngå samarbeid med Forsvaret med sikte på en bedre utnytting av sine kvalifikasjoner? Hvilke muligheter har reservebefalsorganisasjonene (NROF osv.) for å bistå i denne sammenhengen? Hvor mange medlemmer har organisasjonene, hvilket medlemspotensial har de, og hva sier dette om deres mulighet til å fungere som aktivt bindeledd mellom norsk reservebefal og Forsvaret?

Sommeren 1993 gjennomførte FAFO en landsomfattende representativ intervjuundersøkelse blant norske reservebefal. Undersøkelsen dekker befall fra Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret og Heimevernet, i tillegg til «rene» Heimevernsbefal. Av 3000 tilfeldig utvalgte, besvarte 2237 spørsmål om sin

sivile bakgrunn, militære erfaring, kurs- og øvingsvirksomhet, samt sitt forhold til reservebefalsorganisasjonene. De har også tatt stilling til en rekke påstander som berører forholdet mellom tjenesten og det sivile liv, øvingenes funksjon og virkemåte, dagens faktiske utdanningstilbud, samt ønsker om fremtidig utdanning osv. En svarprosent på 75, samt høy kvalitet på svarene hos dem som returnerte spørreskjemaet til oss, må oppfattes som et godt utgangspunkt for analysen.

*Kyndighet – villighet – mulighet* er prosjektets sluttrapport. I april 1994 ble en foreløpig rapport *Hvem er de og hva vil de?* presentert for NROFs landsmøte. Sluttrapportens sammendrag er oversatt til engelsk under tittelen *Competence – willingness – possibility*.

Rapporten er et samarbeidsprodukt. Eifred Markussen har skrevet kapittel 1 og 5, Jens B. Grøgaard har skrevet kapitlene 2, 3 og 4 og appendix 2 med unntak av avsnitt 2.4 som er skrevet sammen med Ole F. Ugland. Ole F. Ugland har skrevet kapitlene 6, 7 og appendixene 1, 3, 4 og 5. Eifred Markussen har hatt hovedansvaret for utarbeidelsen av spørreskjemaet (appendix 6) i samarbeid med Ole Fredrik Ugland, og med gode råd fra Jens B. Grøgaard.

Det forekommer enkelte steder tematiske overlappinger i kapitlene. Vi har valgt å beholde disse overlappingene, dels fordi den samme informasjonen kan kaste lys over ulike problemstillinger, dels fordi det blir lettere å lese de enkelte kapitlene hver for seg.

Rapporten innledes med et sammendrags- og anbefalingskapittel, for den leseren som primært er interessert i konklusjoner og ikke i de premissene som ligger til grunn for konklusjoner og anbefalinger.

Forsvardepartementet har fullfinansiert undersøkelsen. Departementet opprettet en referansegruppe som har fulgt arbeidet underveis. Gruppen har bestått av følgende personer (i alfabetisk rekkefølge):

|                          |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| Oblt. Nils Bang-Johansen | Forsvarets Overkommando HST  |
| Major Martin Hole        | Forsvarets Overkommando LST  |
| Oblt. Knut Moe           | Forsvarsdepartementet        |
| Kom.II Tor Arne Moe      | Forsvarets Overkommando SST  |
| Kapt. Odd G. Norum       | Generalsekretær NROF         |
| Oblt. Torgeir Stensrud   | President NROF               |
| Oblt. Arne Storsveen     | Forsvarets Overkommando HVST |

Våren 1994 har dessuten Steffen Hensrud (NROF) deltatt aktivt i referansegruppens arbeid. Vi takker referansegruppen for et tett og godt samarbeid, for all praktisk hjelp, råd og innspill i løpet av utredningsperioden.

Vi vil også takke følgende personer som har vært til stor nytte og hjelp underveis: Det tekniske personell ved forsvarsgrenenes datatjeneste takkes for hurtig og effektiv bistand under trekning av utvalget. Trekningen foregikk samtidig med omleggingen til FIS/P og kom på toppen av de anstrengelser Datatjenesten hadde i denne krevende omleggingsfasen. Vi vil i denne sammenheng også takke Oblt. Frank Andersen ved Forsvarets Overkommando for assistanse under forberedelsene til trekningen, og under utsending av spørreskjemaene. O. Arne har velvilligst stilt informasjon fra en pilotundersøkelse blant reservebefalet i regi av NROF, til rådighet for prosjektet. F. Bakker har vært behjelpelig under innsamling av NROFs medlemsstatistikk og under trekningen av NROF-medlemmer til utvalget. Forsvarsattaché Col. M. Derman ved den Østerrikske ambassade i Stockholm har tilveiebragt informasjon om etterutdanning av Østerrikske «Militz». Erik Dalen ved MMI har stått for den praktiske gjennomføringen av utsending og innsamling av spørreskjemaene. Takk til Erik Dalen for velvillig assistanse hver gang vi hadde spørsmål om MMIs Omnibus 1993. Vi benyttet et landsomfattende representativt utvalg norske menn i alderen 20-55 år fra Omnibussen som sammenligningsgrunnlag i diskusjonen av reservebefalets livssituasjon og sosiale bakgrunn.

En rekke kolleger ved FAFO har bistått oss i dette arbeidet. Spesiell takk til Jo Cranner for hurtig og effektiv korrektur, og Jon S. Lahlum og Bente Bakken for redigering av rapporten og forberedelse til publisering. Sist, men ikke minst, må vi takke alle som nøyaktig og samvittighetsfullt har fylt ut spørreskjemaene. Uten deres innsats ville det ikke vært mulig å gjennomføre denne undersøkelsen.

Til slutt nevner vi at undersøkelsesopplegget har vært godkjent av Datailsynet og at alt utsendt materiale har vært fremlagt Forsvarets Overkommando/Personellstaben og Forsvarsdepartementet for godkjenning.

Eventuelle feil og mangler står helt og holdent for forfatterens egen regning.

Oslo 24.06 1994

Ole Fredrik Ugland  
(prosjektleder)

Eifred Markussen

Jens B. Grøgaard



# SAMMENDRAG

## KAPITTEL 1 PROSJEKTETS MÅL, PROBLEMSTILLING OG TILNÆRMINGSMÅTE

### Mål

Prosjektet har arbeidet ut fra en todelt målsetting: a) Framskaffe kunnskap om potensialet for en utvidet anvendelse av reservebefalet i mobiliseringsforsvaret, herunder en dokumentasjon av befalets samlede militære og sivile kompetanse og b) Vurdere potensialet til reservebefalets interesseorganisasjoner for å kunne spille en aktiv rolle i utviklingen av mobiliseringsforsvaret.

### Bakgrunn og sammenheng

Forsvaret er inne i en endringsprosess, en prosess som skjer innenfor endrede rammebetingelser hovedsakelig når det gjelder den sikkerhetspolitiske situasjonen i Europa og Forsvarets økonomi. I den endringsprosessen som pågår er det nødvendig med kompetanseheving for alt personell, inklusive reservebefalet.

### Problemstillinger

Prosjektet har arbeidet ut fra to problemstillinger, hvorav den første er hovedproblemstillingen:

- 1 I hvor stor grad har reservebefalet *kyndighet* i form av sivil og militær kompetanse, *villighet* i form av motivasjon, holdninger og interesse, samt familie-, jobb- og fritidsmessig *mulighet* til å gå inn med økt og kvalitetsmessig forbedret aktivitet i mobiliseringsforsvaret?
- 2 Har reservebefalets interesseorganisasjoner mulighet for å delta aktivt i utviklingen av mobiliseringsforsvaret?

I arbeidet med problemstillingene har vi konstruert en modell hvor vi illustrerer a) forholdet mellom reservebefalets nå-aktivitet i Forsvaret og en mulig ny aktivitet b) hvilken rolle reservebefalets *kyndighet*, *villighet* og *mulighet* spiller i å gi muligheter for og/eller begrenser utviklingen av en ny *kyndighet* c) hvordan ytre påvirkning er nødvendig for å endre *kyndigheten*, *villigheten* og *muligheten* slik at det kan bli rom for ny aktivitet.

Som bakgrunn for Forsvarets og de frivillige reservebefalsorganisasjonenes mulighet til å utvikle ny aktivitet vurderes følgende forutsetninger:

- \* Reservebefalet må ha en grunnleggende sivil og militær *kyndighet* (kompetanse) som en kan bygge videre på i arbeidet med å utvikle ny

aktivitet. Med kyndighet mener vi den samlede kompetanse som reservebefalet har, hver for seg og som gruppe. Kyndigheten vil være en sammensmelting av deres militære og sivile kunnskaper og ferdigheter.

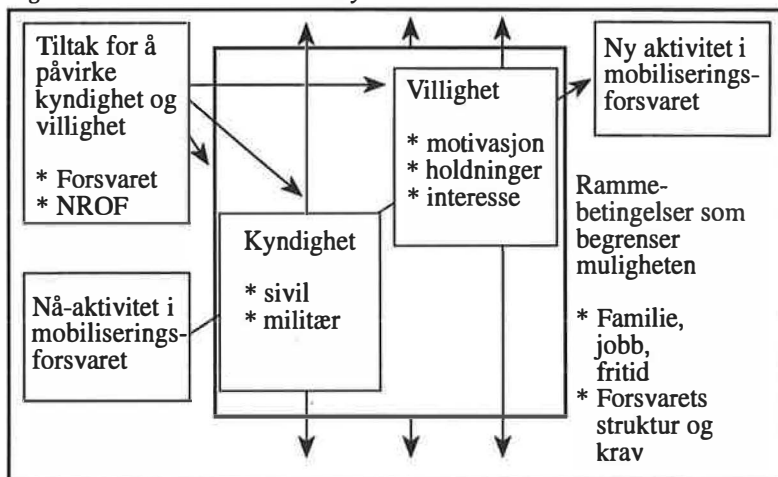
- \* Reservebefalet må være *villige* til å utvikle ny aktivitet. I begrepet villighet inkluderer vi motivasjon, holdninger og interesse i forhold til deltakelse i Forsvarets aktiviteter.
- \* Reservebefalet må ha *mulighet* for å utvikle ny aktivitet. Mulighetene peker på rammebetingelser som kan virke begrensende eller hindrende. Familie-, jobb- og fritidssituasjon fungerer som personlige rammebetingelser. Forsvarets krav, regler og struktur setter samfunnsmessige grenser for aktivitet.

Dersom de ovennevnte betingelser ikke er oppfylt i tilstrekkelig grad i dag, kan ulike aktiviseringstiltak iverksettes. Forsvaret og de frivillig reservebefalsorganisasjonene er de sentrale aktørene på denne arenaen.

### Tilnæringsmåte

Prosjektet er gjennomført som en landsrepresentativ postal intervjuundersøkelse. Av totalt 68.214 vernepliktige reservebefal i alderen 20-55 år, ble 3.000 trukket ut tilfeldig for intervjuing. Utvalget omfatter aller forsvarsgrener: Hær, Luft, Sjø, Vernepliktig- og utskrevet befall i HV (HVuv), og «rene» HV-befall (HVb). Et eget utvalg organisasjonsmedlemmer ble trukket blant medlemmer av Norske Reserveoffiserers Forbund (NROF). Svarprosenten er høy (75%) og svarkvaliteten gjennomgående god.

Figur 0.1.1 Fra nå-aktivitet til ny aktivitet



## **KAPITTEL 2 MILITÆR BAKGRUNN**

### **2.1 BEFALETS KOMPETANSE**

#### **Syv av ti har usk-utdanning eller befalsskole**

For å få status som befal i mobiliseringsforsvaret, må man ha gjennomført en militær grunnutdanning. 38 prosent av dagens reservebefal har usk-utdanning, 33 prosent har befalsskole, 19 prosent har befalskurs i HV, syv prosent har teknisk fagskole og ti prosent har annen spesialistutdanning i Forsvaret. Det er ikke vanlig å kombinere flere militære grunnutdanninger – med ett unntak: Blant teknisk utdannet reservebefal har minst fire av ti kombinert teknisk fagskole med befalsskole.

#### **Utfordringer og relevans for sivilt yrke**

Reservebefalet oppgir noe ulike begrunnelser for at de valgte militær grunnutdanning. Blant usk- og befalsskoleutdannede er det ønsket om en utfordrende førstegangstjeneste som dominerer. Blant teknisk utdannet reservebefal (teknisk fagskole) oppgis muligheten for å omsette den militære utdanningen til et sivil yrke som vanligste motiv for å velge befalsutdanning i Forsvaret. Befalsskoleutdannede legger også vekt på at utdanningen kan utnyttes i det sivile liv – fortrinnsvis i et sivil yrke.

Det er svært få som begrunner valget av befalsutdanning med at de ønsket å satse på en militær karriere. Selv blant befal med kapteins grad eller høyere er det maksimalt én av fire som i ettertid svarer at de primært satset på Forsvaret: I den forstand dominerer «sivilisten i uniform» over «den profesjonelle offiser».

#### **Syv av ti har sersjants eller fenriks grad**

Det typisk norske reservebefal opererer som leder på tropps- eller kompaninivå i den militære organisasjonen, primært i en operativ stilling. Det er antagelig en tendens til at befal med lavere grad omplasseres fra operativ tjeneste til administrativ-, stabs- eller teknisk tjeneste etterhvert som alderen krever sitt. Det å stige i gradene påvirker imidlertid ikke sjansen for å manøvrere ut av operativ tjeneste og inn i ulike stabs-, administrasjons-, tekniske- eller andre funksjoner.

#### **Militær grunnutdanning har stor betydning for karrierestigen...**

Reservebefal med bakgrunn fra teknisk fagskole eller befalsskole begynner gjerne sin rep-karriere som fenrik etter avsluttet plikttjeneste, mens befal med usk-utdanning eller befalskurs i HV begynner som sersjant (figur 0.2.1). Forskjellen på én grad blant 20-24-åringene forplantes i gjennomsnitt over hele vernepliktskarrieren når vi sammenligner befalsskoleutdannede med usk- og HV-utdannede. Når det usk- eller HV-utdannede

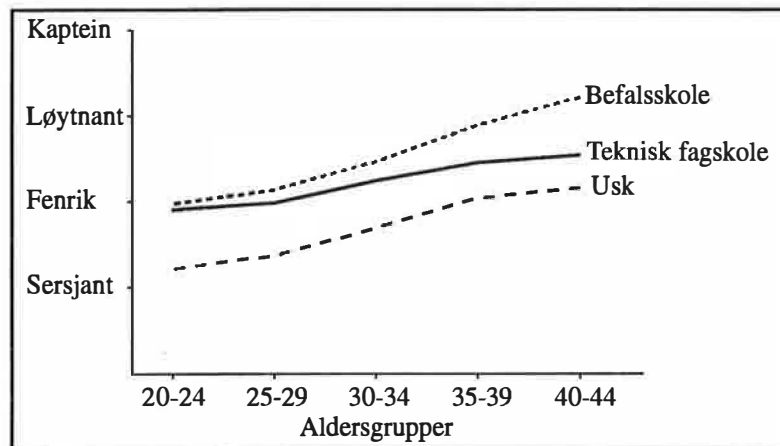
befalet går av for aldersgrensen som 44-åring har de i gjennomsnitt passert fenriks grad. Den befalsskoleutdannede reserveoffiseren har i gjennomsnitt passert løytnants grad som 44 åring. Teknisk utdannet befall stiger noe langsommere i gradene enn befall med befalsskoleutdanning, en forskjell som trolig kan tilskrives øvingsmønsteret i Forsvaret.

### ...men veien oppover i hierarkiet er mangfoldig

I utgangspunktet antar vi at reservebefalets kompetanse reflekteres i deres militære grad. *Formalkompetanse* kan defineres ved skoler og kurs. I tillegg til grunnutdanningen har tre av ti tatt frivillige kurs etter førstegangstjenesten eller pliktjenesten. To av ti har gjennomført pålagte kurs – som gjerne er knyttet til repøvinger – og én av ti har militær lederopplæring. Det er knapt ti prosent av dagens reservebefal som har militær videreutdanning i betydningen krigsskole, stabsskole, forvaltningsskole og lignende. Hvis vi samler denne utdanningen i ett (additivt) mål på formell kompetanse, finner vi at reservebefalet gjennomgående har liten formell kompetanse (kort utdanning og få kurs). Mindre enn ti prosent har høy formell kompetanse (figur 0.2.2).

*Realkompetanse* reflekterer ideelt sett «læring gjennom hele livet (som) fører til at en person stadig utvikler sine kunnskaper og sin dyktighet til å mestre nye og krevende arbeidsoppgaver». <sup>1</sup> Vårt mål på reell kompetanse bygger på sammenstilling av ulike former for tjeneste og militær praktisk erfaring: Drøyt 80 prosent av dagens reservebefal er mobiliseringsdisponert, mens rundt 70 prosent har gjennomført minst én repøving. Seks av ti har

Figur 0.2.1 Militær grad etter alder og militær grunnutdanning i gjennomsnitt.



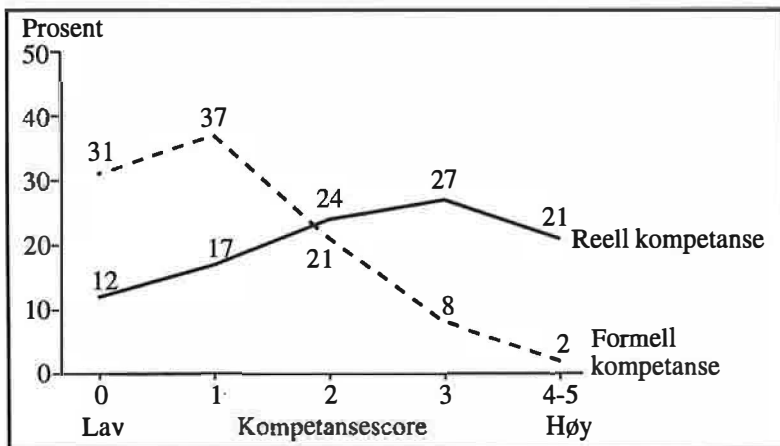
<sup>1</sup> BUV, Tjenestereglement for Forsvaret, mai 1992 op.cit: 17-19.

minst 30 dagers samlet rep-erfaring. Det er mindre enn 50 prosent som er øvet i henhold til tjenestereglementet, det vil si hvert tredje til fjerde år i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret og hvert år i HV. Fire av ti oppgir at de har hatt kontrakt som vernepliktig lønnet befa. Hvis denne tjenesten samles i ett enkelt (additivt) mål på reell kompetanse som praktisk kunnskap og erfaring, finner vi at de fleste befalingsmenn scorer relativt høyt på dette målet (figur 0.2.2). Om reservebefalet anno 1993 ikke framstår som «velstuderte røvere» – de har forholdsvis lav formell kompetanse – framstår de som en gruppe med betydelig praktisk øving og erfaring – det vil si med forholdsvis høy reell kompetanse.

Befalets samlede reelle og formelle kompetanse gjenspeiler befalets fordeling på militær grad meget bra. Dette illustrerer at det er en svært sammensatt kvalifiserings- og utvelgelsesprosess i mobiliseringsforsvaret som spiller på hele spekteret av befalets kompetanse som skoler, kurs, praktisk øving og erfaring. Spesielt finner vi:

- \* For å nå kapteins grad eller høyere må man i praksis gjennomføre formell utdanning ut over grunnutdanningen
- \* For å nå løytnants grad eller høyere må man i realiteten ha vært ansatt i Forsvaret, enten som ledd i plikttjeneste og/eller utenom plikttjeneste. Et ansettelsesforhold framstår som en nødvendig, men ikke tilstrekkelig betingelse for å nå løytnants grad i mobiliseringsforsvaret.
- \* Vi vurderer data slik at praktisk øving og erfaring gir betydelig uttelling i form av høyere militær grad, men at formell kompetanse, som skoler og kurs, betyr mest til syvende og sist. Selv om tjenestereglementet

*Figur 0.2.2 Samlet formell og reell kompetanse blant norsk reservebefal. Prosent. Skala 0-5*



understreker at stillingsplassering skal baseres på dokumentert kyndighet – uavhengig av utdanning – er det noe større vektlegging av formell enn reell kompetanse i mobiliseringsforsvarets utvelgelsespraksis.

## 2.2 NOEN INDIKATORER PÅ ØVINGSMØNSTERET

### Skomakeren blir ved sin lest

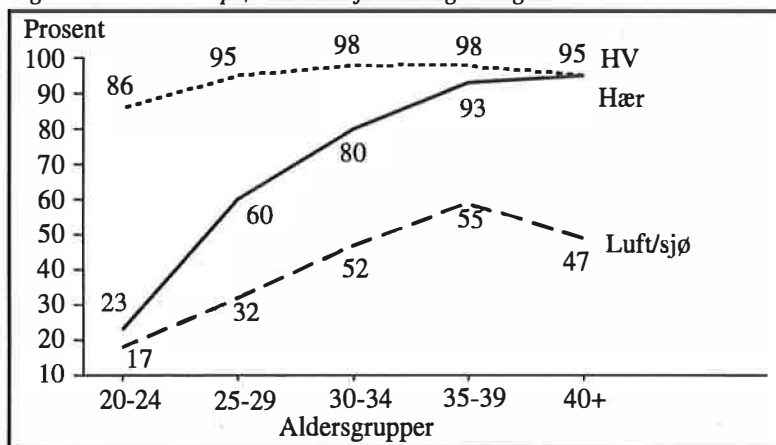
De fleste er tilknyttet samme forsvarsgren i dag som da de tok sin militære grunnutdanning. Det er meget få overganger mellom Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Heimevernet beholder stort sett «sine egne», men mottar i tillegg reservebefal fra de andre forsvarsgrenene, størst andel fra Marinen, flest personer fra Hæren.

### Ikke formelle, men reelle skillelinjer i forsvarsgrenenes orientering mot mobiliseringsforsvaret

Andelen mobiliseringsdisponert reservebefal i alderen 20-39 år varierer fra 79 prosent i Marinen, til rundt 98 prosent i HV. Uansett forsvarsgren, er et klart flertall av reservebefalet oppsatt i en eller annen mobiliseringsstilling. Det er først når vi ser på forsvarsgrenenes praksis at vi øyner betydelige forskjeller mellom dem (figur 0.2.3).

I den delen av Sjø- og Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste har de fleste ikke vært på rep. I Luftvernartilleriet og Kystartilleriet har gjennomgående to av tre vært på rep. I Hæren og HV kommer alle inn på rep før eller siden. I den forstand ligger det innebygget en kompensasjonsmekanisme i selve systemet. Noen gjennomfører lengre førstegangstjeneste enn «normalt» og har mindre enn 50 prosent sjanse for å bli innkalt på nytt. De fleste av dem som øves, innkalles til noen få korte

Figur 0.2.3 Andel rep-øvde etter forsvarsgren og alder. Prosent



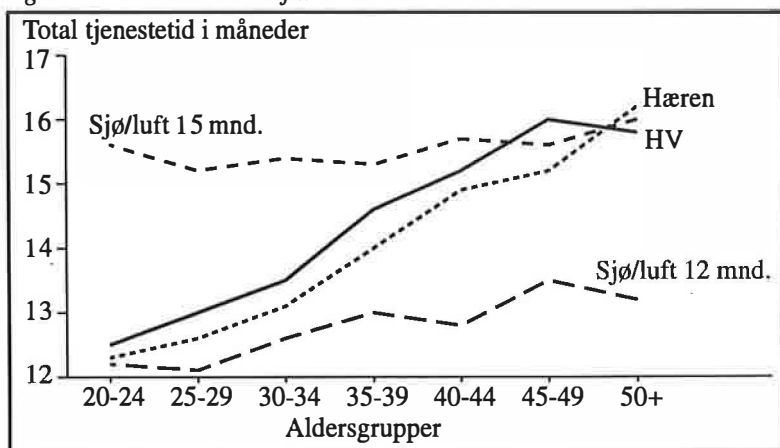
øvinger. Andre gjennomfører normal førstegangstjeneste (ett år,) og da er det minimum to av tre som må regne med ytterligere kontakt med Forsvaret innen de passerer aldersgrensen på 44 eller 55 år. I Hæren og HV blir alle øvet før eller siden.

### Det er få som når maksimumsgrensen på 19 måneder i samlet tjenestetid

Vi har utarbeidet et anslag (estimat) på samlet tjenestetid til førstegangstjeneste, obligatoriske kurs og repøvinger i de ulike forsvarsgrene (figur 0.2.4). Anslaget neglisjerer plikttjeneste, ansettelse utenom plikttjeneste, tid som vernepliktig lønnet og så videre. Vi forutsetter dessuten at det HV-utdannede reservebefalet har 12 måneders førstegangstjeneste. Under disse forutsetningene finner vi følgende:

- \* I gjennomsnitt tjenestegjør befalet fra Sjø og Luft 15 måneder rundt 16 måneder totalt når de står på terskelen til å gå av for aldersgrensen som 40-44 åringer. 20 prosent av befalet 20-55 år har per dato (1993) tjenestegjort i minst 17 måneder, to prosent nærmer seg maksimumsgrensen (18 måneder eller mer).
- \* Blant befalet fra Luftvernartilleriet og Kystartilleriet (Sjø og Luft 12 måneder) er samlet tjenestetid blant de eldste i gjennomsnitt 13 måneder. Det er noen flere som har vært på rep i disse forsvarsgrenene enn i for eksempel Marinen, og den enkelte øves flere ganger enn i Marinen, men øvingenes varighet er kort – én til to uker i gjennomsnitt. Det er ikke

*Figur 0.2.4 Et anslag på samlet tjenestetid til førstegangstjeneste, obligatoriske kurs og repøvinger etter reservebefalets alder og etter den forsvarsgren befalet ble utdannet i. Gjennomsnittstall. Overførte til Heimevernet regnes som Heimevernsbefal*



vanlig med mer enn ett obligatorisk befalskurs. Én av tre i alderen 20-55 år har per dato tjenestegjort i minst 13 måneder. Det er bare to prosent som er øvet i 15 måneder eller mer inkludert førstegangstjenesten (per 1993), og ingen har nådd maksimumsgrensen (18+ måneder).

- \* I HV og Hæren øker tjenestetiden steg for steg med økende alder, og når 15 måneder i gjennomsnitt blant 40-44 åringene, 16 måneder blant 45-55 åringene. Reservebefal fra disse forsvarsgrenene tar igjen befalet som i utgangspunktet tjenestegjorde i 15 måneder under førstegangstjenesten i gjennomsnitt. I HV har minst to av fem 20-55 år samlet tjenestetid på minst 15 måneder, 23 prosent har minst 17 måneders tjeneste, fem prosent har nådd maksimumsgrensen (18+ måneder).

### **En prosess på skinner?**

Øvingsmønsteret i forsvarsgrenene styrer i gjennomsnitt reservebefalets kontakt med Forsvaret etter avsluttet grunnutdanning – med eller uten plikt-tjeneste. Vi påstår ikke at det er lite rom for frivillig innsats, men vi påstår at de aller aller fleste gjør det de blir pålagt – verken mer eller mindre. Når vi kjenner forsvarsgren, type grunnutdanning, alder og sivilt utdanningsnivå – de to siste er indikatorer på «eksponeringstiden» – predikeres i praksis sjansen for å komme på rep og antall rep'er meget bra. I beskrivelsen av øvingsmønsteret øynes betydningen av frivillighet på tre felt:

- \* Noen få velger mange frivillige kurs(typer)
- \* Der sjansen for å bli rep-øvet er liten, er det relativt mange som inngår kontrakt som vernepliktig lønnet befal. Det er faktisk en tendens til at den som ikke blir rep-øvet er overrepresentert blant befal med kontrakt som vernepliktig lønnet også i forsvarsgrener med lav øvingsfrekvens. Befalet ønsker kontakt med Forsvaret selv om de ikke må på rep!
- \* I den grad befal søker om overføring til HV (og ikke plasseres der) vil slike overføringer også indikere at individuelle valg påvirker sjansen for å bli øvet, antall øvinger og samlet tjenestetid som førtegangstjeneste, obligatoriske kurs og tid på rep.

Vi konkluderer at det er rom for frivillighet, men at relativt få har benyttet seg av denne muligheten – så langt.

## **KAPITTEL 3 LIVSSITUASJON OG SOSIAL BAKGRUNN**

Hvem er reservebefal ved inngangen til 1990-tallet, og i hvilken grad avviker han fra folk flest? Er det noe i hans livssituasjon som skulle tilsi at Forsvaret skulle ha et betydelig mobiliserings- og utnyttingspotensiale?<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Vi benytter tre kilder for sammenligning av reservebefal med norske menn: Markeds- og Mediainstituttets (MMIs) Omnibus fra 1993, Arbeids- og bedriftsundersøkelsen fra 1989 (ABU) 1989) og FAFOs vernepliktsundersøkelse fra 1990 (rapportert i Grøgaard og Ugland 1992 og Ugland 1992).

## **Svakt overrepresentert på Vestlandet og i Trøndelag**

Reservebefalets nåværende bosted er representativt for norske menns nåværende bosted når det grupperes i landsdeler (fem handelsdistrikter). Selv om nåværende bosted er en svak indikator på den geografiske rekruttering til reservebefalets rekker, har vi antagelig grunnlag for å hevde at norsk reservebefal er svakt overrepresentert på nord-vestlandet og i Trøndelag. Det er relativt sett flere offiserer med befalsskole og teknisk fagskole som er bosatt på Østlandet utenom Oslo enn det er menn i alderen 20-55 år som er bosatt i samme område. Befal med utskrevet sersjantkurs (usk) og med befalskurs i Heimevernet (HV), er imidlertid klart overrepresentert blant bosatte på Vestlandet og i Trøndelag.

## **En familiesituasjon som folk flest**

Reservebefalet har omtrent samme andel gifte og samboende som norske menn med tilsvarende utdanning, inntekt og ervervet yrkesstatus. I gjennomsnitt finner vi en familiefar med utearbeidende ektefelle/samboer og to hjemmeboende barn. Ett av de hjemmeboende barna er i alderen 0-7 år, og ektefelle/samboer arbeider et sted mellom halvtid og heltid. Familiesituasjonen er i liten grad påvirket av militær grunnutdanning, men er naturligvis påvirket av alder.

## **Seks av ti har universitets- eller høyskoleutdanning**

Norsk reservebefal rekrutterer definitivt fra høyutdanningsgruppene. Det er bare 14 prosent som avsluttet utdanningen etter grunnskolen, mens rundt 60 prosent har fullført en utdanning på universitets- eller høyskolenivå, når vi tar med militær videreutdanning på dette nivået i sammenstillingen (figur 0.3.1).

Blant norske menn 20-55 år har knapt en tredjedel grunnskoleutdanning som høyeste avsluttede utdanning, mens rundt 35 prosent har universitets- eller høyskoleutdanning i 1993. Reservebefalets høyutdanningspreg er dessuten mer framtreddende blant de yngste enn blant de eldste.

Reservebefal 20-24 år har betydelig høyere utdanningsnivå enn sine jevnalderende mannskaper ved inngangen til 1990-tallet. Det er bare én ungdomsgruppe som har tilsvarende andel høyt utdannede, og det er norske militærnektete!

## **Tre grupper etter utdanningsnivå og -type?**

Det er imidlertid store forskjeller i utdanningsnivå mellom reservebefal som har befalskurs i HV og befal med annen militær grunnutdanning. HV-befalet har faktisk noe lavere utdanningsnivå i gjennomsnitt enn norske menn i samme aldersgruppe. Det er sammenheng mellom utdanningsorientering etter grunnskolen (type utdanning) og det utdanningsnivå man når i voksen

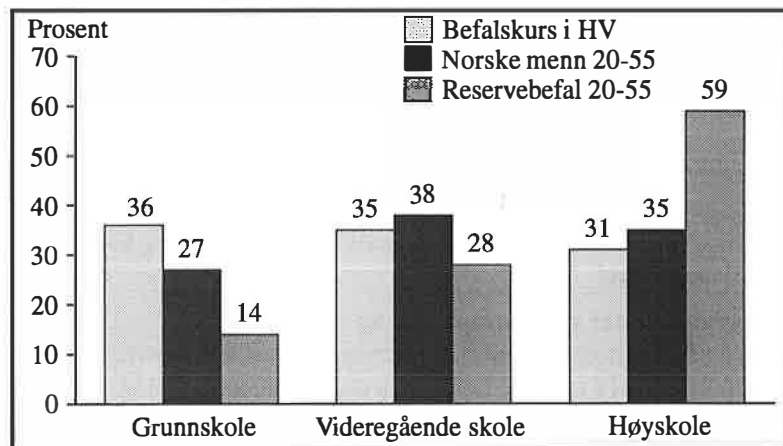
alder. Et flertall av HV-befalet har gjennomført praktisk eller yrkesrettet utdanning på videregående nivå eller lavere.

Det er usk-, befalsskoleutdannede og befal med annen spesialistutdanning som rapporterer det høyeste utdanningsnivået og den største andelen med «teoretisk» utdanningsbakgrunn fra videregående skole (allmennfag, handels- og kontorfag). Det sivile utdanningsnivået blant usk- og befalsskoleutdannede er bemerkelsesverdig likt. Høyskoleutdannet reservebefal kombinerer gjerne sivil og militær utdanning ut over videregående nivå (gymnasnivå 2). Det er først når man skiller ut akademikere, at uskbealet scorer høyere på sivilt utdanningsnivå enn reservebefal med grunnutdanning fra befalsskolen. Teknisk utdannet reservebefal (teknisk fagskole) kommer i en mellomstilling mellom HV-befalet og usk- eller befalsskoleutdannet reservebefal. Selv om de fleste teknikerne fortsatt har sivil eller militær utdanning på høyskolenivå, er det nå mange som har bakgrunn fra yrkesrettede studieretninger i videregående skole (f.eks. fra studieretningen for håndverks- og industrifag).

### Mange ledende funksjonærer – få arbeidsledige og trygdede

Reservebefalet framstår som en meget ressussterk gruppe etter sivil hovedbeskjeftigelse. De er klart overrepresentert blant ledende funksjonærer, og det er langt færre manuelle arbeidere blant befal 20-55 år enn blant norske menn i samme aldersgruppe. Det er dessuten langt færre arbeidsledige og trygdede enn i den mannlige befolkningen generelt (figur 0.3.2).

*Figur 0.3.1 Høyeste avsluttede utdanningsnivå blant reserve befal og norske menn 20-55 år. Prosent*



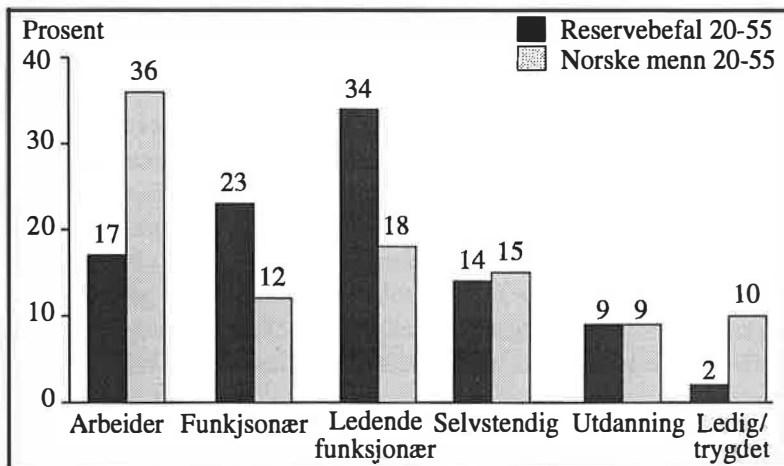
Høyeste avsluttede utdanningsnivå inkluderer militær utdanning på universitets- og høyskolenivå (krigsskole, stabsskole, forvaltningsskole osv.).

Kilde: MMIs Omnibus 1993 og FAFOs undersøkelse av reservebefal 1993.

HV-befalet er overrepresentert blant selvstendig næringsdrivende. 80 prosent av disse har sitt daglige virke innen primærnæringene. Ellers opererer reservebefalet innen alle bransjer og sektorer i proporsjoner som stemmer bra overens med norske menn med tilsvarende utdanningsnivå.

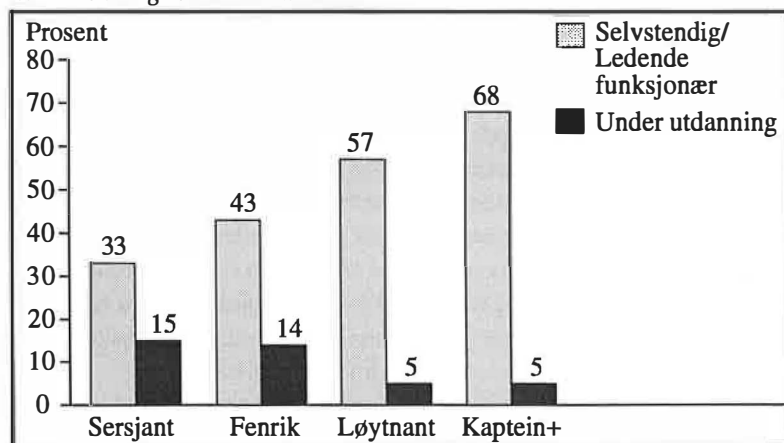
Reservebefalet arbeider mye uansett yrkesstatus – i gjennomsnitt 44 timer per uke. Arbeidsuken er antagelig fire timer lengre i gjennomsnitt enn blant norske menn.<sup>3</sup> Sammen med det faktum at reservebefalet oppgir noe

*Figur 0.3.2 Reservebefal og norske menn 20-55 år etter hovebeskjeftigelse. Prosent*



Kilde: MMIs Omnibus 1993 og FAFOs undersøkelse av reservebefal 1993.

*Figur 0.3.5 Andel selvstendig næringsdrivende og ledende funksjonærer etter militær grad. Prosent*



<sup>3</sup> Kilde: ABU 1989 og Statistisk Årbok (SSB 1993: 130, tabell 160).

høyere andeler som lever i parforhold enn norske menn (dvs. utearbeidende ektefelle/samboer), bidrar den noe lengre arbeidsuken til at reservebefalet oppgir noe høyere familieinntekt i alle grupper etter

yrkesstatus enn norske menn i samme aldersgruppe. Selv om de selvstendig næringsdrivende oppgir den lengste arbeidsuken (50 timer i snitt), er det likevel ledende funksjonærer som oppgir den største familieinntekten.

### **Klar sammenheng mellom militær grad og sivil yrkesstatus**

Blant eldre reservebefal (40-55 år) arbeider mellom 60 og 70 prosent som selvstendig næringsdrivende eller som ledende funksjonær i næringsliv og forvaltning. Andelen i slike stillinger øker raskt med økende alder, raskere enn blant norske menn 20-55 år. Dette er primært en effekt av reservebefalets høyere sivile (og militære) utdanningsnivå.

Mens syv av ti med kapteins grad eller høyere fungerer i et sivilt yrke som selvstendig næringsdrivende eller som ledende funksjonær, er den tilsvarende andelen blant sersjanter 33 prosent (figur 0.3.3). Forskjellen har sammenheng med alder, men skyldes også ulikhet i utdanningsnivå og orientering på arbeidsmarkedet i de to gruppene. Andelen som leder eget og andres arbeid i det sivile liv øker suksessivt med økende grad i mobiliseringsstyrken. Det er i seg selv en indikator på at Forsvaret utnytter reservebefalets sivile kompetanse innen ledelse og administrasjon i betydelig grad.

## **KAPITTEL 4 HOLDNINGER TIL MOBILISERINGSSTYRKEN**

Det er ikke urimelig å forvente at hvis man ikke har tro på det man driver med, vil man være mindre motivert til innsats der og da, og man vil antagelig også være mindre villig til økt innsats i framtiden. Kapittel 4 forsøker å belyse sammenhengen mellom reservebefalets tiltro til mobiliseringsforsvaret og deres motivasjon for å påta seg ekstra byrder.

### **Delt på midten i synet på mobiliseringshæren**

37 prosent av reservebefalet erklærer seg helt eller delvis enig i påstanden om at en spesialisert yrkeshær ivaretar forsvarsevnen bedre enn dagens mobiliseringsforsvar. 45 prosent erklærer seg helt eller delvis uenig – disse foretrekker mobiliseringsforsvaret. Det er dessuten et klart flertall – minst seks av ti – som erklærer seg helt eller delvis enig i påstanden om at reservebefalet vanskelig kan erstatte yrkesbefalet, hvis den situasjonen skulle oppstå at Forsvaret må skjære ned på antall yrkesbefallstillinger.

Vi argumenterer imidlertid for at disse holdningene mer er uttrykk for både-og framfor enten-eller. Spissformulert: Også blant reservebefal som foretrekker en vervet hær, er det en tendens til at et mobiliseringsbasert

forsvar oppfattes som en «nest beste løsning» – ikke som et dårlig alternativ, fagmilitært sett. At reservebefalet ikke tror de kan erstatte yrkesbefalet, innebærer heller ikke at de oppfatter seg selv og andre som lite dugelige. De uttrykker heller at de ikke er villige til å gi slipp på en blandingsmodell – et mobiliseringsforsvar som bygger på en kjerne (stor eller liten) fast ansatt befal, i tillegg til reservebefal med sivilt yrke. Disse tolkningene bygger særlig på reservebefalets stillingtagen til mer konkrete påstander om hvordan repøvinger fungerer, hva slags motivasjon de har under øving og hva slags tiltro de har til egen kapasitet i den verst tenkelige situasjon – i tilfelle krig. Reservebefalet uttrykker for eksempel klart større tiltro til egne evner i en ekstremsituasjon (i krig) enn til reservebefalets evner generelt på en fredelig repøving!

Hvis vi ser bort fra mobiliseringsdisponert befal som ikke har vært på rep, har seks av ti høy egenvurdert kapasitet i tilfelle krig, to av ti oppfatter kapasiteten som noe midt i mellom (verken god eller dårlig), mens to av ti oppfatter kapasiteten som dårlig eller forholdsvis dårlig. Ni av ti uttrykker at de er (ganske/meget) godt motivert på rep.

### **Øvingserfaring er viktig både for motivasjon og selvfølelse**

Det er klar sammenheng mellom øvingserfaring – særlig hvor lenge det er siden siste rep – den subjektive vurderingen av egen kapasitet i en krigssituasjon og motivasjonen under øving. Befal med solid erfaring, hyppig kontakt med Forsvaret og frivillig kursvirksomhet scorer klart høyere på egenvurdert kapasitet (i tilfelle krig) enn befal med mindre erfaring, sjeldnere kontakt og mindre kursvirksomhet. Positiv egenvurdering, erfaring, hyppig kontakt og så videre fanger dessuten opp en betydelig andel av variasjonen i motivasjon på rep. Spissformulert: Hvis man er øvet i løpet av de siste tre til fire årene, har vært på flere reper, har deltatt på minst ett frivillig kurs og har ganske positiv eller meget positiv egenvurdering, er man meget godt motivert på rep. Hvis det er lenge siden siste rep, at man ikke har frivillig kurs og har begrenset erfaring totalt, er gir man uttrykk for en motivasjon som befinner seg et sted mellom «ganske god» og «verken god eller dårlig». Forskjellene er ikke større enn dette.

Det er en tendens til at motivasjon og egenvurdering øker med økende militær grad. Det er også en tendens til at HV-befal og Hær-befal scorer høyere på egenvurdering og motivasjon enn befal fra Sjø- og Luftforsvaret. Hvis vi ser bort fra befal som ikke har vært på rep – og som for såvidt har begrenset grunnlag for å uttale seg om egen og andre kapasitet – forvitrer disse forskjellene mellom befal fra ulike forsvarsgrener og med ulik militær grad, det vil si HV-befalet scorer fortsatt høyere, uansett grad, enn annet befal.

Vi kan ikke avvise en tolkning som peker på at det kan være generasjonsforskjeller i motivasjon, egenvurdering og i tiltroen til mobiliseringshæren blant reservebefal – de eldste scorer høyest, de yngste lavest – men det er også mulig å lese disse ytringene som uttrykk for lojalitet til det systemet man kjenner. I forsvarsgrener som i praksis er lite mobiliseringsorientert er det en overvekt som foretrekker et profesjonelt forsvar, i forsvarsgrener som er sterkt mobiliseringsorientert i hele sin virksomhet – Hæren og HV – er det overvekt av befal som foretrekker et mobiliseringbasert forsvar framfor et forsvar av yrkesbefal og -menige.

### **Reservebefalet aksepterer byrdeulikhet og utvelgelse av de beste i en overskuddssituasjon**

Reservebefal og deres mannskaper er enige om en ting: Forsvaret kan ikke fordele byrder med millimetermål. Der slutter imidlertid enigheten. Mens mannskapene uttrykker sterk skepsis til et system for utvelgelse som produserer totalfritak («gratispassasjerer») – det være seg om dette totalfritaket bygges på loddrekning eller på romslige skikkethetsvurderinger – aksepterer reservebefalet at Forsvaret velger de beste blant befalet hvis det er overskudd på befal i mobiliseringsstyrken. Der mannskapene gir tilslutning til et prinsipp om byrdeulikhet, gitt at alle tar i et tak (mye eller lite), aksepterer reservebefalet byrdeulikhet innen egne rekker langs hele skalaen fra totalfritak (de dårligste) til betydelig belastning (de beste). Flere tolkninger er mulige: Holdningen kan være uttrykk for servilitet, men er etter vårt skjønn heller uttrykk for at Forsvaret (og mannskapene) fortjener de beste lederne der det er rom for å velge. Denne mentaliteten i befalskorpset kan i det minste oppfattes som et brukbart utgangspunkt for økt utnytting av reservebefal i mobiliseringsforsvaret. Toleransen overfor byrdeulikhet er tilsynelatende ganske stor i befalskorpset.<sup>4</sup>

### **De lengste øvingene er for lange**

Blant befal som ble repøvet 0-7 dager siste gang de var på rep, uttrykkes det i gjennomsnitt at en øving burde vare åtte til ni dager. Blant befal som øves i minst tre uker, ønsker man i gjennomsnitt 18 dagers øving. Denne svarfordelingen rimer godt med observasjonen at et flertall er misfornøyd med tidsutnyttningen på rep, ja selv blant befal med minst 29 dagers øving siste gang, ønsker man i gjennomsnitt øvinger på 18 dager. Når dette er sagt gjelder at, befal som øves kort tid hver gang også ønsker langt kortere øvinger enn befal som øves lengre tid hver gang (figur 0.4.1).

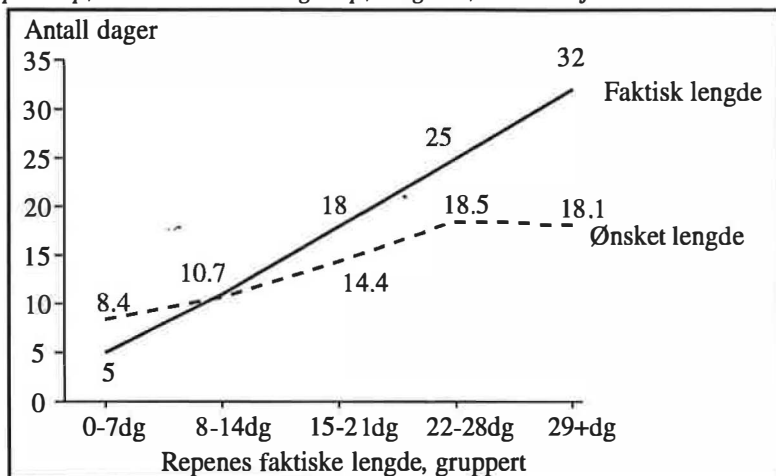
<sup>4</sup> Sammenligningen med mannskapenes holdninger bygger på Grøgaard og Ugland (1992: 20-25) og FAFOs bidrag til st.prp. nr. 98 (1991-92: 15-18).

## Arbeid og utdanning viktigste hindring

Vi spurte reservebefalet om det ville by på problemer å møte på rep med kort varsel. I gjennomsnitt møter befalet «med store praktiske problemer». Befalets oppfatning av arbeidsgivers holdning til det å bruke mer tid på Forsvaret, er den enkeltfaktoren som begrenser muligheten for å møte på rep med kort varsel sterkest. Utdanning har også stor betydning. Reservebefal i en utdanningssituasjon svarer at de er tilbøyelig til å søke om utsettelse hvis de innkalles til rep (med kort varsel). Offentlig ansatte rapporterer om mindre problemer enn privat ansatte, og problemene synes å være størst innen varehandel og forretningsmessig tjenesteyting. Selvstendige møter med store praktiske problemer i gjennomsnitt.

Det er kanskje mest bemerkelsesverdig at så få legger vekt på hensynet til familien. Vi finner imidlertid en livssituasjon der familien oppfattes som en like stor hindring som arbeidssituasjonen, og det er hvis reservebefalet er husfar med to til tre hjemmeboende barn i alderen 0-7 år. Ellers oppgis arbeidssituasjonen (og arbeidsgivers holdning) som de viktigste hindringene. Etter vårt skjønn en sterk indikasjon på hvor skoen trykker hvis Forsvaret ønsker å øke utnyttingsgraden av reservebefal. De yngste, som ofte befinner seg under utdanning, må eventuelt tilbys mer fleksible studie- og eksamensordninger. De som er etablert i et sivil yrke, trenger tilsynelatende

*Figur 0.4.1 Sammenhengen mellom faktisk lengde på siste repøving og svar på et spørsmål om hvor lange repøvinger bør være. Gjennomsnittstall*



Figurforklaring: Ønsket lengde på rep etter siste rep'ens varighet i antall dager refererer til observerte tall (8,4, 10,7, 14,4 osv.). Den andre kurven angir gjennomsnittlig antall dager på siste rep innen hver enkelt gruppe (estimert). Da får man et visuelt uttrykk for styrken i sammenhengen.

velvillige arbeidsgivere. Her har Forsvaret antagelig en formidabel oppgave vis-à-vis arbeidsgivernes organisasjoner (for ikke å si bransjeorganisasjoner).

## KAPITTEL 5 HVOR VILLIGE ER DE?

### Meget positivt innstilt til Forsvaret

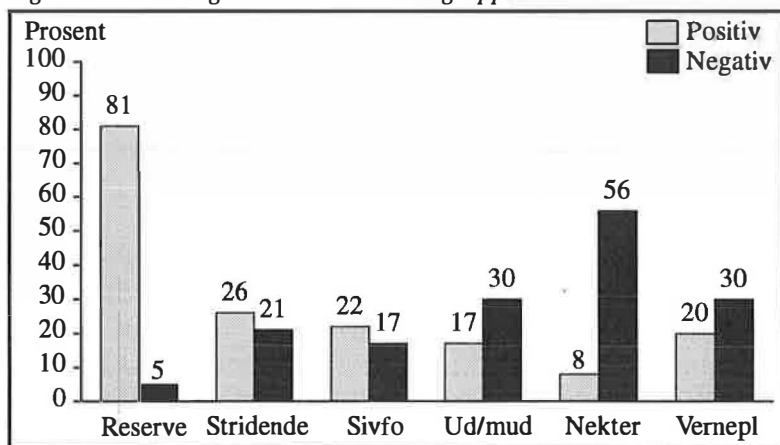
Reservebefalet er meget positivt innstilt til Forsvaret, sammenlignet med innstillingen hos stridende soldater, sivilforsvarsmannskaper, medisinsk udyktige på sesjon og innrykk, og hos militærnektere. Som det framgår av figur 0.5.1 er åtte av ti positive til Forsvaret. De som kommer nærmest er stridende soldater med 1 av 4 positive.

### Villigheten avtar med økende grad av forpliktelse

Vi har målt reservebefalets villighet til økt deltakelse. For å finne et realistisk uttrykk for befalets villighet til deltakelse, har vi konstruert tre villighetsmål, *generell holdning*, *uttrykt villighet* og *praktisert villighet*.

Villighetsmålet *generell holdning* er konstruert med utgangspunkt i spørsmål hvor reservebefalet på meget uforpliktende grunnlag gir uttrykk for sin generelle holdning til økt deltakelse i Forsvaret. Deres holdning til Forsvaret alt i alt, deres motivasjon på rep samt holdninger til påstander om byrdedifferensiering inngår i samlemålet. Som det framgår av figur 0.5.2 er det i overkant av 50 prosent som gir uttrykk for en positiv holdning og 20 prosent for en meget positiv holdning. Bare 3 prosent er generelt negativt innstilt.

Fig 0.5.1 Innstilling til Forsvaret i ulike grupper



Villighetsmålet *uttrykt villighet* bygger på spørsmål om man kan tenke seg å ofre egen fritid til fordel for deltakelse i Forsvaret, om man har mulighet for å møte på rep på kort varsel og om man er villig til å ta frivillige kurs de neste fire årene. I forhold til målene på generell holdning er forpliktelsen i utsagnene økt. Nå er andelen av de som gir uttrykk for stor og meget stor grad av villighet sunket til i overkant av 4 av 10. To av ti gir uttrykk for lav grad av villighet.

Det siste villighetsmålet, *praktisert villighet*, benytter vi som et mål på hva reservebefalet faktisk har deltatt i av frivillig aktivitet. Frivillig deltakelse på kurs og lederopplæring samt deltakelse i forsvarsrelatert fritidsaktivitet inngår i dette målet. Bare 4 prosent har deltatt i stor grad, mens rundt 85 prosent har meget liten grad av deltakelse. Figur 0.5.2 viser forholdet mellom generell holdning, uttrykt villighet og praktisert villighet.

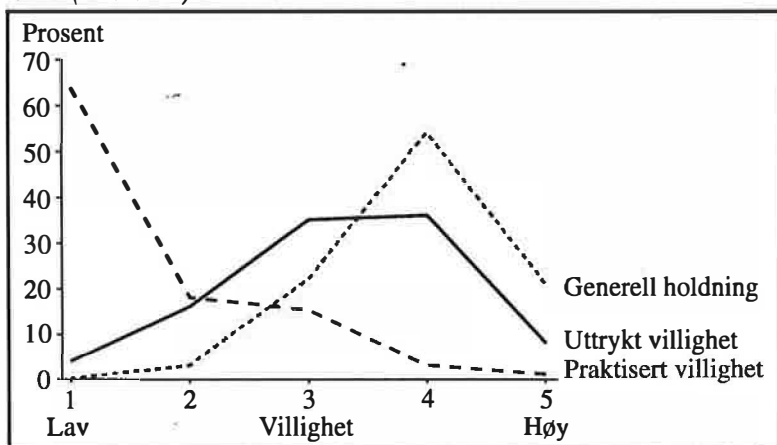
Konklusjonen er at jo større grad av forpliktelse, og jo større element av handling, jo lavere blir villigheten. Det er lett å mene noe på et generelt grunnlag, det er litt vanskeligere å si at man selv skal gjøre noe, og det er enda vanskeligere å gjøre noe.

### Jo høyere grad jo mer villig

Når det gjelder forholdet mellom militær grad og villighet, kan vi trekke følgende konklusjon:

- \* Uansett villighetsmål, så øker villigheten med grad. Jo høyere militær grad jo mer positiv generell holdning til økt deltakelse, jo større uttrykt villighet til økt deltakelse og jo større praktisert villighet

Figur 0.5.2 Fra generell holdning til praktisert villighet. Andel på ulike score. (skala 1-5) Prosent



- \* Uansett militær grad så synker villigheten når graden av forpliktelse øker
- \* Den generelle holdningen er meget positiv for alle befolkningsgrupper
- \* Sersjanter og fenriker gir uttrykk for samme grad av villighet, mens løytnanter og kapteiner på sin side gir uttrykk for en noe større, men lik grad av uttrykt villighet
- \* For praktisert villighet skiller befal med kapteins grad eller høyere seg ut med klart høyere aktivitet enn de lavere befalskategoriene

### **Reservebefal i HV har større grad av praktisert villighet enn andre**

Det er ingen forskjell i generell holdning og uttrykt villighet mellom forsvarsgrenene. Men reservebefal med tilknytning til HV har klart større praktisert villighet enn de øvrige.

### **Reservebefal med teknisk fagskole og/eller høyere utdanning noe mindre villig enn øvrig reservebefal**

Vi har sett på forholdet mellom reservebefalets villighet og deres utdanning, og kan konkludere

- \* Det er meget små forskjeller i villighet avhengig av høyeste utdanningsnivå, enten en ser bare på sivil utdanning eller inkluderer militær utdanning
- \* Reservebefal med teknisk fagskole og/eller høyere utdanning har en noe lavere grad av generell, uttrykt og praktisert villighet enn det øvrige reservebefal

### **Organisasjonsmedlemmer er mer villige enn ikke-medlemmer**

Forholdet mellom villighet og tilknytning til reservebefalets frivillige organisasjoner framgår av tabell 0.5.1.

Vi konkluderer

- \* Uansett villighetsmål, er medlemmene de mest villige, de potensielle medlemmene nest-mest villige og ikke-medlemmene minst villige til økt deltakelse i Forsvaret

*Tabell 0.5.1 Villighet for medlemmer, potensielle medlemmer og ikke-medlemmer. Gjennomsnittlig score. Skala 1-5*

|                       | Generell holdning | Uttrykt villighet | Praktisert villighet |
|-----------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Medlemmer             | 4,3               | 3,8               | 2,3                  |
| Potensielle medlemmer | 4,1               | 3,7               | 1,6                  |
| Ikke-medlemmer        | 3,7               | 2,9               | 1,4                  |

- \* Uansett medlemstilknytning, så synker villigheten når graden av forpliktelse øker
- \* For generell holdning og uttrykt villighet ligger de potensielle medlemmene nærmest medlemmene, men for praktisert villighet ligger de potensielle medlemmene nærmest ikke-medlemmene, eller med andre ord: Ved lavest grad av forpliktelse ligner de potensielle medlemmenes villighet på medlemmenes, mens ved størst grad av forpliktelse ligner deres villighet på ikke-medlemmenes villighet

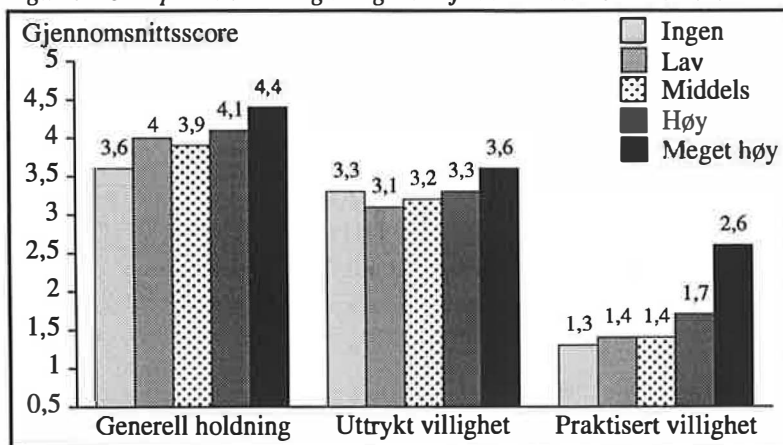
### De som har vært oftest på rep og de som har vært sist inne er mest villige

Med utgangspunkt i et mål på samlet «rep-deltakelse» basert på når de sist var inne på rep og hvor lang siste rep var, har vi funnet at reservebefal med meget høy rep-deltakelse har mest positiv generell holdning. Dette framgår av figur 0.5.3, som også viser at de som aldri har vært på rep har mest negativ generell holdning. For uttrykt villighet er det små forskjeller. Praktisert villighet øker med rep-deltakelse, eller sagt på en annen måte: De som har høyest rep-deltakelse – de som har vært på flest repøvinger og vært inne på rep i 1992 eller 1993 – er også de som har deltatt mest i frivillige aktiviteter i Forsvaret.

### De yngste er mest villige til å delta på kurs

Verken generell, uttrykt eller praktisert villighet varierer vesentlig med alder. Et forhold skiller seg ut. Vi ser et mønster hvor villigheten til enten å ta frivillige kurs eller opplæring i Forsvaret eller til å ta kurs for å tilpasse sin sivile kompetanse til mobiliseringsstillingen sin, synker jevnt med stigende alder: Det yngste reservebefalet – de under 30 år – er mest interessert.

Figur 0.5.3 Rep-deltakelse og villighet. Gjennomsnittsscore. Skala 1-5



### De som tror arbeidsgiver er negativ er minst villige

Vi har sett på villigheten blant reservebefalet avhengig av hvordan de tror arbeidsgiver vil stille seg til at de skal bruke mer tid på Forsvaret, og bildet som tegner seg framgår av tabell 0.5.2.

Vi konkluderer

- \* De som tror at arbeidsgiver vil reagere meget eller nokså positivt på økt deltakelse i Forsvaret har stort sammenfall i villighet. De har både mest positiv generell holdning, de gir i størst grad uttrykk for at de kan tenke seg frivillig deltakelse i årene som kommer og de har i størst grad praktisert villighet
- \* De som tror at arbeidsgiver vil reagere meget negativt har lavest score på alle villighetsvariablene
- \* De som tror arbeidsgiver vil reagere nokså negativt og de som ikke har tatt stilling, inntar en mellomposisjon på villighetsmålene
- \* Det er størst forskjell i hvordan en tror arbeidsgiver vil reagere, når det gjelder uttrykt villighet, og størst sammenfall når det gjelder praktisert villighet
- \* Både generell holdning, uttrykt og praktisert villighet avtar jo mer negativ en forventer at arbeidsgiver vil være.

### Er det tanken som teller, eller betyr nærhet også noe..?

Vi har funnet at 75 prosent har en generell positiv holdning. 45 prosent gir uttrykk for at de selv kan tenke seg økt deltakelse, mens bare 4 prosent har gjennom frivillig deltakelse i Forsvarets aktiviteter praktisert utstrakt grad av villighet fram til nå. Videre har vi funnet

sju ulike forhold som ser ut til å ha betydning for, eller på en eller annen måte henger sammen med, villigheten til økt deltakelse i Forsvaret. Disse forholdene har vi valgt å dele i tre ulike grupper. a) forhold som påvirker villigheten, b) forhold som følger av villigheten og c) forhold som begrenser villigheten.

*Tabell 0.5.2 Arbeidsgivers syn på deltakelse i Forsvaret og villighet. Gjennomsnittsscore. Skala 1-5*

|                    | Generell holdning | Uttrykt villighet | Praktisert villighet |
|--------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Meget positiv      | 4,2               | 3,9               | 1,9                  |
| Ganske positiv     | 4,2               | 3,8               | 1,8                  |
| Ikke tatt stilling | 3,9               | 3,2               | 1,5                  |
| Ganske negativ     | 3,8               | 3,1               | 1,5                  |
| Nokså negativ      | 3,5               | 2,5               | 1,3                  |

## **Påvirkning av villigheten**

Villigheten er størst hos de som har vært oftest på rep og hos de som har vært sist inne, og reservebefal i HV er mer villige enn i de andre forsvarsgrenene. Reservebefal med høyere og sivilt orientert utdanning er mindre villige enn andre, og de yngste er mest villige til å ta frivillige kurs og å tilpasse sivil kompetanse til mobiliseringsstilling.

Alle disse fire forholdene kan sies å handle om grad av nærhet til Forsvaret, og vi kan konkludere at reservebefal som har størst grad av nærhet er de som er mest villige til økt deltakelse i Forsvaret, eller med andre ord: Villigheten til økt deltakelse ser ut til å være påvirket av reservebefalets nærhet til Forsvaret, jo sterkere nærhet jo sterkere grad av villighet.

## **SOM EN FØLGE AV VILLIGHET**

Villigheten øker med stigende militær grad og de som er medlemmer i en av befalets interesseorganisasjoner er mer villige enn andre. Vår tolkning av dette er at gradsopprykk følger bl a av villighet. Det er sterke føringer i Forsvarets struktur som har betydning for karrierevei, men villighet kan påvirke og framskynde gradsopprykk. Vi mener også at de som velger å melde seg inn i en av befalsorganisasjonene, demonstrerer villighet.

## **Mulighet begrenser villighet**

Vi har klart å identifisere svært få samfunnsmessige rammebetingelser som begrenser villigheten. Den som virker sterkest er hva reservebefalet tror arbeidsgiver mener.

## **Hva så?**

Det er vår vurdering at den store utfordringen for Forsvaret – dersom en ønsker å øke den frivillige deltakelsen fra reservebefalet – ligger i å ta utgangspunkt i skillet mellom de 45 prosent som sier at de kan tenke seg frivillig deltakelse i stor grad, og de 4 prosent som faktisk deltar mye. Det er her potensialet for økt frivillighet ligger.

# **KAPITTEL 6 MILITÆR ETTERUTDANNING OG UTNYTTING AV SIVIL KOMPETANSE**

## **To områder for kompetanseutnyttning**

Befalets plassering i mobiliseringshæren vil ofte være tilfeldig i forhold til hans sivile yrke. Også militært sett hevder bare halvparten av befalet at de er optimalt plassert i dagens stillingsstruktur. Vurderingen av mulighetene for en utvidet anvendelse av reservebefalet kan primært søkes på to områder. Enten via ytterligere militær utdanning, eller via en bedre utnyttning av befalets sivile kompetanse. Eventuelt via en kombinasjon av disse.

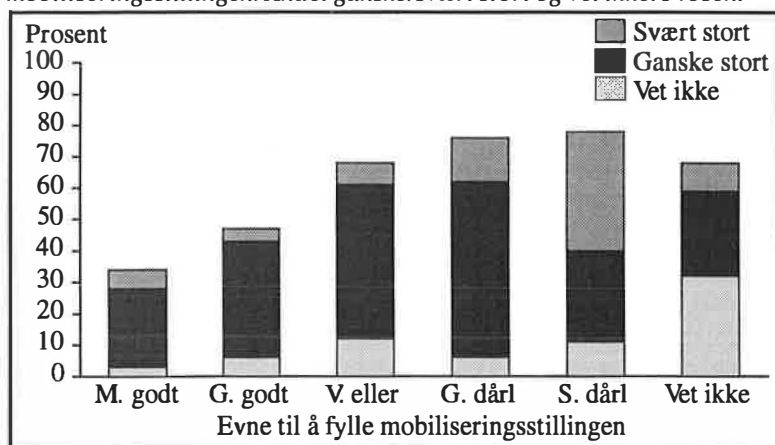
## Praktisk øvingserfaring utslagsgivende for kompetansevurderingen

Utgangspunktet for en bedre utnytting av befalets ferdigheter er spørsmålet om hvordan befalet selv vurderer sine ferdigheter, og hvordan de stiller seg til en utvidet anvendelse. (Figur 0.6.1) Seks av ti befal mener de er godt istand til å løse stillingens oppgaver i tilfelle krig. De fleste kompetente, etter eget utsagn, finnes primært blant befal i operative og administrative stillinger på kompaninivå eller høyere. Færrest kompetente finnes blant operativt befal på lags- eller troppsnivå. Kompetansevurderingen er nært knyttet til befalets praktiske øvingserfaring, primært styrt gjennom forsvarsgrenenes ulike øvingsmønstre. Har man ikke vært på rep, eller det er lenge siden siste øving, reduserer også tiltroen til egne ferdigheter.

## Militært utdanningsbehov styrt av vernepliktskarriere

Det er utstrakt behov for ytterligere opplæring i reservebefalskorpset (Figur 0.6.2). Halvparten er motivert for videre kurs- og øvingsvirksomhet, tre av ti for å inngå kontraktsforpliktet videreutdanning. De fleste ønsker primært å kvalifisere seg innenfor dagens mobiliseringsstilling. Utdanningsbehovene gjenspeiler først og fremst mobiliseringsstillingens innhold. En modererende faktor på utdanningsbehovet er faktisk kjennskap til utdanningstilbudet. Tilbudet er sterkt varierende mellom forsvarsgrenene. Dessuten vil motivasjonen være betinget av befalets plassering i vernepliktskarrieren. Det er stor avstand både i viljen til utdanning og begrunnelsene for å ville eller ikke ville ta videreutdanning mellom «karrierebefal» som har lav alder, høy grad og karriereplaner i forhold til de «trette pensjonister» som har høy alder, lav grad og som er fornøyd med dagens stilling.

Figur 0.6.1 Behov for opplæring etter vurdering av evne til å fylle mobiliseringsstillingen. Andel ganske/svært stort og vet ikke. Prosent

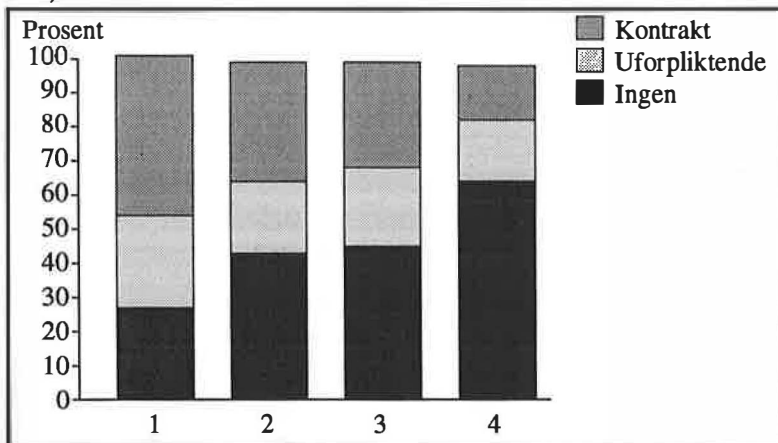


## Sivil bransje- og ledererfaring nyttig for Forsvaret

Befalets plassering i mobiliseringsstyrken er ofte tilfeldig i forhold til den sivile yrkesstilling. På den annen side er kompetansen både utbredt og mangfoldig. Reservebefal er i det sivile liv representert i de fleste yrker og bransjer og på de fleste stillingsnivå. Ni av ti befal rapporterer dessuten sivile ferdigheter de mener kan være anvendbare i Forsvaret. Ferdighetene grupperer seg langs tre dimensjoner knyttet til 1) ledelse/forvaltning, 2) økonomi/administrasjon og 3) praktisk/teknisk kompetanse. Kompetansen reflekterer først og fremst befalets bransjetilhørighet, i tillegg til generelle lederegenskaper.

Selv om mobiliseringsstilling og sivil yrksetilknytning kan være svært forskjellig, er tilpasningen mellom befalets sivile kompetanse og de krav mobiliseringsstillingen setter i mange tilfeller god. Mellom tre og fire av ti befal hevder å ha sivil kompetanse som blir utnyttet i mobiliseringsstillingen i dag (Figur 0.6.3). Lederkompetanse har tilsynelatende bredt potensiale, lar seg lett utnytte og er relevant. Tekniske ferdigheter (elektro/mekanikk) er mindre utbredt og potensialet vil antakelig være knyttet til smalere stillinger i mobiliseringshæren. Vi tolker befalet dithen at den sivile kompetansen først og fremst kan virke komplementært. Mens man oppfatter den militære utdanning å være avgjørende for mobiliseringsstillingen, og avstanden mellom det sivile og det militære liv å være stor, er det utbredt åpenhet for

*Figur 0.6.2 Villighet til å ta ekstra utdanning, uforpliktende eller kontraktsbundet, etter vernepliktskarriere (kombinert alders og formelt kompetansenivå). Prosent*



Figurforklaring: Høy alder=eldre enn 36 år. Høy kompetanse=score over gjennomsnittet på vårt spørsmål om militær kompetanse i henhold til indeks i kapittel 2.3. 1=Lav alder/høy kompetanse, 2=Høy alder/høy kompetanse, 3=Lav alder/lav kompetanse, 4=Høy alder/lav kompetanse.

å bygge en bro ved å trekke veksler på sivile kunnskaper og ferdigheter under tjenesten.

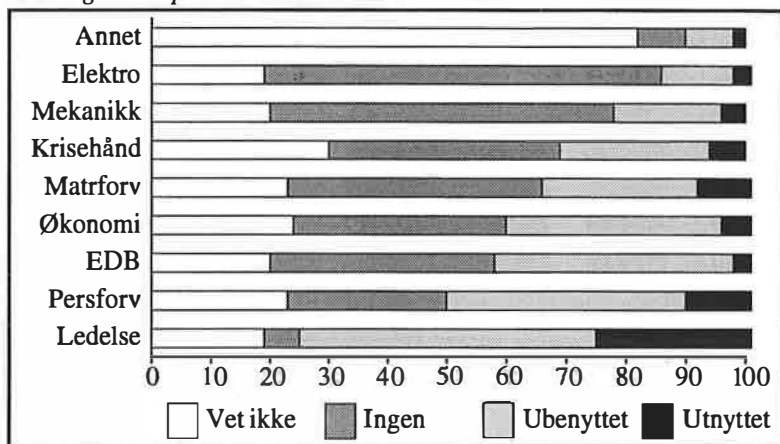
### Sivilt kompetansepotensiale stigende med militær kompetanse

Befalets sivile kompetansepotensiale, målt som en kombinasjon av antall typer kompetanse og grad av utnyttingsmuligheter for hvert kompetanseområde, er klart stigende med stigende militær kompetanse (formell utdanning og praktisk øvingserfaring). Grensen for videre utnyttning går antakelig i sjiktet fra kapteins grad og høyere. På de øverste gradsnivå er den sivile kompetanse gjerne fullt utnyttet i dag. Det er større usikkerhet knyttet til muligheten for at sivil kompetanse kan kompensere for eventuelle manglende militære ferdigheter. Evnen til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver, slik befalet selv vurderer den, synker klart med befalets sivile kompetansepotensiale. Om åpenheten er stor for å kople militær og sivil kompetanse, er potensialet tilsynelatende minst der man kanskje trenger det mest.

### Realisme i kompetansevurderingen

Befalets egenrapporterte kompetansepotensiale kan ikke betraktes uavhengig av mulighetene for å anvende det i Forsvaret. For det første må kompetansen ha relevans for Forsvaret. Når leder- og forvaltningskompetanse er godt utnyttet i dag, kan dette nettopp oppfattes som et uttrykk for at disse ferdighetene er etterspurt i mobiliseringshæren. For det andre er spørsmålet om hvordan kompetansen er fordelt i befalsorpsset. Om om potensialet for EDB-kompetanse er stort, kan det være vanskelig å få til en full utnyttning når man tar Forsvarets spesifikke og varierte behov i betraktning.

Figur 0.6.3 Utnytting av sivile ferdigheter. Andel med utnyttet, ubenyttet eller ingen kompetanse samt vet ikke. Prosent



Argumentet kan dermed snus. Gitt at befalet fyller sin militære funksjon, også på de laveste nivåer, kan det mest formålstjenlige være at befalet forblir i denne stillingen uavhengig av sine sivile kvalifikasjoner. Sivil overkvalifisering er ikke nødvendigvis negativt. Det kan snarere være en styrke ved at ulike former for sivil kompetanse – høy og lav – samvirker på alle nivå i gradsstrukturen.

## KAPITTEL 7 DE FRIVILLIGE BEFALSORGANISASJONENES AKTIVISERINGS- OG REKRUTTERINGSPOTENSIALE

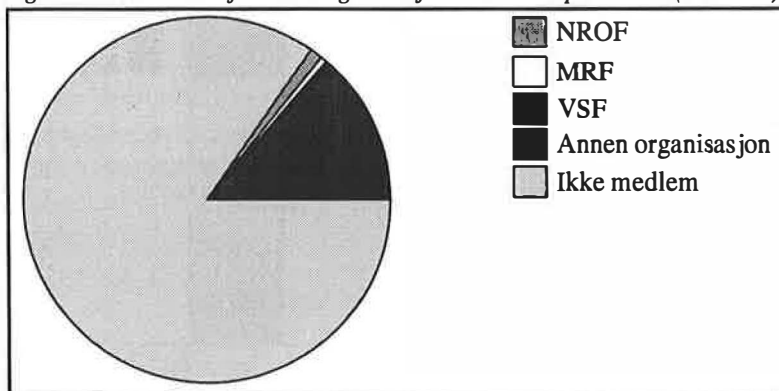
### To hovedutfordringer

Reservebefalsorganisasjonene står overfor to hovedutfordringer: Dels ønsker man å rekruttere flere medlemmer. Dels ønske man å øke kurs- og øvingsaktiviteten blant befalet i sin alminnelighet. Målet er å øke forbundenes innflytelse gjennom aktivisering av befalet for endelig å bedre kvaliteten på befalskorpset. Spørsmålet er om reservebefalsorganisasjonene kan spille en mere sentral rolle i en aktiviseringsprosess, ytterligere aktualisert i en tid preget av økonomiske innstramninger og nedskjæringer i antall yrkesbefal i Forsvaret.

### Lav organisasjonsgrad, betydelig potensiale

Omlag 15 prosent av reservebefalet er organisert i en av reservebefalets frivillige interesseorganisasjoner (Figur 0.7.1). Av disse er 13 prosentenheter tilsluttet Norske Reserveoffiserers Forbund (NROF). Tre av ti ikke-medlemmer kan tenke seg medlemskap. I overkant av halvparten blant befalet har ingen ønsker om organisasjonsdeltakelse. En av ti befal har forøvrig tidligere vært medlem. Akkumulert medlemslekkasje kan utgjøre så mye som halvparten av dagens medlemsmasse.

Figur 0.7.1 Reservebefal etter organisasjonsmedlemskap. Prosent (N=2235).



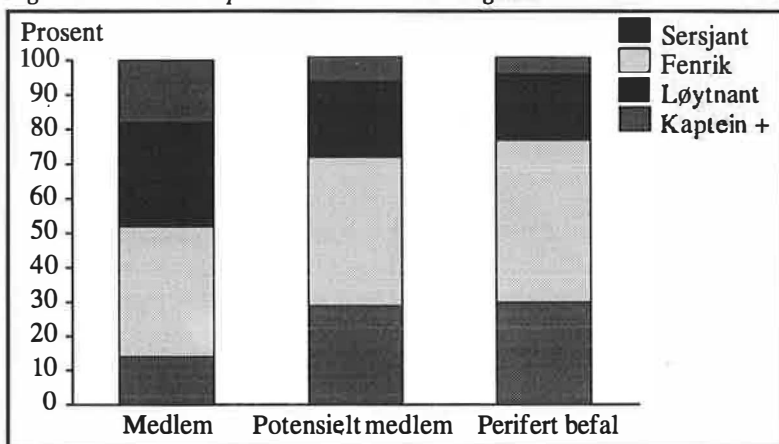
Reservebefalsorganisasjonene rekrutterer i dag best blant befal som er sterkt integrert i Forsvaret. Samtidig observeres et tildels betydelig omland av potensielle medlemmer, som deler «kjernemedlemmenes» innstilling til ytterligere aktivitet. Om kompetansen og motivasjonen for ytterligere kurs- og øvingsvirksomhet er høy blant organisasjonsmedlemmene utgjør de likevel en relativt liten andel av befalskorpset. Medlemmenes høye alder kan også gjøre dem mindre attraktive i utdanningssammenheng. Omlag halvparten av medlemmene har sannsynligvis heller ikke noe ønske om ytterligere aktivitet. Det store gross av befalet er i det hele tatt hverken organisert eller orientert mot ytterligere aktivitet i Forsvaret.

### Militære rekrutteringsveier

Sivilt sett skiller befalet seg ut som en ressurssterk gruppe i den norske mannlige befolkningen, blandt annet ettersom IQ og helse er viktige militære seleksjonskriterier for befalsemner samt det forhold at befalsskolene i praksis ofte krever videregående utdanning som opptaksgrunnlag. Dette kan forklare hvorfor det er små sosiale føringer på organisasjonsmedlemskap. Selv om det er antydninger til at organisasjonene representerer «de beste blant de beste», er det ikke noe som tyder på at organisasjonene som sådan representerer spesielle sivile ressurser blant dagens befal. Dette innebærer samtidig lave sosiale barrierer i forhold til innmelding. Organisasjonene kan sannsynligvis nå de fleste.

Medlemmenes militære bakgrunn peker i retning av at befalsorganisasjonene i dag først og fremst når de mest aktive og mest integrerte i Forsvaret, med høyt innslag av frivillige kurs og lang tjenesteerfaring (Figur 0.7.2). Dette kan tolkes i retning av at det primært er befalets grunnutdanning eller

Figur 0.7.2 Medlemspotensiale etter militær grad. Prosent.



kurs- og øvingsmønster som påvirker deltakelse, og som blant annet leder mange aktive og karrierebevisste inn i organisasjonene. Medlemspotensialet er imidlertid like stort enten befalingsmannen har lang tjeneste bak seg eller ikke. Det bør være mulig å rekruttere adskillig bredere innen befalskorpset enn det organisasjonene har maktet hittil.

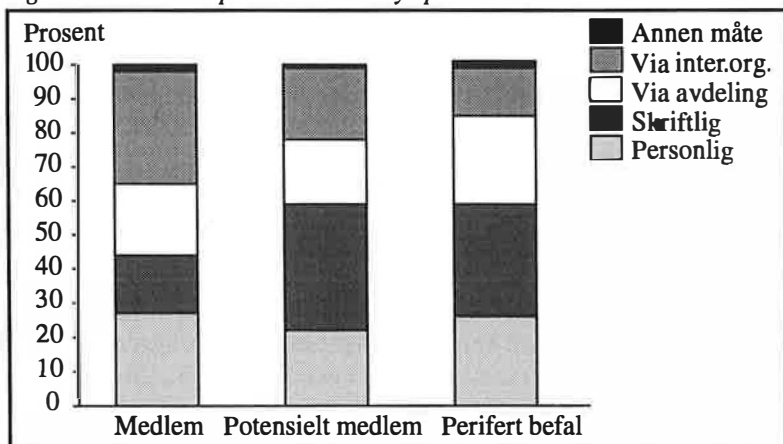
### Medlemmene prioriterer forsvarssaken

Det forhold at militær karriere tildels har et element av frivillighet, samtidig som befalsorganisasjonene primært rekrutterer blant høyere befall, peker i retning av individuell interesse og motivasjon som en viktig faktor for aktivisering og medlemskap: Forsvarsrelatert aktivitet er i utgangspunktet i større grad prioritert blant organisasjonsmedlemmene. Dagens medlemmer utgjør trolig en gruppe meget høyt motivert og innsatsvillig befall, der forsvarsrelatert virksomhet for mange inngår som en del av fritidsinteressen. Organisasjonsmedlemskap framstår som en tilleggsaktivitet blant befall som allerede er aktivt involvert i andre fritidsaktiviteter, og som i tillegg har interesse for Forsvaret.

### Lite synlig

Ettersom barrierene mot medlemskap er lave, kan dagens organisasjonsgrad tolkes som et uttrykk for den nytteverdi befalet ser i medlemskap. Syv av ti ikke-medlemmer er relativt lite integrert i Forsvaret og ønsker primært å forbli det. Organisasjonene oppfattes antakelig ikke som nyttige for omlag to tredjedeler av reservebefalskorpset. Dette syn støttes av ikke-medlemmenes begrunnelse for å stå utenfor: Man har for lite tid. Organisasjonsaktivitet betraktes som mindre viktig og oppfattes kanskje som lite ressursvarende.

Figur 0.7.3 Medlemspotensiale etter syn på kontakt med Forsvaret. Prosent.



De fleste organisasjonsmedlemmer har selv tatt initiativ til å bli medlem. Organisasjonene er med andre ord relativt lett tilgjengelig, gitt at man vet at de eksiterer. På den annen side er organisasjonene ikke nødvendigvis foretrukket som kontaktformidlere mellom befalet og Forsvaret (Figur 0.7.3). Tre fjerdedeler ønsker andre kontaktformer. Dette kan ha sammenheng med at mange befal ikke kjenner organisasjonenes tilbud, – enn si organisasjonene i det hele tatt. Lav motivasjon og laber interesse for organisasjonsdeltakelse i store deler av befalskorpset kan skyldes liten synlighet, og utgjør kanskje den største barriere mot å nå ut til de store grupper av reservebefalet.

### **Organisasjonene som medspillere**

Dette forhindrer ikke at befalsorganisasjonene kan spille en viktig rolle som uformelle medspillere for befalet. Dersom reservebefalet pålegges byrder ut over det som er tilfelle i dag, kan også behovet for en formalisert formidlerrolle bli aktualisert.

Dersom man skal utforme en strategi for «alt» befal, er det viktig å innrette ressursbruk og virkemidler etter de målgrupper som kan nås med ulike typer tiltak. Det kan være viktig å utvikle et variert knippe virkemidler tilpasset de ulike befalskategoriernes spesielle behov og forutsetninger. Hvilke grupper som ønskes rekruttert og hvilke strategier som velges, er til syvende og sist avhengig av hvilken politikk og hvilken profil NROF og de øvrige reservebefalsorganisasjonene legger opp til.

## **KAPITTEL 8 ANBEFALINGER**

### **Stor avstand mellom teori og praksis?**

I vurderingen av utnyttingspotensialet blant reservebefal – det vi kalte forholdet mellom *nå-aktivitet* og *ny aktivitet* (figur 0.1.1) – har vi pekt på en spenning som går som en rød tråd gjennom hele rapporten: Det er betydelig avstand mellom det aktivitetsnivået reservebefalet har dokumentert så langt, og den motivasjonen, innstillingen og villigheten de gir uttrykk for generelt sett, *når vi kontrollerer for føringer på aktiviteten som kan knyttes til øvingsmønsteret i Forsvaret.*

### **De fleste gjør det de blir bedt om – verken mer eller mindre**

Gjennom en beskrivelse av øvingsmønsteret i forsvarsgrenene fikk vi inntrykk av at en relativt liten «hard kjerne» blant reservebefalet var kjenne-tegnet ved omfattende frivillig aktivitet, mens de aller aller fleste gjorde det de ble pålagt – verken mer eller mindre. Man kan alltid diskutere hvor mange denne harde kjernen av meget villige består av. Det ligger en vilkårlighet i angivelsen av hva som er mye og hva som er lite frivillig aktivitet. 35 prosent har gjennomført frivillige kurs, men det er bare 17 prosent som har mer enn ett kurs. Frivilligheten er dessuten påvirket av øvingsmønsteret.

Det er ikke vanlig å kurse seg opp, hvis man er oppsatt i «sovende» mobiliseringsstillinger. Frivillige kurs framstår definitivt som en effektiv strategi for militært opprykk, og framstår ikke som en strategi for å manøvrere inn i varmen i betydningen ut av en operativ stilling og inn i en stabs- eller administrativ stilling. Det forhindrer ikke at slike kurs kan fungere som et middel til å styre retningen selv, i situasjoner hvor man vet at det vil ligge betydelige forpliktelser de neste årene. Dette kan for såvidt indikere at det er der aktivitetsnivået i utgangspunktet er størst, at Forsvaret også har det største frivillige potensialet, selv om det sikkert finnes «metningspunkter» hos de fleste.

### **Stort potensiale likevel?**

I kontrast til den begrensede frivillige nå-aktiviteten, framstår reservebefalet som en meget positivt innstilt, godt motivert gruppe som gir Forsvaret betydelig frihet til å differensiere byrder, og som endog gir tilslutning til praktisering av elitistiske prinsipper for utvelgelse av mobiliseringsforsvarets ledere (kapittel 4): I en overskuddssituasjon erklærer et overveldende flertall seg helt eller delvis enig i en påstand om at Forsvaret må gis anledning til å velge de beste. Dette kan oppfattes som et brukbart utgangspunkt for endringer i øvingsmønster, og dermed også for potensielle endringer i fordeling av byrder, inkludert kriterier for totalfritak etter avsluttet grunnutdanning. En sammenligning med vernepliktige mannskapers motivasjon og toleranse overfor byrdeulikhet, indikerer at mannskapene setter bremsene på langt tidligere enn befalet.

Samtidig vet vi at slike holdninger uttrykkes i en bestemt kontekst eller situasjon (erfaring). Nå-situasjonen er kjennetegnet ved at øvingsmønsteret i stor grad *kompenserer* for ulikhet i den belastning (tidsmessig og kanskje også på annen måte) som følger av at noen tjenestegjør 15 måneder mens andre tjenestegjør 12 måneder før de kommer på første rep. Det er ikke sikkert at et flertall av befalet hadde vært like velvillig innstilt overfor en endring i øvingspraksis som over natten ga kvartermestern i Marinen fire måneders repøvinger etter 15 måneders førstegangstjeneste med grunnutdanning, mens den usk-utdannede fra Hæren slapp med to korte obligatoriske kurs a én uke etter 12 måneders førstegangstjeneste. Velvilligheten kan knyttes til det faktum at belastningen kompenseres i utgangspunktet, og velvillighet ut over dette indikerer at det er en toleranse overfor endringer i det system for byrdefordeling som er praktisert så langt – stor eller liten. Det vi kan si med rimelig sikkerhet er at befalets toleranse overfor totalfritak er større enn mannskapenes toleranse overfor totalfritak.

I kapittel 5 spissformuleres kontrasten mellom dokumentert nå-aktivitet og uforpliktende vilje til ekstra innsats i tre villighetsmål som vi kaller

*generell-, uttrykt- og praktisert villighet.* Nå er det forsåvidt mulig for oss å angi intervaller for Forsvarets utnyttingspotensiale i befalskorpset. Reservebefalet uttrykker større vilje til ekstra innsats enn det de har praktisert så langt, også i (hypotetiske) situasjoner der de må ofre noe – langs skalaen fra andre fritidsinteresser, via det å stille opp på repøving med kort varsel, til kontraktfestet utdanning (og øving) over en fireårsperiode. Det er mulig at to av fem vil kunne pålegges betydelig mer tjeneste enn i dag hvis det skulle være behov for det, og at minst halvparten vil akseptere mer tjeneste enn i dag uten å mukke.

### **Flere skjær i sjøen**

Det finnes imidlertid en del skjær i sjøen som er knyttet til befalets livssituasjon i stort. Her gir befalet uttrykk for noe annet enn det vi kanskje hadde forventet. Familiesituasjonen er neppe den viktigste hindringen for økt deltagelse i mobiliseringsforsvaret. For at en befalingsmann skal rapportere hensynet til sin utearbeidende ektefelle/samboer som like viktig som hensynet til sin jobb eller arbeidsgiver, må vedkommende ha to til tre hjemmeboende barn i alderen 0-7 år. Flere tolkninger er selvfølgelig mulig: Svarfordelingen sier sikkert noe om mannens rolle hjemme – «problemene hjemme tar kona seg av» – men svarfordelingen kan også si noe om det presset disse befalingsmennene utsettes for i sitt sivile yrke – «dette liker ikke arbeidsgiver/dette passer ikke med mine ambisjoner om sivil karriere».

Et flertall i reservebefalskorpset manøvrerer inn i stillinger som *mellomledere og topplerere* på det sivile arbeidsmarkedet før de runder «middagshøyden». Blant 40-55 åringer har mellom 60 og 70 prosent en hovedbeskjeftigelse som ledende funksjonær eller som selvstendig næringsdrivende i 1993. Selv om vi skal være varsom med å generalisere dette mønsteret til de yngste med utgangspunkt i en tverrsnittundersøkelse, indikerer høyutdanningspreget til yngre reservebefal at de også med tid og stunder vil manøvrere inn i posisjoner på arbeidsmarkedet som gir tilsvarende status, prestisje og belønning i klingende mynt som det deres eldre våpenbrødre har oppnådd, men som samtidig gir tilsvarende forpliktelser! Hvis befalingsmannen oppfatter arbeidsgiveren som velvillig innstilt, synes det nesten ikke å være grenser for hva han får til. Hvis arbeidsgiver oppfattes som lite velvillig innstilt overfor Forsvarets tarv i praksis, synes det imidlertid å være svært lite å hente. En økning i befalets byrder vil etter vårt skjønn være problematisk hvis arbeidsgiverne ikke er med på det, ja vi er til og med i stand til å peke på noen sektorer hvor skoene trykker mest: Innen *varehandel/butikkvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting*. Offentlig ansatte har det tilsynelatende lettere.

Hva med de yngste? Hvis man planlegger endringer i øvingsmønster som får konsekvenser for krav til kyndighet (kompetanse), til den tid man må bruke på forsvarsrelatert aktivitet, ja kanskje på fordelingen av byrder mellom befal med ulik grunnutdanning, forsvarsgren, mobiliseringsstilling og så videre, bør man kanskje begynne med de yngste. Disse har framtiden foran seg, og har kanskje også den største utnyttede kapasiteten fordi de i utgangspunktet fungerer i stillinger som ledere på laveste nivå i organisasjonen. Her støter Forsvaret på hindringer i *utdanningssystemet*. En befalsskoleutdannet fenrik som studerer jus for å satse på karriere innen politi- og rettsvesen eller innen det private næringslivet, kan sikkert møte på fire ukers øving eller kurs av og til, men risikerer at en innkalling forlenger studietiden med inntil ett semester. Da må byrden oppfattes som betydelig. Forsvaret pålegger en person én måneds ekstra tjeneste eller utdanning som kanskje får fem-seks måneders konsekvenser for studieprogresjonen! Reservebefal under utdanning svarer da også at de «søker om utsettelse» hvis de innkalles til rep med kort varsel. Kostnadene – økonomisk, sosialt og så videre – blir for store hvis de lar være å be om utsettelse.

### **Det finnes utnyttingsmuligheter**

Reservebefalet oppfatter den militære grunnutdanningen som avgjørende for at de kan løse mobiliseringsstillingens oppgaver tilfredsstillende. Denne oppfatningen stemmer overens med deres syn at det er betydelig avstand mellom det militære og det sivile liv. Samtidig legger de vekt på at sivil erfaring og kyndighet kan nyttiggjøres på rep – i større grad enn i dag. Tre kompetanse- eller kyndighetsprofiler peker seg ut: *Ledelse/forvaltning, økonomi/administrasjon og teknisk kyndighet*.

### **Noen konkrete anbefalinger**

Det er vanskelig å gi konkrete råd når man skal vurdere utnyttingspotensialet i en situasjon som inneholder et betydelig element av tvang. Det kan godt hende at «kostnadene» ved å pålegge befalet større byrder (tidsmessig osv.) ikke blir særlig store uansett: Den som innkalles titt og ofte, gjør fortsatt en brukbar jobb, kanskje litt mindre entusiastisk enn tidligere, men uten mål-bare virkninger på kvaliteten i jobbutførelsen. På lang sikt blir det kanskje vanskeligere å rekruttere til reservebefalets rekke, men den tid den sorg. Vi gir anbefalinger med utgangspunkt i at Forsvaret først prøver med «det gode»:

### **Økt fleksibilitet reduserer hindringer?**

- 1: Arbeidsgiverne representerer en reell hindring, fordi befalingsmannen i gjennomsnitt har betydelig ansvar og forpliktelser i sitt sivile virke. Det blir vanskelig å øke belastningen på ressurspersoner i det sivile liv hvis

man ikke får arbeidsgiverne med på det. *Forsvaret bør definitivt ta kontakt med Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle bransjeorganisasjoner.* Må uvillige arbeidsgivere få økonomisk kompensasjon – vil ikke alle da bli uvillige?

- 2: Utdanningssystemet representerer også en reell hindring. Vi kan vanskelig tenke oss at studenter skal kunne pålegges ekstra byrder uten at dette kompenseres på en eller annen måte – *gjennom mer fleksibilitet i undervisning og eksamen* for reservebefal. Er Forsvaret/skolesektoren innstilt på å finansiere slik fleksibilitet – for gratis blir det ikke?
- 3: Familiesituasjonen synes ikke å representere noen hindring, men husk at vi har spurt mennene. Det kan godt hende at vi ville fått helt andre svar hvis vi hadde spurt ektefellene/samboerne deres. Hvem som bestemmer når det kommer til stykket, kan ikke vi uttale oss om: Det vi antyder er at familieforpliktelsene kanskje vil veie tyngre også for mennene hvis forsvarsforpliktelsene øker. *Småbarnsforeldre må i det minste varsles i god tid før de kalles inn på rep eller kurs.*

#### **Klargjøring av egne behov og synliggjøring av tilbud – noe å lære av HV?**

- 4: Villighet kan tolkes som uttrykk for nærhet til Forsvaret. Befal med hyppig kontakt gjennom rep'er og kurs er langt mer villige enn befal med sjeldnere kontakt. Kanskje vi til og med skulle konkretisere sammenhengen til følgende: *Se hva de gjør i HV.* Vi er oppmerksom på at behovene andre steder kan være så ulike behovene i HV, at HV ikke kan fungere som forbilde for andre ved sine hyppige og korte øvinger nær hjemstedet. Feltbataljoner – for å ta et eksempel – er jo kjennetegnet ved at de må være mobile, at de ikke kan være lokalisert i et begrenset område, og at kostnadene ved å etablere støtteapparatet til hyppige og korte øvinger fort vil bli for store. Slike begrensninger i formål og i det organisatoriske rammeverket betyr ikke at nærhet må neglisjeres som viktig for viljen til å stille opp. Nærhet i «HV-forstand» blir da noe som deler av mobiliseringsforsvaret ikke kan imøtekomme, men kanskje kan man nærme seg dette på annet vis.
- 5: Rundt åtte av ti i Sjø- og Luftforsvaret oppga at de ikke kjente Forsvarets tilbud av frivillige kurs, drøyt halvparten i Hæren og HV. Forsvaret bør antagelig gjøre noe aktivt for å gjøre kursene kjent – *kanskje det enkleste ville være å gjøre tilbudet bedre kjent på rep?* Av de som ønsker tilleggsutdanning (50 prosent av alle) er én av tre villige til å avsette én måned over en fireårsperiode til frivillig opplæring (to kurs) – 15 prosent én helg per måned i samme periode! Her tror vi at Forsvaret har noe å hente.
- 6: Beskrivelsen av reservebefalets sivile ressurser (kapittel 3) indikerer at mobiliseringsavdelingene har et utnyttingspotensial. Tre kompetanse- eller kyndighetsprofiler peker seg ut: Ledelse/forvaltning, økonomi/

administrasjon og teknisk kyndighet. Når vi tar hensyn til behovene, er det størst avstand mellom faktisk utnyttelse og potensial innen de to sistnevnte, selv om det også er muligheter innen ledelse/forvaltning.

- a: Forsvaret må kartlegge egne behov for spesialkompetanse bedre enn i dag: Hva trenger vi, hvem kan dette, og hva må vi tilby av opplæring og tilrettelegging for å nyttiggjøre oss denne potensielle kyndigheten? Eksempel: Hvis man trenger 1 000 spesialister innen EDB, må man undersøke om det finnes minst 1 000 reservebefal som har utdanning innen informatikk og/eller praktisk arbeidserfaring. Deretter kan man tilby disse personene skreddersydd kurs/opplæring for de mobiliseringsstillingene som er aktuelle.
- b: Dette må selvsagt veies mot argumentet om at avvik fra én-til-én-prinsippet – at man gjør det samme på rep som på jobb – kan oppfattes som en styrke ved et mobiliseringsbasert forsvar. Det er ikke sikkert at et system der lagfører er forsker, troppsjef er snekker, nk kompani er industriarbeider og kompanisjef er selvstendig næringsdrivende fungerer dårligere enn et system der sivil posisjon nesten entydig reflekteres i det ansvar man får på rep. Hvorfor? Blant annet fordi det er overskudd av kyndighet innen ledelse, administrasjon og så videre uansett. Da kan det være en fordel at man har mye å spille på også nedover i hierarkiet: *La i det minste noen direktører fungere som lagførere, troppsbefal og administrasjonsoffiserer i kompani på rep!*
- 7: Befalsorganisasjonene har et medlemspotensial, selv om kanskje 55 prosent ikke er interessert i dag. Organisasjonene må bli mer synlige. Kommunikasjonsteori tilsier at en vervingskampanje kalt «*verv i teltet*» vil fungere mer effektivt enn en kampanje kalt «*verv via postverket*». Befalet ønsker for såvidt «*interesserepresentasjon*», men per dato tenker de neppe på interesseorganisasjoner i tradisjonell forstand (lønn, opprykk osv.). Her skylder vi å gjøre oppmerksom på at hvis Forsvaret bestemmer seg for å utnytte reservebefalet i langt større grad enn i dag, kan det fort bli etterspørsel etter interesseorganisasjoner!

### **Smått er godt?**

- 8: Forsvaret anbefales å gjennomføre forsøk i en begrenset regionskala først, før opplærings/informasjontiltak gjennomføres i stor skala. Vi har pekt på spenningen mellom faktisk aktivitet og generell (uforpliktende) villighet. Vi tror det er et utnyttingspotensial, og har forsøkt å antyde størrelsen på dette: To av fem ganske mye mer enn i dag, halvparten til to tredjedeler mer enn i dag. Hvor mye, får man ikke vite før man «eksperimenterer» – og da er det lurt (kostnadsbesparende) å prøve i mindre skala først, med noen utvalgte repavdelinger, i ett begrenset geografisk område først. Hvis reservebefalet ikke demonstrerer vilje til økt innsats i liten skala, vil de heller ikke gjøre det i stor skala!



# KAPITTEL 1 PROSJEKTETS MÅL, PROBLEMSTILLING OG TILNÆRMINGSMÅTE

## 1.1 PROSJEKTETS MÅLSETTING

Prosjektet har vært gjennomført med utgangspunkt i en todelt målsetting, hvor hovedvekten har vært lagt på første del.

- 1 Å framskaffe kunnskap om potensialet for en utvidet anvendelse av reservebefalet i mobiliseringsforsvaret, herunder en dokumentasjon av befalets samlede sivile og militære kompetanse
- 2 Å framskaffe kunnskap om potensialet til reservebefalets interesseorganisasjoner for å kunne spille en aktiv rolle i utviklingen av mobiliseringsforsvaret

## 1.2 BAKGRUNN OG SAMMENHENG

Etter endt tjeneste i Forsvaret som befal går mange vernepliktige over i sivile yrker med status som reservebefal. De omfatter både vernepliktig og utskrevet befal samt heimevernsbefal. Felleskjennetegnet er at de ikke er i stadig tjeneste, men skal kalles inn for å besette befalsstillinger i mobiliseringsforsvaret på rep, når krig truer eller under krig. Reservebefalet bekler ofte de lavere gradsnivåer og utgjør antallsmessig hovedtyngden av ledelsesansvaret i mobiliseringsstyrken.<sup>1</sup>

Forsvaret er inne i en endringsprosess, en prosess som også vil berøre og ha konsekvenser for reservebefalet. Disse forandringene skjer innenfor nye rammebetingelser hovedsakelig på to områder. For det første har de endringene som har funnet sted i Europa fra 1989 med Berlinmurens fall, de østeuropeiske regimers sammenbrudd, oppløsningen av Sovjetunionen og den kalde krigens opphør betydd en ny sikkerhetspolitisk situasjon for hele Europa, og også for Norge. For det andre opplever Forsvaret – som gjennom lang tid har hatt en årlig vekst i bevilgningene – nedskjæringer som

<sup>1</sup> Det fins ulike oppfatninger av hva et «reservebefal» er. Enkelte vil hevde at teknisk HV-befal ikke er reservebefal i streng forstand. Et områdesjefkurs i HV kvalifiserer heller ikke til oppsjef i Hæren. Andre vil være mer opptatt av den nytte befalet kan gjøre i mobiliseringsforsvaret, og regner alle med noen form for befalsutdanning eller kortere kurs – som reservebefal

en følge av en strammere budsjettpolitikk.<sup>2</sup> At disse reduksjonene finner sted nå, henger også sammen med den nye sikkerhetspolitiske situasjonen.<sup>3</sup>

Omstillingsprosessen Forsvaret går inn i har som mål å opprettholde et troverdig forsvar, som også i framtiden skal ha evne til tilstedeværelse i alle landsdeler.<sup>4</sup> Målet er et kvantitativt mindre, men kvalitativt bedre forsvar. Det skal spares inn store beløp, i hovedsak på driftsbudsjettene.<sup>5</sup> Kvaliteten skal sikres blant annet ved betydelige materiellinvesteringer i perioden 1994-98.

Dessuten vil et kvalitativt bedre forsvar være avhengig av personellets kompetansenivå. Dette gjelder både det faktiske kompetansenivå når en omstillings- og utviklingsprosess starter, men også det potensielle kompetansenivå som kan nås gjennom utdanning i løpet av en slik prosess. Dette gjelder for såvel yrkesbefal som for reservebefal.

Ved krigsmobilisering utgjør reservebefalet en så vesentlig andel av det totale befalskorpsen, at kvaliteten på det norske Forsvaret i stor grad vil være avhengig av reservebefalets kompetanse. Det blir derfor viktig – under endrede rammebetingelser for Forsvaret – å sette i verk tiltak for å utvikle og sikre kvaliteten hos denne befalsgruppen. Etter- og videreutdanningen for reservebefalet må utformes slik at de får mulighet til å tilegne seg kompetanse nødvendig for å bekle sine befalsstillinger i et mobiliseringsforsvar under nye rammebetingelser.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> I 1993 var den reelle reduksjonen i forhold til året før 2.4% (St.prp.nr.1 (1992-93) FD:33), og for 1994 0.9%. (St.prp. nr. 1 (1993-94) FD:30)

<sup>3</sup> På grunn av disse endringsprosessene har det vært gjennomført omfattende utredningsarbeider med sikte på å foreslå løsninger for framtidens Forsvar. I 1990 oppnevnte Regjeringen en Forsvarskommisjon (FK 90) som fikk i oppdrag å vurdere hvilke sikkerhetspolitiske og økonomiske rammer som bør legges til grunn for Forsvaret, og vurdere hvilke hovedendringer som blir konsekvensene for Forsvarets oppgaver, virksomhet og struktur i årene framover. (NOU 1992:12:11) På bakgrunn av flertalls-innstillingene i FK 90 utformet Forsvarsdepartementet «Langtidsmeldingen» (St.meld. nr. 16 (1992-93)). I mai 1993 tilrådte Stortingets flertall konklusjonene i Langtidsmeldingen. (St.prp. nr. 1 (1993-94) FD:7)

<sup>4</sup> (St.meld. nr. 16 (1992-93):124-125)

<sup>5</sup> Antall årsverk skal reduseres med 6400 fram til år 2003, hvorav 3200 i årene 1994-98. (St.prp. nr. 1 (1993-94) FD:32)

<sup>6</sup> Det må selvsagt også utformes en modell for grunn-, videre- og etterutdanning for yrkesbefalet i samsvar med endringene i Forsvaret, men tema for dette prosjektet er reservebefalets kompetanse. I vanlig utdanningsterminologi brukes betegnelsen videreutdanning om kompetansegivende utdanning etter den grunnleggende utdanning, f eks når en lærer med tre-årig allmennlærerutdanning tar en årsenhet i forming og oppnår opprykk til adjunkt. Etterutdanning er ikke-kompetansegivende utdanning, som oftest i form av kurs o.l. I denne rapporten vil vi bruke etterutdanning også om kortere kurs som gir kompetanse for grads- og funksjons-opprykk, f eks at et kompanisjefkurs gir opprykk til kapteins grad og kompanisjefs funksjon

Forsvarsdepartementet avga i 1993 St.meld. nr. 22 (1992-93) Om utdanning i Forsvaret. Med utgangspunkt i endrede rammebetingelser og omstruktureringen i Forsvaret omhandler meldingen utdanning av sivilt og militært personell i Forsvaret. Det sies blant annet at det er et mål «*at det for å nå målet om et troverdig forsvar med knappere ressurser er nødvendig å satse på kompetanseheving for alt personell*». (s 5) Vurdert i forhold til dette, og i forhold til den rolle reservebefalet vil ha ved mobilisering, er det påtagelig at denne befalsgruppen, og utdanning av den, nesten ikke er omtalt. Det eneste meldingen sier om reservebefal, er at etterutdanning av vernepliktig og utskrevet befall i Hæren ikke fungerer godt nok, og at det er satt i gang en undersøkelse av reservebefalets kompetanse.(s 26)

Det er innenfor denne sammenheng at Norske Reserveoffiserers forbund (NROF), som den største av reservebefalets interesseorganisasjoner, har tatt initiativ til, og Forsvarsdepartementet har støttet og satt i gang dette prosjektet.

### 1.3 PROSJEKTETS PROBLEMSTILLINGER

Med utgangspunkt i den bakgrunn og sammenheng som det er redegjort for over, vil vi her presentere og drøfte prosjektets to problemstillinger, hvorav den første er hovedproblemstillingen:

- 1 I hvor stor grad har reservebefalet *kyndighet* i form av sivil og militær kompetanse, *villighet* i form av motivasjon, holdninger og interesse samt familie-, jobb- og fritidsmessig *mulighet* til å gå inn med økt og kvalitetsmessig forbedret aktivitet i mobiliseringsforsvaret?
- 2 Har reservebefalets interesseorganisasjoner mulighet for å delta aktivt i utviklingen av mobiliseringsforsvaret?

I arbeidet med problemstillingene har vi konstruert en modell (figur 1.3). Før vi presenterer selve modellen og knytter den direkte til vårt tema, kompetanse hos reservebefalet, vil vi kort gjøre rede for de to utgangspunktene vi har hatt for vår modellkonstruksjon, a) modell for påvirkning og b) rammefaktorteori.

#### Modell for påvirkning

Den amerikanske kommunikasjonsforskeren McGuire (1989) presenterer en 12-trinns modell for påvirkning som forklarer hvordan man kan oppnå effekt gjennom påvirkning. Dette er interessant i vår sammenheng, fordi det vil være nødvendig å drøfte hvilken påvirkning som må til for at reservebefalet skal gå inn med økt og kvalitetsmessig forbedret aktivitet i mobiliseringsforsvaret.

Vi presenterer McGuires modell for å illustrere det store spennet fra det at et budskap er eksponert for og oppdaget av mottakeren, via forståelse og aksept hos mottakeren, til at budskapet fører til atferdsendring. Når vi spør reservebefalet hva de kan tenke seg av frivillig aktivitet for Forsvaret i årene som kommer, viser McGuires modell at det er langt fra et utsagn om økt deltakelse, og til at dette slår ut i faktisk aktivitet.

Vi presenterer modellen også for å vise hvordan vi for vårt formål slår sammen nivåer hos McGuire, slik at vi ender opp med en tretrinnsmodell for påvirkning. De tre nivåene i vår forenklete modell er kyndighet, villighet og aktivitet. Ideelt sett bygger nivåene i modellene på hverandre. Dette kan forstås slik at kyndighet er en forutsetning for villighet, og at både kyndighet og villighet er forutsetninger for aktivitet. Fra virkelighetenes verden vet vi jo at det ikke alltid er slik. Vi kan for eksempel ha en holdning til et fenomen, og for å legitimere denne holdningen skaffer vi oss kunnskap om fenomenet. Da kommer villighet (holdning) foran kyndighet (kunnskap).

*Figur 1.1 McGuires 12-trinns modell for påvirkning og vår forenklete tre-trinns modell*

|                        | McGuires modell                          | Vår modell                  |
|------------------------|------------------------------------------|-----------------------------|
| <i>Påvirkningsnivå</i> | <i>Målt effekt</i>                       | <i>Effekt av påvirkning</i> |
| Eksponering            | Informasjonen er mottatt eller oppdaget  | Kyndighet                   |
| Oppmerksomhet          | Informasjonen er lest, sett eller hørt   |                             |
| Interesse              | Informasjonen vekker interesse           |                             |
| Forståelse             | Budskapet oppfattes (hva det gjelder)    |                             |
| Tilegnelse             | Budskapet oppfattes (hvorfor og hvordan) |                             |
| Overbevisning          | Akseptering av budskapet                 | Villighet                   |
| Lagring og aksept      | Budskapet kan gjenkalles                 |                             |
| Aktivisering           | Budskapet huskes i aktuelle situasjoner  |                             |
| Atferdsbeslutning      | Sammenfall mellom intensjon og budskap   | Aktivitet                   |
| Atferdsendring         | Enkeltstående atferdsendring             |                             |
| Forsterkning           | Gjentatte atferdsendringer               |                             |
| Konsolidering          | Internalisert atferdsendring             |                             |

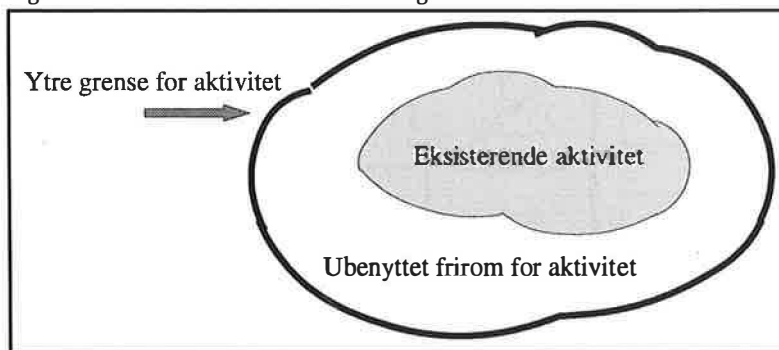
Overført til vårt arbeid ser vi at reservebefalets kyndighet og villighet ligger til grunn for, og har konsekvenser for, den aktiviteten de utøver i Forsvaret. Kyndigheten og villigheten har de tilegnet seg gjennom utdanning (både sivil og militær), yrke (både sivilt og militært) og gjennom det å motta impulser fra det samfunnet de er en del av. Ved å påvirke og endre kyndighet og villighet gjennom for eksempel opplæring og motiveringsarbeid, legges grunnlaget for endret aktivitet. Men som vi skal se, er ikke dette tilstrekkelig for å beskrive og analysere reservebefalets potensiale for å gå inn med økt og kvalitetsmessig forbedret aktivitet i mobiliseringsforsvaret. I vår modellkonstruksjon er det derfor nødvendig å bygge på nok et grunnlag; rammefaktorteori.

### Rammefaktorteori

Den rammefaktorteori vi vil bygge på, er blant annet utviklet av de svenske pedagogene Kallós (1973), Lundgren (1981) og Berg (1983). Modellen er utviklet i relasjon til undervisning og omsetting av læreplaner til praktisk undervisning, og den illustrerer hvordan økonomiske, sosiale og politiske samfunnsbetingelser henholdsvis styrer, begrenser og regulerer hva som er mulig å foreta seg i undervisningsprosessen. I tillegg til de samfunnsmessige rammebetingelser, opererer Kallós (1973) med rammer som angår virksomheten i undervisningen direkte. Herunder faller personlige rammer, det vil si egenskaper knyttet til det enkelte individ.

Tilsvarende kan en tenke seg at det fins rammer som styrer, begrenser og regulerer den aktivitet reservebefal kan drive i Forsvaret. Vi overfører terminologien og bruker begrepene: samfunnsmessige og personlige rammebetingelser i vår studie av reservebefal. Samfunnsmessige rammebetingelser

*Figur 1.2 Forholdet mellom rammer og aktivitet*



Begrepene i modellen er med utgangspunkt i Berg tilpasset vårt formål. Han bruker begrepene «actual activities», «unutilized freedom of action» og «outer boundary»

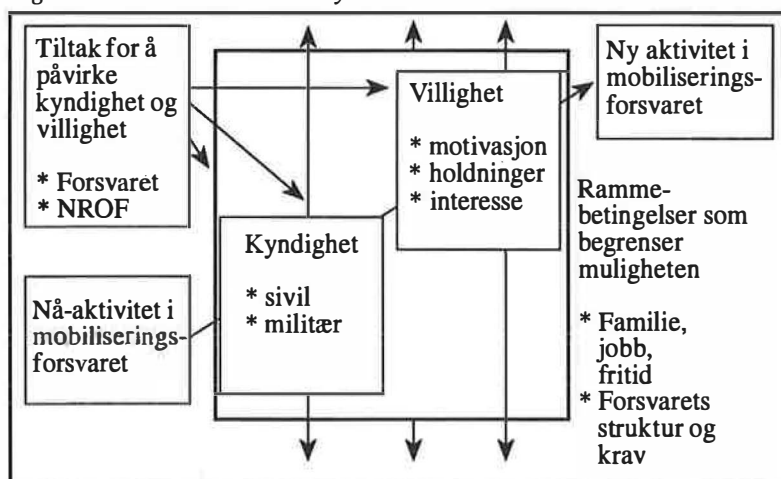
vil for eksempel være Forsvarets regler for forhold mellom utdanning, antall tjenestear, militær grad og den funksjon man kan ha i mobiliseringsforsvaret. Personlige rammebetingelser vil være for eksempel kyndighet i form av utdanning og yrkeserfaring, villighet i form av holdninger og motivasjon samt mulighet hemmet eller fremmet av familie-, jobb-, og fritidsituasjon. Prosjektet vil se på personlige og samfunnsmessige rammebetingelser som legger begrensninger og føringer på den aktivitet reservebefal kan utøve i Forsvaret. Berg (1983) har illustrert forholdet mellom rammer og aktivitet. (Figur 1.2)

Innenfor de ytre grensene utøver reservebefalet en viss aktivitet i dag. Men mellom den aktiviteten som faktisk foregår og de ytre grensene ligger det et ubenyttet frirom. For å oppnå ny aktivitet må enten den eksisterende aktiviteten ekspandere ut i det ubenyttede frirommet (f.eks. ved flytting fra oppgaver som en ikke behersker til oppgaver som en behersker eller er kvalifisert for), eller de ytre grensene må endres, slik at ny aktivitet kan bevege seg også utover dagens rammer for tillatt aktivitet (f.eks. ved at reservebefal får etterutdanning som gjør dem kvalifisert for andre oppgaver, eller ved at regelverket endres slik at det f.eks. blir mulig å bli troppsjef uten troppsjefskurs).

### Fra nå-aktivitet til ny aktivitet

På grunnlag av de to modellene/teoriene vi har presentert har vi konstruert en modell for forholdet mellom reservebefalets nå-aktivitet og ny aktivitet i Forsvaret. (Figur 1.3) Modellen kopler begrepene kyndighet, villighet og

Figur 1.3 Fra nå-aktivitet til ny aktivitet



aktivitet fra påvirkningsmodellen til begrepene aktivitet og rammer fra rammefaktorteorien.

Modellen viser forholdet mellom reservebefalets *nå-aktivitet* og en ønsket *ny aktivitet* på et kvalitativt høyere nivå. (Illustrert ved stigende pil fra nå-aktivitet til ny aktivitet.) Om det er mulig å få til en slik ønsket endring vil avhenge av en rekke forhold.

Reservebefalets *kyndighet* (kompetanse) er en viktig faktor. Med *kyndighet* mener vi den samlede kompetanse som reservebefalet har, hver for seg og som gruppe. Denne samlede *kyndigheten* (kompetansen) vil være en sammensmelting av deres totale militære og sivile kunnskaper og ferdigheter. Begrepene *kyndighet* og kompetanse vil bli brukt om hverandre i denne rapporten. Reservebefalets militære kompetanse vil bli omtalt i kapittel 2, og den sivile kompetansen i kapittel 3. Forholdet mellom den sivile og militære kompetanse i forhold til tjeneste, funksjon og oppgaver i mobiliseringsstyrken drøftes i kapittel 6.

*Villigheten* blant reservebefalet til å delta i Forsvarets aktiviteter vil være helt avgjørende for utviklingen av en ny aktivitet. I begrepet *villighet* inkluderer vi motivasjon, holdninger og interesse i forhold til deltakelse i Forsvarets aktiviteter. I kapittel 4 drøfter vi reservebefalets holdninger til mobiliseringsforsvaret, og i kapittel 5 tre former for *villighet*, generell, uttrykt og praktisert *villighet*.

Vi innfører også begrepet *mulighet* i modellen, og vil med dette vise at det finnes rammebetingelser som kan virke begrensende eller hindrende på utvikling av en ny aktivitet. Som vi har redegjort for over, vil vi forholde oss til både personlige og samfunnsmessige rammebetingelser. Reservebefalets *kyndighet* og *villighet* behandler vi som personlige rammebetingelser. I tillegg vil vi også se på i hvilken grad familie, jobb, og fritidssituasjon fungerer som rammebetingelser som setter grenser for aktivitet. De samfunnsmessige rammebetingelsene vi vektlegger er Forsvarets krav, regler og struktur og arbeidsgiveres krav til det enkelte reservebefal. For å kunne utvikle en ny aktivitet må noen betingelser oppfylles.

- \* Reservebefalet må ha en grunnleggende sivil og militær kompetanse (*kyndighet*) som kan bygges videre på i arbeidet med å utvikle ny aktivitet
- \* Reservebefalet må være villige til å utvikle ny aktivitet
- \* De samfunnsmessige rammebetingelser (Forsvarets krav og struktur og arbeidslivets krav) og de personlige rammebetingelser (familie-, jobb- og fritidssituasjon), må ikke være slik at de forhindrer ny aktivitet

En oppfylling av betingelsene helt eller delvis vil fungere som en positiv kraft (illustrert ved pilene som peker rett oppover i modellen) i forhold

til å utvikle ny aktivitet, mens ikke-oppfyllelse vil fungere som en negativ kraft (piler som peker rett nedover i modellen).

Dersom de tre ovennevnte forhold ikke er oppfylt i tilstrekkelig grad, kan det settes i verk tiltak for større grad av oppfyllelse. Vi ser muligheten for tre typer hovedtiltak.

- 1 Påvirkning av kyndigheten gjennom opplæringsvirksomhet, med ny kyndighet som ønsket og planlagt effekt
- 2 Påvirkning av villigheten gjennom motiveringsarbeid, med ny villighet som ønsket og planlagt effekt
- 3 Endring av samfunnsmessige rammebetingelser med ny mulighet som ønsket og planlagt effekt. Vi tenker her spesielt på de regler og strukturer i Forsvaret som legger føringer på den aktivitet reservebefalet utøver og de grenser arbeidsgivere eventuelt setter for økt deltakelse i Forsvaret.

Når det gjelder de personlige rammebetingelsene knyttet til jobb-, familie- og fritidssituasjonen for det enkelte reservebefal, tror vi at det vil være vanskelig å sette i verk tiltak. Når slike forhold hindrer muligheten for å delta i Forsvaret i større grad, mener vi at dette må aksepteres. Dersom reservebefalet ikke vil delta mer, av hensyn til kone, barn, fritidsaktiviteter eller at de selv ønsker å bruke mer tid på sitt eget arbeid, så er dette forhold som ikke er så lett å gjøre noe med.

Muligheten for å påvirke rammebetingelsene gjennom tiltak er illustrert i modellen med piler fra «tiltaksboksen» rettet mot kyndighet, villighet og mulighet. Dersom denne undersøkelsen viser at reservebefalet ikke har den nødvendige kompetanse og motivasjon for økt deltakelse i Forsvaret, vil det være nødvendig å sette i verk tiltak for å påvirke kyndigheten og villigheten. Slik vi ser det er det Forsvaret eller reservebefalets interesseorganisasjoner som må sette i verk eventuelle tiltak.

At Forsvaret selv må spille en rolle – dersom det skal settes i verk tiltak – er innlysende. Men også reservebefalets interesseorganisasjoner kan spille en rolle i et slikt påvirkningsarbeid, og på denne måten delta aktivt i utviklingen av mobiliseringsforsvaret. Organisasjonsgrad, medlemsmassens sammensetning, medlemmenes holdninger til Forsvaret og til tjenesten som reservebefal, deres kyndighet, villighet og mulighet i forhold til økt aktivitet i mobiliseringsforsvaret samt det øvrige reservebefalets syn på og interesse for å bli medlem i organisasjonen vil være indikatorer på den betydning organisasjonene kan komme til å få i utviklingen av mobiliseringsforsvaret.

## 1.4 DISPOSISJON

Med utgangspunkt i figur 1.3 stiller vi følgende spørsmål:

- \* Vilken militær og sivil kompetanse har reservebefalet? (kapittel 2 og 3)
- \* Hvordan er forholdet mellom kompetanse og tjeneste i mobiliseringsstyrken? Utnyttes kompetansen, eller kan en tenke seg en bedre utnyttelse av kompetansen, og da både den sivile og militære? (kapittel 6)
- \* Hvilke holdninger har reservebefalet til mobiliseringsforsvaret? (kapittel 4)
- \* Hvor villige er de til økt deltakelse i Forsvaret? (kapittel 5)
- \* Hvilke muligheter har reservebefalet for økt deltakelse eller hvilke rammebetingelser hemmer økt deltakelse i Forsvaret? (kapittel 2 og 5)
- \* Hvilken rolle kan organisasjonene, eksemplifisert ved NROF, spille i forholdet mellom reservebefalet og Forsvaret? (kapittel 7)
- \* Hva kan Forsvaret gjøre for å utvikle ny kyndighet, ny villighet og ny mulighet som grunnlag for ny aktivitet fra reservebefalet? (kapittel 0 og 8)

Før leseren går videre til rapportens enkeltkapitler, vil vi reise en advarende pekefinger. Dette arbeidets hovedproblemstilling samt de spørsmålene vi stiller over, kan bære bud om at man er ute etter en situasjon der alt reservebefal får anledning til å utnytte sin sivile kompetanse i samme grad som leger, tannleger, psykologer og til dels jurister. Altså et 1:1-forhold mellom total kompetanse og militær funksjon. I kontrast til et slikt standpunkt spør vi om det kanskje er et poeng at man ikke gjør det samme på rep som i sin sivile jobb. Vi vil hevde at når direktøren deler knappetelt med forskalingsnekkeren og når lastebilsjåføren er troppsjef mens bedriftseieren er lagfører, så er dette en av de sterke sidene ved det norske mobiliseringsforsvaret. På denne måten blandes folk fra ulike sosiale lag og det finnes stor kompetanse på alle nivå i organisasjonen. Dette er en styrke som ville svekkes dersom lederne i det sivile skal være ledere i Forsvaret, mens de som er underordnet i det sivile også skal være de som mottar ordre på moen.

## 1.5 INTERVJUUNDERSØKELSE<sup>7</sup>

Prosjektet er gjennomført som en postal intervjuundersøkelse blant et utvalg reservebefal. Undersøkelsen inkluderer alt utskrevet og vernepliktig befall

<sup>7</sup> For en nærmere redegjørelse om utvalg og metodisk tilnærming, se appendix 1

samt heimevernsbefal som ikke er fast ansatt i Forsvaret. Menige som tjenestegjør i befalsstillinger inngår ikke, heller ikke reservebefal som er dimmittert for aldersgrensen og – med unntak av HV-befal – befal med midlertidige befalsengasjementer.

For å kunne foreta separatanalyser på de enkelte forsvarsgrenene, og på organisasjonsmedlemmer er grupper som er underrepresentert i hele reservebefalsgruppen utvidet. Utvalget er deretter foretatt ved at reservebefalet først er delt i seks grupper: Hær, Luft, Sjø, HVuv, HVb og NROF-medlemmer.<sup>8</sup> Deretter er det foretatt enkelt tilfeldig utvalg av 500 befal innenfor hver gruppe, det vil si til sammen 3000 reservebefal.<sup>9</sup>

Selve postalundersøkelsen<sup>10</sup> ble gjennomført av MMI høsten 1993. Responsen framgår av tabell 1.1.

Vi har sammenlignet fordelingen i populasjon, bruttoutvalg og netto-utvalg for bakgrunnsvariablene alder, bosted og grad, og funnet et generelt stort sammenfall med noen små avvik. Konklusjonen er imidlertid at vi kan betrakte utvalget som representativt.

For å kunne si noe om reservebefalets sosiale bakgrunn har vi behov for et sammenligningsgrunnlag. MMI har derfor tilrettelagt en kontrollgruppe bestående av et representativt surveyutvalg bestående av 3000 norske menn i alderen 20-55 år.

### **Noen tommelfingerregler for vurdering av usikkerhet**

Vi har gjennomført en utvalgsundersøkelse. Det betyr at utsagn om kjennetegn ved reservebefalet ut fra observasjoner i utvalget (generalisering) er beheftet med usikkerhet. Prinsipper for beregning av usikkerhet er skissert og diskutert i *appendix 1*, avsnitt 9 (utvalgsplan). Her nøyer vi oss med å peke på noen *tommelfingerregler* for vurdering av usikkerhet.

Usikkerhetsmarginen påvirkes av trekningsprosedyren, hvordan det observerte kjennetegnet ved reservebefalet er fordelt, av antall observasjoner i utvalget (underutvalget) og av hvor sikre vi ønsker å være på at vi ikke tar feil når vi forkaster en påstand om at noe er likt (signifikansnivå). Usikkerheten er størst hvis en egenskap A (og ikke-A) er fordelt 50-50 prosent i

<sup>8</sup> For en nærmere redegjørelse om utvalg og metodisk tilnærming, se vedlegg 18 HVuv = utskrevet og vernepliktig befal i HV, HVb = HV-befal med befalskurs i HV, NROF: Norske Reserveoffiserers Forbund.

<sup>9</sup> I aldersgruppen 20-55 år utgjør populasjonen 31434 reservebefal i Hæren, 10538 i Luftforsvaret, 9550 i Sjøforsvaret, 2565 i HVuv og 14127 i HVb, til sammen 68124 reservebefal. NROF har i følge egne tall 11315 medlemmer, hvorav 8204 under 55 år. Tallene er hentet fra FOs mobiliseringsregister og NROFs medlemsregister pr mai 1993.

<sup>10</sup> Spørreskjemaet er trykket som appendix 6

utvalget. Fra valgundersøkelser husker vi kanskje at usikkerheten er større på observasjoner av oppslutningen om de største partiene, enn på observasjoner av oppslutningen om de minste partiene.<sup>11</sup> Vi er som regel varsomme med å kommentere prosentforskjeller som er mindre enn *ti prosent*. Forskjeller som er mindre enn dette kan fortsatt være statistisk pålitelige med mindre enn fem prosent sjanse for å ta feil (signifikante på fem prosent nivå) – bare vi har mange nok observasjoner. I slike situasjoner kan det imidlertid være teoretiske grunner til å kommentere noe som forholdsvis likt. Hvis vi for eksempel observerer at 70 prosent av usk'ene, 60 prosent av de befalskoleutdannede og 30 prosent av HV-befalet har gjennomført en spesiell utdanning, og vi har mer enn 500 observasjoner i hver av gruppene, vil også forskjellen mellom usk'er og befalskoleutdannede være signifikant (les; statistisk pålitelig). I slike situasjoner vil vi som regel kommentere forskjellen mellom HV-befal og de to andre gruppene, kanskje med en tilføyelse at utdanningsfordelingene mellom usk'er og befalskoleutdannede er relativt lik – for ikke å si «forbausende lik».

Noen ganger kommenteres mer abstrakte – vanskelig tilgjengelige – mål på styrken i en sammenheng mellom to variable egenskaper ved reservebefalet, for eksempel som et mål på samvariasjon eller korrelasjon. Når man intervjuer mer enn 2.000 personer vil ofte små korrelasjoner framstå som signifikante, for eksempel av størrelsesorden 0,05 på skalaen fra 0 til 1. Vi er, som i tilfellet med prosentforskjeller i tabeller, varsomme med å kommentere slike «påvirkninger» som interessante og viktige. I de fleste situasjoner *setter vi grensen ved korrelasjonen 0,1* på samme skala. Korrelasjoner av størrelsesorden 0,3-0,4 (skala 0-1) oppfattes som rimelig sterke, og når vi nærmer oss påvirkninger som belønnes med verdien 0,5-0,6 (skala 0-1)

*Tabell 1.1 Svarprosent*

|      | Utvalg | Antall svar | Svarprosent |
|------|--------|-------------|-------------|
| Hær  | 500    | 393         | 79          |
| Sjø  | 500    | 357         | 72          |
| Luft | 500    | 354         | 71          |
| HVuv | 500    | 386         | 77          |
| HVb  | 500    | 365         | 73          |
| NROF | 500    | 382         | 76          |
| Sum  | 3000   | 2237        | 75          |

<sup>11</sup> Absolutt sett, det vil si i prosentpoeng, ikke relativt sett – som forholdet mellom oppslutningen i prosent og usikkerhetsmarginen i prosent

er vi ganske sikre i vår sak. Da har vi funnet en interessant og viktig forskjell, som kommenteres med styrke.

Til slutt bør vi nevne at det største problemet med generalisering av observasjoner fra utvalg til populasjon (av reservebefal) antagelig er knyttet til at «bare» 75 prosent besvarte spørreskjemaet. Selv om ulike tester indikerer at utvalget vårt er representativt likevel, skaper denne manglende responsen problemer for oss – ofte problemer som undervurderes i utvalgsundersøkelser av vår type. Vi antar stilltiende at de 25 prosent vi ikke vet noe om, er fordelt som alle de andre vi observerer svarfordelingen til, men dette vet vi jo ikke sikkert. Det er neppe urimelig å anta at manglende respons følger «den røde tråden» i spørreskjemaet, det vil si at manglende respons alltid produserer en systematisk skjevhet i utvalget. Vi har stilt en rekke spørsmål om utdanning, kursvirksomhet, vilje til å delta på kurs, reperi-erfaring, organisasjonstilknytning og så videre, det vil si om forsvarsrelaterte interesser og aktiviteter i vid forstand. Det er ikke urimelig å anta at den ene av fire som valgte å ikke respondere, er mindre interessert i slike aktiviteter enn de tre av fire som valgte å besvare spørreskjemaet. I så fall vil vi systematisk overvurdere reservebefalets interesse, motivasjon og villighet til å stille opp for Forsvaret. Det er imidlertid vanskelig å korrigere for slik antatt systematisk skjevhet. Derfor utvises heller litt større varsomhet med kommentering av enkeltfordelinger og sammenhenger (mellom enkeltfordelinger) enn det regler for statistisk generalisering skulle tilsi.

# KAPITTEL 2 MILITÆR BAKGRUNN

## 2.1 INNLEDNING

I utgangspunktet antar vi at reservebefalets forankring i Forsvaret reflekteres i dets militære grad. Høyere *grad* forutsetter ikke bare økt *kompetanse*. Med høyere grad følger også større *ansvar*. Mens sersjanten leder syv til åtte personer på repøvelse, har kapteinen ansvar for flere hundre – normalt ett kompani. Vi må regne med at en kaptein er langt sterkere integrert i Forsvaret med hensyn på formell utdanning, kursdeltagelse, militær arbeidserfaring og ansiennitet, øvelseserfaring og så videre, enn et befall med sersjants eller fenriks grad.

### Pålagt og frivillig innsats

Samtidig vil det være *varierende grad av frivillighet* i mobiliseringsforsvaret. Mens noen forsvarsgrener (grupper av våpenarter<sup>1</sup>) i hovedsak baserer sin virksomhet på fast ansatt befall som øver og leder vernepliktige mannskaper som er inne til førstegangstjeneste, fordeles aktivitetsnivået i andre forsvarsgrener i større grad mellom øvelsesavdelinger, stående avdelinger og repetisjonsavdelinger. Førstegangstjenestens lengde vil antagelig være en indikator på forsvarsgrenenes orientering mot mobiliseringsforsvaret i praksis. Vi kan tenke oss at Heimevernet (HV), og kanskje Hæren, utgjør ett ytterpunkt med forholdsvis kort førstegangstjeneste og hyppige repøvelser og kurs. HV er definitivt mobiliseringsorientert i sin virksomhet. Marinen representerer kanskje en annen ytterlighet. Med 15 måneders førstegangstjeneste gjennomfører en kvartermester i Marinen tre måneders lengre førstegangstjeneste enn en utskrevet sersjant (usk) i Hæren. Deretter *kan* kvartermesterens videre kontakt med Forsvaret bestå i et årlig krigstjenestekort inntil han går av for aldersgrensen – eventuelt overføres til Siviltforsvaret. Det usk-utdannede befalet i Hæren har kanskje tre til fire repøvelser og to obligatoriske befalskurs foran seg. Kvartermesteren

<sup>1</sup> Forsvarsgrenene deles inn i våpenarter. Eksempler på våpenarter i Hæren er Infanteriet, Kavalleriet og Ingeniørvåpenet. I Sjøforsvaret opereres det gjerne med to våpenarter – Kystartilleriet og Marinen. Et eksempel på en våpenart i Luftforsvaret er Luftvernartilleriet. Noen våpenarter har så langt praktisert 15 måneders førstegangstjeneste for menige og befalsutdannede uten pliktjeneste – for eksempel Marinen. Andre våpenarter praktiserer 12 måneders førstegangstjeneste. Dette gjelder hele Hæren, Kystartilleriet i Sjøforsvaret og Luftvernartilleriet i Luftforsvaret.

forblir sersjant, mens usk-befalet avanserer fra sersjant og lagfører på første repøvelse til fenrik og troppssjef etter den fjerde rep'en – kanskje uten å foreta seg noe spesielt ut over å stille opp hver gang han innkalles til kurs eller øvelse. *Øvelsesmønsteret* påvirker antagelig opprykksmulighetene i løpet av vernepliktskarrieren. Vi kan i det minste fremme en hypotese om at militær grad er uttrykk for noe langt mer enn personlige ambisjoner og frivillig innsats.

Det tilbys imidlertid en rekke tilknytningsformer til mobiliseringsforsvaret som baserer seg på *frivillighet* – fra frivillige befalskurs, spesialistutdanninger og ulike former for lederopplæring, til sommerjobber som vernepliktig lønnet befal og ansettelser som befal ved øvelsesavdelinger og stående avdelinger ut over den pliktjenesten som eventuelt følger av den militære grunnutdanningen (befalsskole osv.). Er det kanskje slik at befalsutdannede i forsvarsgrener som i liten grad baserer virksomheten på repøvelser, *kompenserer* med andre former for tilknytning til Forsvaret, eller gjør den typiske befalingsmann sin plikt og bare det? Er det for eksempel flere som har hatt kontrakt som vernepliktig lønnet befal i noen våpenarter enn i andre? Vi kan også tenke oss at befalsutdannede som står foran et omfattende pliktløp med repøvelser og obligatoriske kurs velger frivillige kurs i tillegg for selv å kunne påvirke retningen der det er mulig – kanskje for å komme «inn i varmen» i betydningen bort fra operativ tjeneste og inn i stabs- og administrasjonsoppgaver etter hvert som alderen krever sitt. Vi søker etter statistiske uttrykk for noen typiske karriereveier i mobiliseringsforsvaret.

## To målsettinger

Vi har satt oss to mål med kapittel 2. Først forsøker vi å synliggjøre forbindelsen mellom *militær grad* og *kompetanse*. Kompetanse betyr anvendbar kunnskap. En kompetent person viser i praksis at han er i stand til å omsette kunnskap eller innsikt i konkrete ferdigheter og praktisk handling.<sup>2</sup> Det er imidlertid vanlig å skille mellom *formell* kompetanse med referanse til utdanning og kurs, og *reell* kompetanse, som praktisk øvelse og på-jobberfaring. En oppsplitting av den samlede kompetansen i en formell og en reell komponent er langt fra uproblematisk. Man kan argumentere for at det

<sup>2</sup> James Coleman knytter denne innsikten til lanseringen av forestillingen om menneskelig kapital (human capital). Liksom det fysiske produksjonsanlegget – fabrikken – omdanner råvarer, maskiner, bygninger og fysisk arbeid til sluttprodukter med langt høyere verdi enn kostnadene ved innsatsen, kan man tenke seg at investeringer i skolegang, undervisning og praktisk øvelse – «kunnskapsfabrikken» – omsetter menneskelig talent og potensielle ferdigheter i konkrete handlinger med stor verdi for fellesskapet og for den enkelte målt etter kunnskapsmessige, økonomiske, sosiale og moralske standarder: *Kunnskap gir individer mulighet til å handle på nye måter*, sier Coleman (Coleman 1990 op.cit: 304).

er den reelle kompetansen som er viktig, og at denne vil være en sum eller et produkt av formell utdanning og praktisk øvelse. Av hensyn til flyten i fremstillingen (didaktiske hensyn) har vi valgt å opprettholde skillet mellom formell og reell kompetanse. Vi spør om det norske reservebefalskorpset domineres av «velstuderte røvere» eller av «praktikere», som kombinerer et forholdsvis beskjedent militært utdanningsnivå med praktisk øvelse og jobberfaring. Hvordan er sammenhengen mellom utdanning, øvelse og opprykk i mobiliseringsforsvaret, og hva sier dette om Forsvarets vurdering (verdssetting) av formelle og reelle kilder til befalets kompetanseprofil? Etter å ha diskutert den sivile kompetansen, spør vi også det enkelte befall hvordan han<sup>3</sup> oppfatter sin kompetanse og hva han mener Forsvaret bør gjøre for å bedre ressursutnyttelsen i mobiliseringsavdelingene (kapittel 3).

*For det andre* søker vi etter indikatorer på *øvelsesmønsteret* i ulike forsvarsgrener. Norsk reservebefall dekker antagelig hele spekteret fra personer med sterk forankring i Forsvaret – som nær sagt benytter enhver anledning til å pleie denne kontakten, og som av den grunn stiger raskt i gradene – til personer med sterk sivil forankring som gjør sin plikt – verken mer eller mindre. Derfor må vi regne med at øvelsesmønsteret i ulike forsvarsgrener vil påvirke befalets vernepliktskarriere i gjennomsnitt. Dette kan være en viktig rammebetingelse for å forstå hvorfor noen stiger i gradene, mens andre beholder den graden de fikk når de avsluttet sin militære grunnutdanning.

## 2.2 GRUNNUTDANNINGEN

For å få status som befall i mobiliseringsforsvaret må man ha gjennomført en *militær grunnutdanning*. Vi skiller mellom fem utdanninger: Teknisk fagskole, befallsskole, utskrevet sersjantkurs (usk), befallskurs i Heimevernet (HV) og en restkategori «annen» militær grunnutdanning. Parallelt med utbyggingen og desentraliseringen i universitets- og høyskolesektoren på 1970- og 1980-tallet, ble en rekke fagutdanninger oppgradert fra videregående skoler til høyskoler. Disse klassifiseringsendringene i det norske utdanningssystemet omfattet også flere militære fagskoler.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Vi skylder å gjøre oppmerksom på at reservebefalskorpset består av begge kjønn. Det typiske reservebefall er imidlertid en befalingsmann – derfor betegnelsen «han» fremfor «hun».

<sup>4</sup> Mange fagskoler på videregående nivå ble formelt og reelt (dvs. også innholdsmessig) oppgradert til høyskoler etter 1970. I 1971 ble kortere ingeniørutdanninger og lærerutdanningene oppgradert. Denne klassifiseringsendringen omfattet mange militære til treårige tekniske fagutdanninger. I 1981 fulgte helse- og sosialutdanningene etter, og i 1982 fikk mange maritime fagutdanninger høyskolestatus – noe som antagelig hadde relevans for Marinen (se f.eks. Jørgensen 1993: 144-145).

## Utdanninger med og uten plikttjeneste

*Teknisk fagskole* dekker en rekke ulike utdanninger, fra tradisjonelle fagutdanninger på videregående nivå, til to til treårige tekniske fagskoler på høyskolenivå. På det sivile arbeidsmarkedet vil disse utdanningene kvalifisere til arbeid langs hele spekteret, fra faglært arbeider og teknisk funksjonær til ingeniørrykene. De lengste tekniske utdanningene opererer med flere års plikttjeneste. Avhengig av utdanningsnivå og lengde på plikttjenesten – dette er ofte to sider av samme sak – vil teknisk utdannet reservebefal begynne sin rep-karriere som sersjant, fenrik eller løytnant, vi skal se i gjennomsnitt som fenrik.

*Befalsskolen* ble ikke omfattet av klassifiseringsendringene i skole-systemet og sorterer fortsatt som fagutdanning på videregående nivå. Som regel forutsetter imidlertid opptak til befalsskolen at søkeren har fullført treårig videregående skole på forhånd.<sup>5</sup> Den befalsskoleutdannede må deretter gjennomføre ett års plikttjeneste som sersjant ved en øvelsesavdeling og/eller en stående avdeling, og begynner sin rep-karriere som fenrik, gjerne som nestkommanderende i en tropp eller som troppssjef.

*Utskrevet sersjantkurs* (kvartermesterkurs i Marinen) gjennomføres under førstegangstjenesten. Den utskrevne sersjant pålegges ikke plikttjeneste, og fungerer normalt som lagfører på første repøvelse.<sup>6</sup>

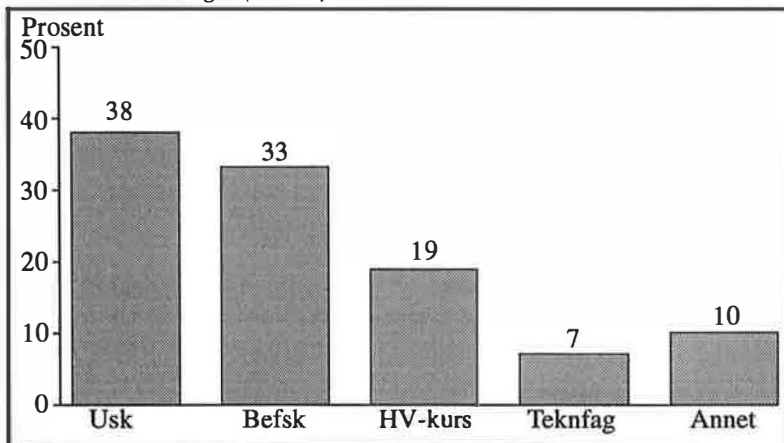
*Befalskurs i Heimevernet* refererer gjerne til befalsutdanning som gjennomføres som korte kurs over flere år etter førstegangstjenesten. Slike kurs kan tas av menige som tar sikte på å oppnå befals grad over tid, men

<sup>5</sup> Vi kan uttrykke oss mer presist enn dette. Selv om vi foregriper begivenhetenes gang noe (jf. kapittel 3), kan vi nevne at blant 20-29-åringene i utvalget har 99 prosent av det befalsskoleutdannede reservebefalet som ikke har kombinert befalsskole og teknisk fagskole, høyst sannsynlig sikret seg studiekompetanse fra studieretningene for allmennfag eller handels- og kontorlag på forhånd. Det er ikke urimelig å tolke dette som uttrykk for at «artium» i realiteten fungerer som opptakskrav til befalsskolen i dag. Blant 30-39-åringene hadde 88 prosent av reservebefalet med befalsskoleutdannelse sikret seg studiekompetanse på forhånd, og blant 40-55-åringene er andelen med bakgrunn fra teoretiske linjer i videregående skole rundt 75 prosent. De resterende 25 prosent i denne aldersgruppen oppgir grunnskole eller yrkesskole som sin sivile grunnutdanning ved siden av befalsskolen. Som i samfunnet ellers, ser vi også i vårt utvalg en klar tendens til både nivåheving og «teoretisering» av de ulike gruppenes kunnskapsprofil (Grøgaard 1993: 35-37).

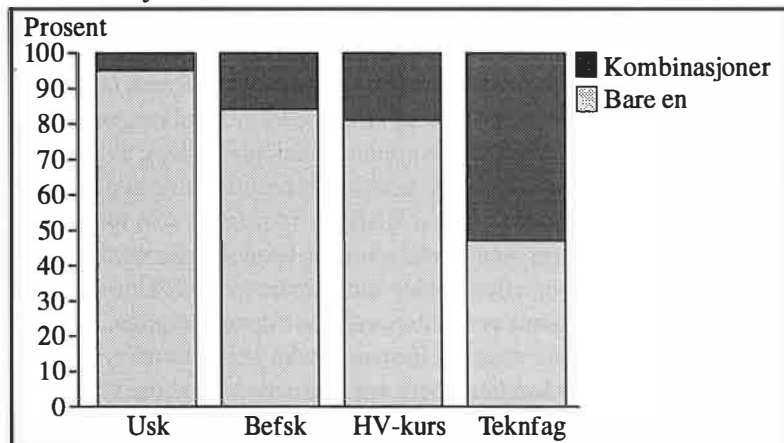
<sup>6</sup> Kvartermesteren fungerer som sersjant de tre siste månedene av sin førstegangstjeneste på 15 måneder, og har i den forstand fått sin grad før avsluttet førstegangstjeneste. Den usk-utdannede i for eksempel Hæren dimitterer som sersjant etter 12 måneders førstegangstjeneste og praktiserer som befal på første repøvelse. I praksis vil imidlertid reservebefalets stilling være avhengig av tilgangen på befal i avdelingene. Det er nok mange kvartermestere i Marinen og usk-utdannede i Hæren som både har fungert som nestkommanderende i tropp eller for den saks skyld som troppssjefer under henholdsvis sine siste tre måneder av førstegangstjenesten eller på første repøvelse, selv om regelen tilsier at de begynner i en noe lavere stilling.

omfatter også befal med annen militær grunnutdanning som ønsker høyere grad enn den de opprinnelig er mobiliseringsdisponert i.<sup>7</sup>

*Figur 2.1 Norsk reservebefal i alderen 20-55 år i 1993 fordelt på militær grunnutdanning og kombinasjoner av grunnutdanninger*  
**A: Grunnutdanninger (brutto). Prosent**



**B: Kombinasjoner. Prosent**



Figurforklaring: Usk: Utskrevet sersjantkurs, Befsk: Befalsskole, Hvkurs: Befalskurs i Heimevernet, Teknfag: Teknisk fagskole, Annet: Annen militær grunnutdanning enn de foran nevnte, fortrinnsvis spesialistutdanninger. Bare en : Én og bare én militær grunnutdanning. Kombinasjoner: Minst to militære grunnutdanninger, hvorav en av dem er spesifisert i figuren.

<sup>7</sup> Dette gjelder for eksempel krigsskoleutdannede kapteiner (generelt mobiliseringsdisponerte kapteiner) i Hæren som søker overføring til Heimevernet og som via utvalgte kurs fungerer som major i Heimevernet. Analogt med befalsskoleutdannede fenriker som sikter mot løytnants grad i HV.

*Annen militær grunnutdanning* omfatter først og fremst ulike spesialistutdanninger, og grenser i praksis til teknisk eller faglært befalsutdanning – det vi kalte teknisk fagskole. Vi skal se at disse utdanningene er overrepresentert i mer «tekniske» forsvarsgrener som Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

Legges utvalgstallene til grunn, har 38 prosent av dagens reservebefalskorpsets utskrevet sersjantkurs (usk), 33 prosent har befalsskole, 19 prosent har befalskurs i Heimevernet, syv prosent har teknisk fagskole og ti prosent har annen militær grunnutdanning (figur 2.1A). Selv om norsk reservebefal vanligvis gjennomfører én og bare én militær grunnutdanning er det viktig å gjøre oppmerksom på forekomsten av kombinasjoner av grunnutdanninger (figur 2.1B).

### **Teknisk fagutdanning kombineres oftest med annen grunnutdanning**

Det er spesialister og teknisk utdannet befall som oftest kombinerer med annen grunnleggende befalsutdanning. Blant reservebefal med teknisk fagskole er det om lag halvparten (53 prosent) som oppgir flere kombinasjoner. Befalsskolen står for 75 prosent av disse kombinasjonene, mens befalskurs i Heimevernet står for 20 prosent. 81 prosent av reservebefalet i Heimevernet har gjennomført sin befalsutdanning der uten å kombinere med annen grunnleggende befalsutdanning. Blant HV-befal som kombinerer med annen militær grunnutdanning (to av ti totalt), er det usk-utdannede og reservebefal med spesialiserte kurs som dominerer. Teknisk fagskole og befalsskole står imidlertid for om lag en tredjedel av kombinasjonene blant HV-befal som har andre militære grunnutdanninger i tillegg til befalskurs i HV. Befalsskoleutdannede reserveoffiserer kombinerer også sjelden med andre militære grunnutdanninger. Blant de 16 prosent som har slike utdanningskombinasjoner, er det befalsskole og teknisk fagskole eller befalskole og annen (spesialist)utdanning som dominerer. Befalskurs i HV står for mindre enn ti prosent av kombinasjonene i denne gruppen. Utskrevet sersjantkurs kombineres meget sjelden med andre grunnutdanninger. De fem prosent som har slike kombinasjoner, har fortrinnsvis kombinert usk-utdanning under førstegangstjenesten med befalskurs i Heimevernet etterpå. Dette kan oppfattes som en strategi for å få militært opptrykk i Heimevernet.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Vi har testet om dette er tilfellet i vårt utvalg for å sjekke svarenes «troverdighet» (reliabilitet). Vi vet at systemet fungerer på denne måten. Når vi kontrollerer for reservebefalens alder finner vi at befall som har kombinert usk-utdanning med annen militær grunnutdanning – fortrinnsvis befalskurs i HV – rapporterer høyere militær grad enn de usk'ene som ikke har slike kombinasjoner. I gjennomsnitt er forskjellen en halv grad. Årsaken til at vi ikke observerer en forskjell på én grad, er at andre forhold som tidligere rep-erfaring, obligatoriske kurs og så videre også påvirker den militære graden, men dette kommer vi tilbake til. Vi hevder med styrke at den observerte gradsfordelingen i denne testen øker tiltroen til de svarene respondentene gir.

## **En utdanningsvariabel som undertrykker kombinasjonene**

For å forenkle analysen må vi fordele den militære grunnutdanningen på én og bare én utdanningstype. Vi lar den utdanningen som vanligvis tar lengst tid og som innebærer lengst pliktteneste, dominere i klassifikasjonen. Den som har teknisk fagskole i kombinasjon med andre grunnutdanninger tilskrives teknisk fagskole. Det er ikke uvanlig at slikt befall har flere års pliktteneste i Forsvaret etter avsluttet skolegang – for eksempel hvis de har gjennomført to til treårig ingeniørutdanning. Deretter plasseres det befallsskoleutdannede reservebefallet blant grunnutdanningene. Disse har gjennomført ett års pliktteneste som sersjant etter avsluttet skolegang. Kombinasjoner av usk og befalskurs i HV eller annen militær grunnutdanning klassifiseres som usk-utdannet reservebefall. Hvis befalskurs i HV oppgis i kombinasjon med restkategorien «annen» grunnutdanning, klassifiseres befall som HV-utdannet befall (befalskurs i HV). Andelen reservebefall med annen grunnutdanning bestemmes igjen residualt.

Gitt denne inndelingen har 38 prosent bakgrunn fra usk, 31 prosent befallsskoleutdanning, 19 prosent befalskurs i HV, syv prosent teknisk fagskole og åtte prosent annen (spesialist)utdanning. Når vi i det følgende refererer til militær grunnutdanning, er det denne inndelingen (variablen) som benyttes.

## **Flere velger befallsskole, færre befalskurs i HV?**

Reservebefallets grunnutdanning endres ganske mye når vi sammenligner ulike aldersgrupper (figur 2.2). Andelen som har gjennomført befalskurs i HV øker steg for steg fra én prosent blant 20-24-åringene, til 14 prosent blant 30-34-åringene og til 24 prosent blant 40-55-åringene. Ja, blant reservebefall i alderen 45-49 år er det nesten en tredjedel som har befalskurs i HV. Andelen med teknisk fagskole eller annen spesialistutdanning øker analogt fra fem prosent blant 20-24-åringene til 17 prosent blant 30-34-åringene, men i denne gruppen ligger andelen stabilt på omtrent 17 prosent når vi øker befallens alder til 40-55 år. Samtidig øker andelen med grunnutdanning fra befallsskole eller usk når vi reduserer befallens alder. Blant 20-24-åringene har halvparten befallsskole og fire av ti usk-utdanning. Det er fristende å lansere en hypotese om at befallsskolen og usk er blitt mer populær på bekostning av befalskurs i HV og teknisk fagskole.

I utgangspunktet må vi være varsom med slike tolkninger. Forskyvninger i fordelingen på en egenskap langs aldersvariablen, vil i prinsippet være uttrykk for nettovirkningen av to «prosesser»: Først at det tar lengre tid å gjennomføre enkelte militære grunnutdanninger enn andre – *alderseffekten*. Dernest at yngre reservebefall kan orientere seg annerledes enn eldre gjorde i forhold til Forsvarets utdanningstilbud – *generasjonseffekten* – som var den

fortolkningen som vi ble fristet av. I tverrsittsstudier av vår type, er det vanskelig å skille skarpt mellom disse to effektene.<sup>9</sup>

Vi vet at det tar tid å gjennomføre HV-utdanning og teknisk fagskole. HV-utdanningen er for mange oppdelt i en rekke etterfølgende kurs som tas over flere år. Teknisk fagskole tar i seg selv flere år (i gjennomsnitt) og etterfølges av ditto plikttjeneste. Det er først når utdanningen og plikttjenesten er fullført, og når «teknikere og andre spesialister» har etablert seg i et sivilt yrke at de får status som reservebefal. La oss derfor oppfatte differansen i andelen med henholdsvis befalskurs i HV og teknisk fagskole hos 20-24-åringene og hos 30-34-åringene som et uttrykk for «alderseffekten». Dagens 20-29-åringer vil antagelig ende opp med en andel HV-utdannede og teknisk utdannede som kjennetegnet 30-34-åringene i 1993. Reduksjonen i andelen reservebefal med grunnutdanning fra HV når vi sammenligner 40-55-åringer og 30-34-åringer (10 prosentpoeng) tolkes imidlertid som uttrykk for generasjonsforskjeller i befalskorpset. Vi er tilbøyelig til å knytte denne endringen i militær grunnutdanning til endringer i reservebefalets sivile utdanningsnivå og -type, før de fanges inn av Forsvaret gjennom førstegangstjenesten eller den militære grunnutdanningen.<sup>10</sup>

### Sivilister i uniform?

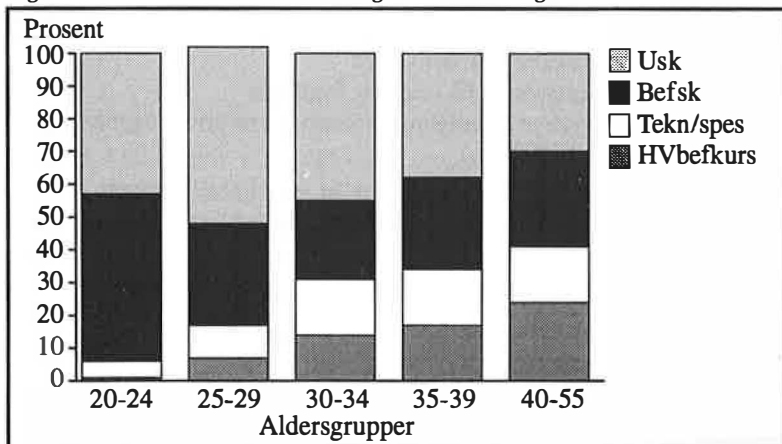
Vi spurte respondentene hvorfor de tok befalsutdanning i Forsvaret (figur 2.3). I ettertid angir de fleste mer enn én grunn – bare syv prosent oppgir «ingen spesiell grunn». Samtidig er det to svar som dominerer: Seks av ti oppgir at de ønsket en *utfordrende førstegangstjeneste*, og tre av ti oppgir

<sup>9</sup> Fortolkningsregelen sier at man ikke kan trekke diakrone slutninger på basis av synkrone data (Tilly 1984: 35-37). På godt norsk betyr dette at hvis man observerer et mønster på ett og bare ett tidspunkt (tverrsnitt), skal man være varsom med å trekke slutninger om utviklingen av dette mønsteret over tid (diakrone slutninger), fordi fremtiden kan arte seg ganske annerledes enn det inntrykket fortidens utvikling har gitt. Vi kan observere elementer i prosesser som repeteres, kombinert med gryende forskjeller mellom generasjoner, og det er ikke gitt noen å spå korrekt om fremtiden.

<sup>10</sup> Vi så at andelen med «artium» (studiekompetanse) blant befalskoleelevene økte fra rundt 75 prosent blant 40-55-åringene til 99 prosent blant 20-24-åringene når vi ser bort fra befalskoleutdannede med bakgrunn fra teknisk fagskole. I denne gruppen har flere yrkesfaglig utdanning fra videregående skole. Dette illustrerer etter vårt skjønn ikke bare en endring i ungdommens utdanningsorientering som påvirker opptakskravene til befalskolen. Disse endringene i ungdomskullenes sivile utdanningsnivå i forkant av førstegangstjenesten påvirker antagelig også tilbøyeligheten til å velge en type befalsutdanning på bekostning av en annen, for eksempel befalskole eller usk-kurs fremfor befalskurs i Heimevernet. På 1980-tallet økte andelen avgangselever fra grunnskolen som valgte allmennfag eller handels- og kontorlag fra rundt 46 prosent høsten 1981 til rundt 59 prosent høsten 1991, linjer som gir studiekompetanse (adgang til universitets- og høyskolesystemet) hvis de fullføres (Vassenden 1993: 158). Vi finner de samme utviklingslinjene blant reservebefalet, men i noe mindre grad enn i den mannlige befolkningen generelt, fordi reservebefalet i utgangspunktet er en høyutdanningsgruppe (jfr. kapittel 4).

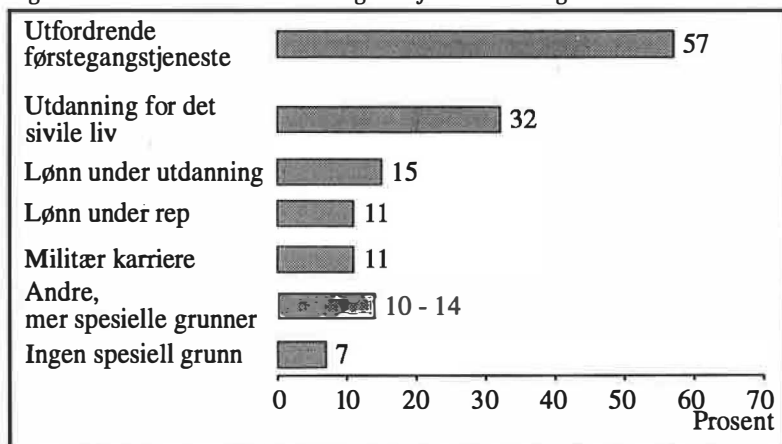
at de ønsket en utdanning som *passet for det sivile liv*. Det er bare 11 prosent som i ettertid svarer at de siktet mot en militær karriere. Økonomiske årsaker, som lønn under utdanning eller lønn under repøvelse, oppgis forholdsvis sjelden som motiv for å velge befalsutdanning.

**Figur 2.2 Andel med ulik militær grunnutdanning etter alder. Prosent**



Figurforklaring: hvbefkurs – befalskurs i HV, usk – utskrevet sersjantkurs, befsk – befalsskole, tekn/spes – teknisk fagskole og annen spesialutdanning.

**Figur 2.3 Årsaker til at man valgte befalsutdanning. Prosent**



Tabellforklaring: Vi stilte følgende spørsmål: «Hvilke grunner var spesielt viktige for deg for å ta befalsutdanning?» Svaralternativene var: Ønsket å gjøre karriere i Forsvaret, ønsket å ta utdanning som passet for det sivile liv gjennom Forsvaret, ønsket en utfordrende førstegangstjeneste, ønsket førstegangstjeneste nær hjemstedet, ønsket å få lønn under utdanning, ønsket å få lønn under repøvelse, ingen spesiell grunn og andre grunner.

Reservebefalet synes med andre ord å forholde seg til det faktum at det er alminnelig verneplikt i Norge og at befalsutdanning dels gjør førstegangstjenesten mer utfordrende, dels representerer et tilbud om kvalifisering som de mener kan omsettes på det sivile arbeidsmarkedet etterpå. Svarfordelingen gir i det minste inntrykk av at *sivilisten i uniform* er et mer fremtredende trekk ved gruppen av reservebefal enn det vi kan kalle *den profesjonelle offiser*.

### Utfordringer motiverer til usk-kurs

#### – sivilt utbytte motiverer til teknisk fagskole

Selv om vi får inntrykk av at befalingsmannen har en grunnleggende orientering mot det sivile liv, varierer motivene for å velge ulike grunnutdanninger. Militær karriere oppgis av et mindretall uansett militært utdanningsnivå, grad og type grunnutdanning. Selv blant reservebefal med kapteins grad eller høyere og blant reservebefal med militær videreutdanning av minst tre måneders varighet etter avsluttet grunnutdanning, er det maksimalt én av fire som oppgir karriere som viktig motivering for at han satset på befalsutdanning i Forsvaret.

Usk-utdannet reservebefal motiveres primært av ønsket om utfordrende førstegangstjeneste (79 prosent). Dette er også en viktig begrunnelse for de

Tabell 2.1 Reservebefal i alderen 20-55 år i 1993 i ulike våpenarter (gruppet) etter type militær grunnutdanning. Prosent

|               | HVbef | Usk | Befsk | Teknfag | Annet | Antall =<br>100% |
|---------------|-------|-----|-------|---------|-------|------------------|
| Inf/kav/ingvp | 3     | 50  | 43    | 2       | 2     | 732              |
| Hær ellers    | -     | 46  | 43    | 7       | 4     | 460              |
| Marine        | 3     | 36  | 19    | 9       | 33    | 224              |
| Kystart       | 2     | 40  | 46    | 3       | 9     | 102              |
| Luftvernart   | 2     | 61  | 23    | 11      | 3     | 106              |
| Luft ellers   | 2     | 32  | 29    | 32      | 6     | 199              |
| HV            | 91    | 4   | -     | 3       | 3     | 353              |
| Uoppgitt      | 11    | 14  | 2     | 11      | 62    | 54               |
| Alle          | 17    | 38  | 31    | 7       | 8     | 2230             |

Tabellforklaring: HVbef: Befalskurs i HV. Usk: Utskrevet sersjantkurs/kurs for kvartmerstere i Marinen og så videre Befsk: Befalsskole. Teknfag: Teknisk fagskole. Annet: Annen militær grunnutdanning eller uoppgitt. Inf/kav/ing-vp: Infanteri, kavalleri og ingeniørvåpen. Kystart: Kystartilleri i Sjøforsvaret. Luftvernart: Luftvernartilleri i Luftforsvaret. HV: Heimevernet.

som satset på befalsskolen (65 prosent). Befalsskoleutdannede reserveoffiserer legger i tillegg vekt på utdanningens betydning for det sivile liv (45 prosent) samt at man får lønn under utdanning (24 prosent) – noe som antagelig refererer til det etterfølgende pliktåret. 18 prosent av det befalsskoleutdannede reservebefalet begrunnet utdanningsvalget med ønsket om å gjøre militær karriere.

Teknisk fagskole motiveres primært av utdanningens relevans for det sivile liv (75 prosent). Det er dessuten 55 prosent som begrunner valget av teknisk fagskole med at de ønsket lønn under utdanning. HV-befalet er overrepresentert blant befall som vektlegger betydningen av å få lønn mens de er inne på øvelse (tre av ti), men ut over dette oppgis en rekke ulike begrunnelser for man valgte slik befalsutdanning.

### **Det er flest teknikere og spesialister i Sjøforsvaret og Luftforsvaret**

I Hæren og i de delene av Luft- og Sjøforsvaret som praktiserer 12 måneders førstegangstjeneste<sup>11</sup> er det usk- og befalskoleutdannet befall som dominerer (tabell 2.1). Mellom 80 og 90 prosent har enten bakgrunn fra usk eller befalsskole, og det er omtrent like store andeler i hver av de to utdanningskategoriene. I Marinen er det reservebefal med usk-utdanning (kvartermestere) og med spesialutdanning («andre») som dominerer. Minst 40 prosent har enten spesialutdanning eller teknisk fagskole. I den delen av Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste, har en tredjedel av befalet teknisk fagskole (fire av ti har enten teknisk fagskole eller annen spesialutdanning), en tredjedel usk-utdanning og en tredjedel befalskoleutdanning. Heimevernet utdanner i hovedsak «sine egne».

### **Konklusjon**

Syv av ti reservebefal har bakgrunn fra utskrevet sersjantkurs eller befalskole, mens 15 prosent har teknisk fagskole eller annen spesialistutdanning. Knappt to av ti har befalskurs i Heimevernet. Det er ikke vanlig å kombinere flere militære grunnutdanninger – med ett unntak, blant teknisk utdannet reservebefal har minst fire av ti kombinert teknisk fagskole med befalsskole.

Reservebefalet oppgir noe ulike begrunnelser for at man valgte militær grunnutdanning. Blant usk-utdannede og befalsskoleutdannede er det ønsket om en utfordrende førstegangstjeneste som dominerer. Befalsskoleutdannede oppgir i tillegg at de hadde forhåpninger om at befalsutdanningen kunne utnyttes i det sivile liv – det vil si fortrinnsvis i et sivilt yrke.

<sup>11</sup> Vi refererer til praksis før reduksjonene i førstegangstjenesten 1992-93 (jfr. St.prp. nr. 98 1991-92).

Muligheten for å omsette den militære utdanningen til et sivil yrke oppgis som vanligste motiv for å velge teknisk utdanning i Forsvaret. Det er svært få som begrunner valget av befalsutdanning med at de ønsket å satse på en militær karriere – selv blant befal med kapteins grad eller høyere, er det maksimalt én av fire som i ettertid svarer at primært satset på Forsvaret: Sivilisten i uniform dominerer over den profesjonell offiser.<sup>12</sup>

Vi observerer noen forskyvninger i befalets fordeling på ulike militære grunnutdanninger når vi kontrollerer for deres alder. Tolkningen av disse endringene er usikker, siden vi kun har gjennomført en undersøkelse på ett tidspunkt (tverrsnittundersøkelse). Forskjellene i militær grunnutdanning mellom eldre og yngre befal er imidlertid så store at vi antagelig observerer en tendens til økt etterspørsel etter befalsskoleutdanning og usk-kurs, på bekostning av HV-utdanningen.

Det er flest teknikere og spesialister i Sjø- og Luftforsvaret, relativt sett.

## 2.3 MILITÆR GRAD OG MOBILISERINGSPLASSERING

I dette avsnittet undersøkes to ting: Hvordan er fordelingen på militær grad – en indikator på ansvarsfordelingen i befalskorpset, og hvor er befalet oppsatt i den militære organisasjonen? Vi benytter relativt grovkornede mål på hva de gjør på rep. Først fordelingen på operative og ikke-operative stillinger (stab, administrasjon, teknisk og annet). Derneft det nivå de opererer på i mobiliseringsoppsetningene. Dette gir oss et inntrykk av mobiliseringsoppsetningenes etterspørselsside (behov).

### Seks av ti 40-44-åringar har sersjants eller fenriks grad

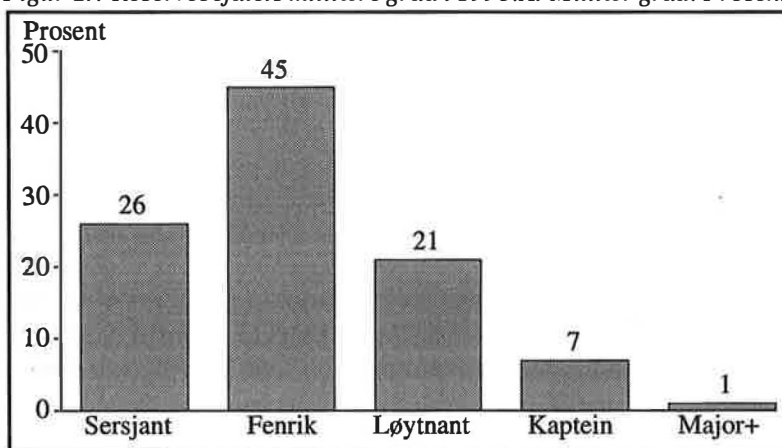
Legges utvalgstillene til grunn, består dagens reservebefalskorps i alderen 20-55 år av 26 prosent sersjanter eller kvartermestere, 45 prosent fenriker, 21 prosent løytnanter og åtte prosent med kapteins eller kapteinløytnants grad eller høyere (figur 2.4A)<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Selv om vi ber befalet om å angi motivene i ettertid, velger vi å tolke svarene som uttrykk for at norsk reservebefal primært er (og var) orientert mot en sivil yrkeskarriere. Man ønsker å gjøre en innsats for Forsvaret ved å velge en utfordrende førstegangstjeneste og har dessuten forventninger om at denne innsatsen gir utbytte på det sivile arbeidsmarkedet etter fullført utdanning med eller uten pliktjeneste. En alternativ tolkning – som er langt mer kritisk – vil selvsagt være at mange rasjonaliserer sin atferd i ettertid, og at andelen som hadde en fot i det militære karrieresystemet antagelig er langt høyere enn det respondentene selv vil innrømme. Vi finner denne tolkningen urimelig kritisk.

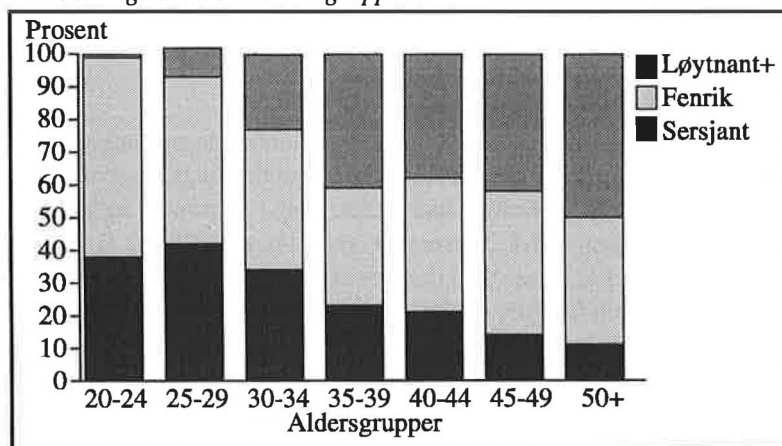
<sup>13</sup> Det er om lag én prosent av reservebefalet som er mobiliseringsdisponert som major/orlogskaptein, oberstløytnant/kommandørkaptein eller høyere.

Selv om det er en meget klar sammenheng mellom alder og militær grad i mobiliseringsforsvaret (figur 2.4B), er det ingen automatikk i forholdet mellom alder i betydningen «erfaring og modenhet» og lederansvar i den militære organisasjonen. Blant 40-44-åringene er det fortsatt et flertall (seks av ti) som har fenriks grad eller lavere, og det er «bare» 14 prosent som har kapteins grad eller høyere. Det er altså mulig å beholde sin opprinnelige grad gjennom hele vernepliktskarrieren, selv om det er vanlig at økende alder gir høyere grad og dermed større ansvar. I den forstand kan vi si at reservebefal er moderat til lavt integrert i Forsvarets virksomhet etter førstegangstjenesten – i gjennomsnitt vel og merke.

Figur 2.4 Reservebefalets militære grad i 1993.A: Militær grad. Prosent



B: Militær grad i ulike aldersgrupper. Prosent



## **Rundt en tredjedel av teknikerne er ikke mobiliseringsdisponert**

Vi har svært omtrentlige opplysninger om mobiliseringsstillingene, men vi kan få et inntrykk av hva man gjør på repøvelse ved å plassere reservebefalet «nivåmessig» i den militære organisasjonen, og ved å plassere dem etter en grovinndeling som indikerer avstanden fra ordinær felttjeneste. Da får vi dessuten et inntrykk av behovene (etterspørselen) i mobiliseringsavdelingene.

15 prosent av befalet i alderen 20-55 år er per dato (1993) ikke mobiliseringsdisponert. 60 prosent av dette befalet er i alderen 40-55 år, og disse har sikkert passert aldersgrensen. Videre er rundt 30 prosent av det teknisk utdannede befalet (teknisk fagskole), og rundt 20 prosent av befalet med annen spesialistutdanning ikke mobiliseringsdisponert per dato. Dette kan bety at Forsvaret utdanner flere teknikere og spesialister enn det har behov for i mobiliseringsavdelingene, noe som selvfølgelig kan oppfattes som en service overfor den sivile forvaltning og det private næringslivet. Vi skal senere se at dette befalet ikke har noen problemer med å finne en sivil jobb!

Med en slik tolkning menes selvsagt ikke at mobiliseringsoppsetningene i fremtiden vil ha problemer med å utnytte dette overskuddet av teknisk kyndighet. Det vi kan si, er at en slik utnyttelse krever en omlegging av stillingsstrukturen slik den fremtrer gjennom våre data. Vi har heller ikke sagt at produksjon av et overskudd representerer sløsing med ressurser. Det kan godt hende at militær teknisk kompetanse er så spesialisert at den stadig må oppgraderes. Derfor *kan* det fremstå som mer effektivt å satse på teknisk befalet som har daglig kontakt med Forsvaret (ansatte), enn utelukkende å basere seg på mobiliseringsdisponert befalet. En oversikt over øvelsesmønsteret i ulike våpenarter vil gi oss ytterligere informasjon om disse behovene (avsnitt 2.4). Det er også interessant å høre hva befalet selv mener om ressursutnyttelsen på rep – tema for siste del av kapittel 3.

## **64 prosent av reservebefalet befinner seg på tropps- eller kompaninivå**

Vi har også spurt befalet hvor de befinner seg i mobiliseringsorganisasjonen. Hvis vi ser bort fra de 15 prosent som ikke er mobiliseringsdisponert og de to prosent som ikke har besvart spørsmålet, oppgir 14 prosent lag/gruppenivå, 34 prosent troppsnivå, 30 prosent kompani/områdenivå og 11 prosent bataljon/avsnitt eller høyere nivå (brigade osv.). 11 prosent oppgir «annet». Stillingsstrukturen fremstår nesten som normalfordelt. Den topper seg på tropps- og kompaninivå. Drøyt seks av ti befinner seg der. Det er dessuten like mye befalet på lagsnivå som på bataljonsnivå eller høyere.

Det er en ganske sterk sammenheng mellom det nivå i mobiliseringsorganisasjonen stillingen befinner seg på og befalets militær grad (figur 2.5).

Hvis vi ser bort fra befal som har så spesielle stillinger at de har problemer med å plassere seg langs inndelingen fra lag, via tropp og kompani til bataljon og brigade (drøyt én av ti), finner vi at 72 prosent av sersjantene, 62 prosent av fenrikene, 36 prosent av løytnantene og 11 prosent av befal med kapteins grad eller høyere opererer på lags- eller troppsnivå. Et klart flertall av sersjantene og fenrikene fungerer med andre ord som lagførere eller som troppsbefal, mens et like klart flertall av befalet med løytnants grad eller høyere opererer i staber på kompaninivå, bataljonsnivå eller høyere.

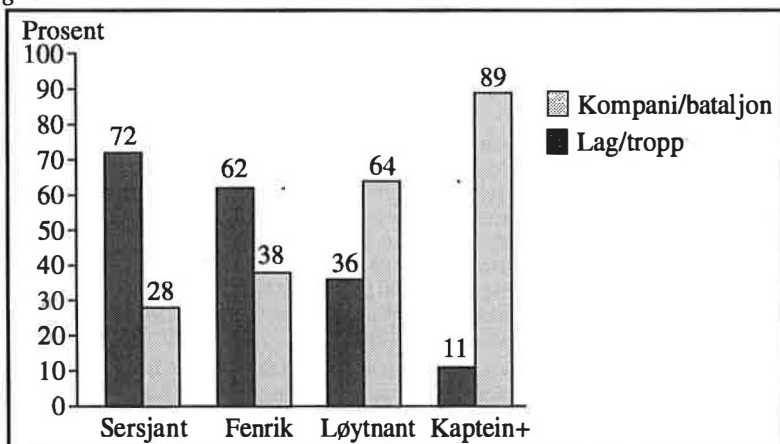
### Halvparten er mobiliseringsdisponert i operative stillinger...

Halvparten av alt befall er mobiliseringsdisponert i operative stillinger, ni prosent i tekniske stillinger, 11 prosent i administrative stillinger, 16 prosent i stabsfunksjoner. 15 prosent oppgir «andre» (mer spesialiserte) stillinger. Denne fordelingen påvirkes ikke av befalets militære grad. I den forstand er det å stige i gradene ingen strategi for å komme bort fra operativ tjeneste og «inn i varmen», som administrator, i en stabsfunksjon eller for såvidt i en teknisk stilling. Det er reservebefalets *alder* som er sterkest assosiert med hva man gjør på øvelse (figur 2.6).

### ...men andelen synker drastisk med økende alder blant lavere befal

Vi kan spørre om denne alderseffekten på andelen som befinner seg i operative stillinger påvirkes av befalets militære grad. Er det for eksempel en

Figur 2.5 Andel reservebefal som er mobiliseringsdisponert på henholdsvis lags/troppsnivå og kompaninivå eller høyere etter befalets militære grad. Prosent



Figurforklaring: Ser bort fra befal som oppgir annet (8-12 prosent avhengig av grad)

tendens til at befall med lavere grad overføres fra operative stillinger til administrasjons- og stabstillinger etter hvert som alderen krever sitt, mens befall med høyere grad fordeles mellom operative og andre stillinger uavhengig av alder?

Figur 2.7 illustrerer at dette kan være tilfellet. Blant de yngste sersjantene og fenrikene befinner 28 prosent seg i ikke-operative stillinger. Denne andelen øker steg for steg (suksessivt) til 39 prosent blant 25-29-åringene, 40 prosent blant 30-34-åringene, 57 prosent blant 35-39-åringene og endelig til 70 prosent blant 40-55-åringene.

Vi observerer en så sterk effekt av alder at den neppe kan være uttrykk for «generasjonseffekten» alene. Med det menes at aldersforskjellene skulle forvitte når man kontrollerer for at yngre befall når høyere grad med økende alder, eventuelt for at mobiliseringsforsvaret har endret stillingsfordeling over tid (mer behov for operative stillinger osv.). Vi kan selvfølgelig ikke se bort i fra at slike dynamiske elementer spiller en viktig rolle, men vi har vanskelig for å tro at dette skulle øke andelen sersjanter i operative stillinger med 300 prosent når vi sammenligner de eldste med de yngste. Vi observerer antagelig konturene av en omplassering blant lavere befall i mobiliseringsforsvaret etterhvert som deres alder øker.<sup>14</sup> Befallet tas nok ut av «feltstillinger» og inn i andre administrative og stabbaserte stillinger etterhvert som alderen krever sitt.<sup>15</sup>

Hvis vi skiller ut sersjanter og fenriker og inndeler dem etter om de fungerer i operative stillinger eller ikke (ikke vist i figuren), finner vi følgende: Blant de yngste sersjantene (20-24 år) befinner 78 prosent seg i operative stillinger – fortrinnsvis på lags- eller troppsnivå. Deretter reduseres andelen i operative stillinger steg for steg til 67 prosent blant 25-29-åringene, 56 prosent blant 30-34-åringene, 36 prosent blant 35-39-åringene, og endelig til 25 prosent blant 40-55-åringene. Tendensen er den samme blant fenrikene, dog i noe mindre grad enn blant sersjantene: 66 prosent av

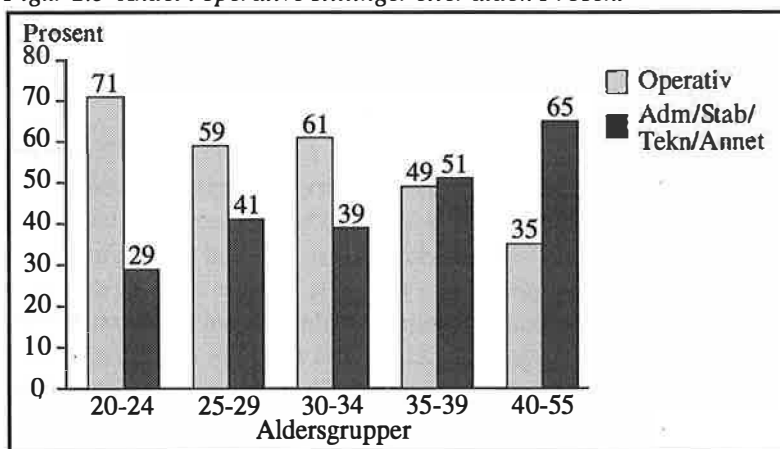
<sup>14</sup> Disse to dynamiske elementene måtte eventuelt virke slik: Sersjanter i tekniske, administrative og stabstillinger forblir ved sin lest, det vil si de rykker ikke opp til fenrik, mens sersjanter i operative stillinger (lagførere, nktropp osv.) får høyere grad etterhvert. Da vil sersjantkorpset suksessivt fylles opp av sersjanter i ikke-operative stillinger når vi beveger oss oppover i alderspyramiden. Det kan godt hende at opprykkskriteriene definerer noen slike sperrer, men vi tviler på at de kan forklare en økning i andelen sersjanter i ikke-operative stillinger med 300 prosent (fra 25 prosent blant 20-24-åringene til 75 prosent blant 40-55-åringene). Vi observerer nok sporene av aktører (Forsvaret og enkeltindividene selv) som omplasserer folk.

<sup>15</sup> Vi er selvfølgelig oppmerksom på at en stabstilling kan være like feltbasert som en operativ stilling. Troppsassistenten (som er en stabstilling) befinner seg i like stor grad i felt på rep som geværmannen (som har en operativ stilling), men med så grovkornete mål som vi opererer med her, er det antagelig riktig å tolke operativ tjeneste som mer feltorientert i gjennomsnitt enn administrativ tjeneste og stabstjeneste.

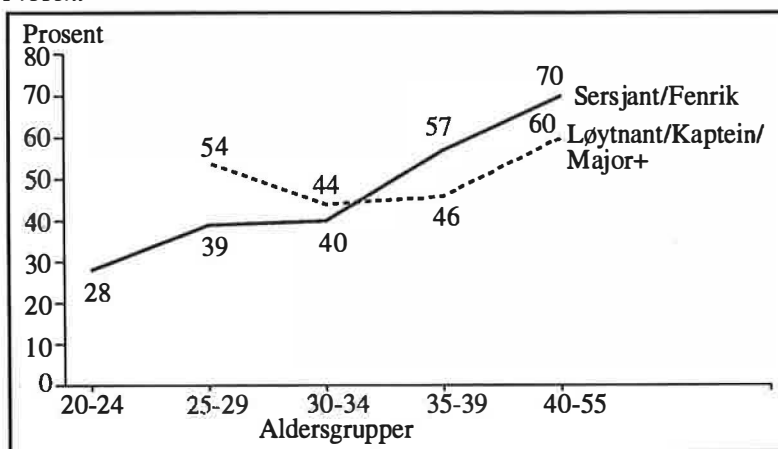
fenriker i alderen 20-24 år befinner seg i operative stillinger – 34 prosent i stabs-, administrasjons-, tekniske eller andre stillinger. Blant fenrikene reduseres andelen i operative stillinger først fra og med aldersgruppen 35-39 år. Da befinner 51 prosent seg i operative stillinger, og blant 40-55-åringene er det «bare» 35 prosent som ikke er plassert i (har manøvrert seg inn i) en teknisk, administrativ, stabs eller tilsvarende stilling.

Blant løytnanter og befal med kapteins grad eller høyere er det også en tendens til at andelen som er oppsatt i ikke-operative stillinger øker blant de eldste, men trenden er langt svakere (og mindre strømlinjeformet) enn blant befal med lavere grad (figur 2.7).

*Figur 2.6 Andel i operative stillinger etter alder. Prosent*



*Figur 2.7 Andel i ikke-operative stillinger etter alder og militær grad. Prosent*



### Kursvirksomhet gir primært opprykk...

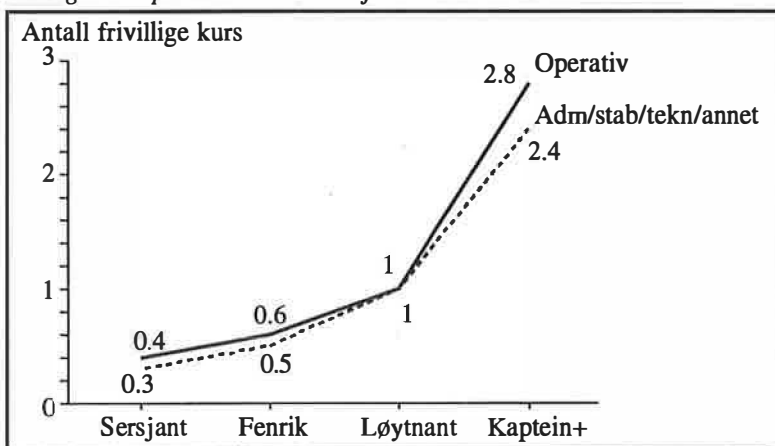
Vi skal ikke trekke disse observasjonene for langt. Det er vanskelig å peke på årsaker til aldersforskjeller med utgangspunkt i en tverrsnittsundersøkelse, ja mange vil si at det er umulig å gjøre det. Vi kunne tenkt oss at noen former for kursdeltagelse kvalifiserte for ikke-operative stillinger uten å gi utbytte i form av høyere grad, det som kan oppfattes som en strategi for å manøvrere seg ut av operative stillinger og «inn i varmen».

Det er imidlertid lite som tyder på at lavere befal opptrer på denne måten i mobiliseringsforsvaret generelt sett. Figur 2.8 illustrerer at kursvirksomhet primært gir opprykk i form av høyere grad. Det er forskjellen i kurs-tilbøyelighet etter militær grad uavhengig av om befalet opererer i en operativ stilling eller ikke, som er det slående trekk i figuren. Sersjanter og fenriker i ikke-operative stillinger har ingen statistisk pålitelig (signifikant) større kurstilbøyelighet enn sersjanter og fenriker i operative stillinger.

### ...men repøvelser kan føre lavere befal «inn i varmen»

Vi finner imidlertid at sersjanter og fenriker i ikke-operative stillinger har flere repøvelser enn tilsvarende befal i operative stillinger, og det er primært en effekt av alder (figur 2.9). Når lavere befal har gjennomført et visst antall øvelser (i gjennomsnitt) – fire til fem inklusive HV, to til tre eksklusive HV, synes det å være en tendens i vårt materiale til at de tas ut av operative stillinger før de går av for aldersgrensen. Vi finner ingen slike sammenhenger mellom antall øvelser og fordelingen på operative og ikke-operative stillinger blant befal med løytnants grad eller høyere. Befal i operative

Figur 2.8 Antall frivillige kurs etter militær grad og om mobiliseringsstillingen er operativ eller ikke. Gjennomsnittstall



stillinger har flere frivillige kurs og flere repøvelser enn tilsvarende befal i stabs-, administrasjons- eller tekniske stillinger når vi beveger oss opp mot toppen i det militære gradshierarkiet.

## Konklusjon

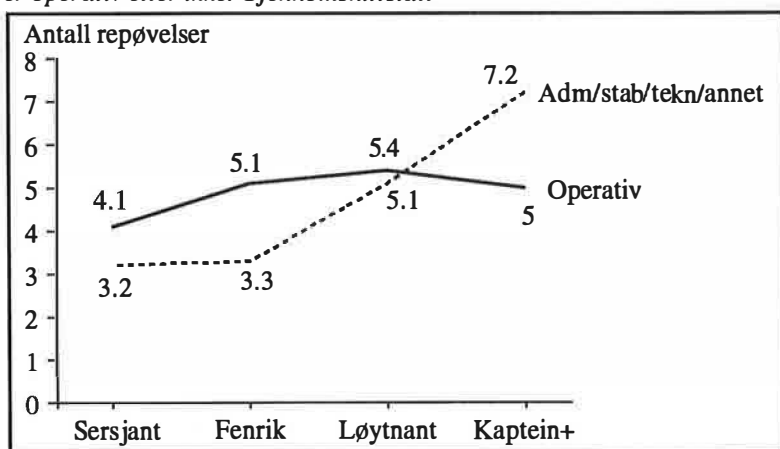
Syv av ti har sersjants- eller fenriks grad. Det typisk norske reservebefal opererer som leder på tropps- eller kompaninivå i den militære organisasjonen, primært i en operativ stilling. Det er antagelig en tendens til at befal med lavere grad omplassers fra operativ tjeneste til administrativ-, stabs- eller teknisk tjeneste etterhvert som alderen krever sitt, men strengt tatt er denne konklusjonen problematisk, fordi vi i tillegg kan observere generasjonsforskjeller i befalskorpset. Det å stige i gradene påvirker imidlertid ikke sjansen for å manøvrere ut av operativ tjeneste og inn i ulike stabs-, administrasjons-, tekniske eller andre funksjoner.

## 2.4 KOMPETANSE OG MILITÆR GRAD

Nå undersøkes sammenhengen mellom kompetanse og militær grad. Militær grad fordeler ansvar, og tilskrives etter kombinasjoner av utdanning og ansiennitet. Det er en rekke ulike veier mot høyere grad. Vi skiller mellom to grunnleggende kanaler: Én via *utdanning* og én via *praktisk øvelse*.

Det er ikke vanntette skott mellom disse to kildene til økt kompetanse og større ansvar (høyere grad). Noen militære grunnutdanninger og videreutdanninger er for eksempel knyttet til plikttjeneste ved øvelsesavdelinger

Figur 2.9 Antall repøvelser etter militær grad og om mobiliseringsstillingen er operativ eller ikke. Gjennomsnittstall



eller stående avdelinger. Hva som statistisk sett betyr mest for gradsfordelingen blant reservebefal, indikerer hvordan Forsvaret verdsetter disse to kildene til kompetanse gjennom tildeling av grad. Vi spør for eksempel om gradsstrukturen åpner for at et reservebefal kan kompensere for manglende teoretisk skoleing med ulike former for på-jobben-trening, som repetisjonssoldat, som vernepliktig lønnet befall og som ansatt befall i Forsvaret.

Kompetanse betyr anvendbar kunnskap. I Tjenestereglementet defineres kompetanse slik:

»Å være kompetent til å inneha en bestemt stilling vil si at en er i stand til å utføre stillingens oppgaver på en tilfredsstillende måte. Kompetansespørsmålet vil således avhenge av at arbeidsoppgavene kan defineres og at vedkommendes evne til å løse disse oppgavene kan fastsettes (...) Mange skoler og kurs gir målrettet utdanning for å kunne mestre bestemte arbeidsoppgaver, stillinger eller yrker (...) Vedkommende har da formell kompetanse for å kunne utøve en nærmere angitt virksomhet (...) Kompetanse kan også erverves gjennom erfaring eller

*Tabell 2.2 Andelen reservebefal med grunnutdanning som inkluderer pliktjeneste, videreutdanning av minst tre måneders varighet, frivillige kurs, obligatoriske kurs eller lederopplæring etter militær grad. Prosent*

|                                                | Sersjant | Fenrik | Løytnant | Kaptein+ | Alle |
|------------------------------------------------|----------|--------|----------|----------|------|
| Grunnutdanning med pliktjeneste                | 7        | 44     | 55       | 63       | 38   |
| Videreutdanning av minst tre måneders varighet | 2        | 4      | 9        | 39       | 7    |
| Frivillige kurs                                | 20       | 31     | 49       | 71       | 35   |
| Obligatoriske kurs                             | 14       | 26     | 38       | 39       | 26   |
| Lederopplæringskurs                            | 6        | 7      | 13       | 27       | 9    |
| Prosentueringsbasis 100 prosent                | 584      | 989    | 467      | 178      | 2219 |

Tabellforklaring: Grunnutdanning med pliktjeneste omfatter befallsskole og teknisk fagskole. Videreutdanning av minst tre måneders varighet omfatter utdanning på krigsskolenivå, kurs i våpenbruk, taktikk, kurs for spesialister, utdanning ved militærakademiene i utlandet, Forsvarets Høyskole og annen spesialistutdanning av minst tre måneders varighet. Grader: Sersjant, fenrik, løytnant, kaptein/kapteinløytnant eller høyere (kapt+).

gjennom en kombinasjon av erfaring og utdanning. Denne læring vedvarer hele livet og fører til at en person stadig utvikler sine kunnskaper og sin dyktighet til å mestre nye og mere krevende arbeidsoppgaver, og øker dermed sin relle kompetanse eller realkompetansen. For at Forsvaret skal kunne utnytte det enkelte befals realkompetanse optimalt er det denne som skal legges til grunn for besettelse av stillinger etter søknad». <sup>16</sup>

En kompetent person i en bestemt stilling kan løse stillingens oppgaver på en tilfredsstillende måte. Evnen til å utføre en arbeidsoppgave kan dels knyttes til målrettet undervisning i det å mestre oppgaven – en komponent som refererer til formell utdanningsbakgrunn – dels til praktisk øvelse og erfaring. Ved å plassere kompetansebegrepet i skjæringspunktet mellom utdanning og praktisk øvelse, introduseres en *kausal klassifisering* av kompetanse. Andvendt kunnskap har to primære aspekter som refererer til kunnskapens kilder: *En formell og én reell*.<sup>17</sup> Tjenestereglementet understreker at det er befalets evne til å løse oppgaver i praksis, som skal danne hovedgrunnlaget for besettelse av ulike stillinger i mobiliseringsforsvaret. Vi kan spørre om våre data bekrefter denne målsettingen ved å sammenligne relasjonene mellom (uttellingen) de ulike aspektene ved reservebefalets formelle og relle kompetanse og deres militære grad. For å få til det, må vi operasjonalisere (synliggjøre) begrepene *formell og reell kompetanse*.

## 2.4.1 FORMELL KOMPETANSE

Formell kompetanse refererer til *skoler og kurs* (formell utdanning) som gjennomføres under førstegangstjenesten, mens man er ansatt som befal i Forsvaret eller mens man er mobiliseringsdisponert i tilknytning til repøvelser. Vi skiller ut fem aspekter ved reservebefalets formelle kompetanse

<sup>16</sup> BUV H II op.cit: 19.

<sup>17</sup> Dette kalles *etiologisk* klassifisering i motsetning til *symptomatologisk*. En etiologisk inndeling grupperer fenomener etter en forståelse av (teori for) hva som forårsaker fenomenene. En vanlig prosedyre innen matematisk-naturvitenskapelig forskning, inkludert innen medisinsk forskning. I samfunnsvitenskapen er klassifiseringer med utgangspunkt i observasjoner (symptomer eller fremtredelser) vanligere – Kringlen (1980: 46-47) anfører at slik klassifisering blant annet preger mye psykiatrisk forskning. Det kan være flere årsaker til dette skillet: Noen vitenskaper har mindre eksakt kunnskap enn andre. Noen vitenskaper utviser nok også mer beskjedenhet på egne vegne enn andre. Til slutt kan sosiale og psykologiske fenomener fremstå som så komplekse sammenlignet med fysiske og biologiske fenomener at man aldri kan vite om en ny teori vil velte innarbeidede fortolkninger av sammenhengen mellom observerte størrelser – man klassifiserer symptomer, verken mer eller mindre. Vi kan merke oss at en inndeling i anvendt kunnskap og dokumenterte ferdigheter med utgangspunkt i kunnskapens- og ferdighetenes kilder, kan oppfattes som en kausal eller etiologisk klassifisering av fenomenet kompetanse.

i dette avsnittet: Hva slags *grunnutdanning* de har, om de har fullført *vide-reutdanning* av minst tre måneders varighet etter fullført grunnutdanning, om de har gjennomført *frivillig lederopplæring* utenom repøvelser, og om de har deltatt på *frivillige kurs* og *obligatoriske kurs* i tilknytning til repøvelser – gjerne mellom to øvelser. Disse fem komponentene inngår i to ulike samlemål på reservebefalets formell kompetanse.

Vi er ikke bare opptatt av å telle antall utdanninger og typer kurs. Vi forsøker også å karakterisere selve kunnskapsprofilen, hva slags utdanning, hva slags kurs, hva slags kombinasjoner av utdanning og kurs og så videre. Tabell 2.2 illustrerer sammenhengen mellom de fem aspektene ved reservebefalets formelle kompetanse og deres militære grad. Vi ser nå på de enkelte elementene for seg.

### **Militær grunnutdanning har stor betydning for karrierestigen**

Den militære *grunnutdanningen* er formalkompetansens basiskomponent. Det er en forholdsvis robust sammenheng mellom type grunnutdanning og militær grad, når vi kontrollerer for reservebefalets alder (figur 2.10). Befal med bakgrunn fra teknisk fagskole eller befalsskole begynner gjerne sin rep-karriere som fenrik etter avsluttet pliktjeneste, mens befall med bakgrunn fra utskrevet sersjantkurs (usk) eller befalskurs i Heimevernet begynner som sersjant.<sup>18</sup> Forskjellen på én grad blant 20-24-åringene forplantes i gjennomsnitt over hele vernepliktskarrieren når vi sammenligner befalskoleutdannede med usk- og HV-utdannede. Når det usk- eller HV-utdannede reservebefalet går av for aldersgrensen som 44-åringer, har de i gjennomsnitt passert fenriks grad.<sup>19</sup> Den befalsskoleutdannede reserveoffiseren har i gjennomsnitt passert løytnants grad som 44-åring. Disse offiserene er mobiliseringsdisponert inntil de når 55 års alder.

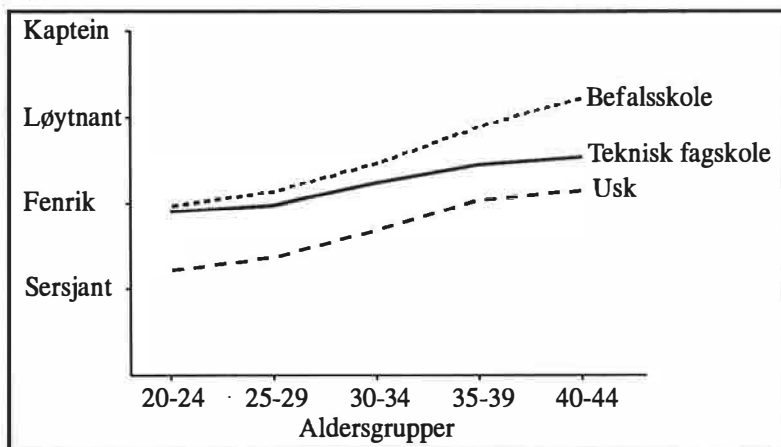
<sup>18</sup> Vi skylder å gjøre oppmerksom på at dette gjelder i gjennomsnitt. Blant befall med teknisk fagskole begynner noen som sersjanter, noen som fenriker og noen som løytnanter, avhengig av utdanningsnivå og pliktjenestens lengde – ofte to sider av samme sak. I gjennomsnitt begynner et reservebefal i alderen 20-24 år med bakgrunn fra teknisk fagskole sin rep-karriere som fenrik. 25-29-åringer med bakgrunn fra teknisk fagskole har en gjennomsnittlig grad i intervallet mellom fenrik og løytnant. Dette har sammenheng med at eldre befall har deltatt på flere øvelser og kurs (som gir opprykk) enn yngre befall, men indikerer også at det i gruppen av 25-29-åringer er relativt sett flere med «ingeniørutdanning» enn blant yngre befall. Denne gradsfor forskjellen er dels en konsekvens av øvelsesmønsteret i Forsvaret, dels et resultat av at det tar lengere tid å gjennomføre en høyere teknisk utdanning med etterfølgende pliktjeneste enn en klassisk fagarbeiderutdanning med etterfølgende pliktjeneste.

<sup>19</sup> Score 2,2 der 2 betyr fenrik og 3 betyr løytnant, det vil si det er noen få løytnanter eller høyere, mens hovedtyngden av dette befalet er fenriker (noen er fortsatt sersjanter).

Legges utvalgstillene til grunn, er det lite som tyder på at de stiger i gradene ut over det nivået de når som 44-åringer – i gjennomsnitt vel å merke. Det er sikkert mange grunner til at gruppene når sin høyeste grad rundt 44 års alder, men en grunn er nok at eldre befal overføres fra avdelinger som øves jevnt og trutt til avdelinger som ikke øves like ofte – for eksempel fra feltbataljoner til lokalvern bataljoner i Hæren. Teknisk utdannet befal stiger noe langsommere i gradene med økende alder enn befal med befallsskoleutdanning. Denne forskjellen kan antagelig tilskrives øvelsesmønsteret i Forsvaret. Teknisk utdannet befal er klart overrepresentert i forsvarsgrener (våpenarter) som har lengst førstegangstjeneste og lavest andel repøvede i befallsskorpset – for eksempel Marinen (se avsnitt 2.4).

Det går et skille mellom reservebefal som har gjennomført grunnutdanning med etterfølgende plikttjeneste og reservebefal som har gjennomført grunnutdanning uten plikttjeneste (tabell 2.2). De førstnevnte har praktisert sin kunnskap som lavere befal ved en øvelsesavdeling eller en stående avdeling, før de praktiserer kunnskapen på repøvelser. Usk'ene og HV-befalet begynner sin befalskarriere på rep. Mens 63 prosent av reservebefalet med kapteins grad eller høyere har bakgrunn fra befallsskole eller teknisk fagskole, har 55 prosent av løytnantene, 44 prosent av fenrikene og syv prosent av sersjantene slik utdanningsbakgrunn. Sagt med andre ord er sersjantene klart overrepresentert blant usk- og HV-utdannet befal, mens løytnanter, kapteiner, majorer og så videre, er overrepresentert blant befal med befallsskole eller teknisk fagskole.

Figur 2.10 Militær grad etter alder og militær grunnutdanning i gjennomsnitt



Hvis reservebefalet inndeles etter grupper av våpenarter der de gjennomførte sin militære grunnutdanning, observeres det at i den delen av Sjø- og Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste (Sjø/Luft 15 mnd), er knapt halvparten av reservebefalet utdannet ved befalskolen eller ved ulike tekniske fagskoler. Den tilsvarende andelen i Kystartilleriet og Luftvernartilleriet (Sjø/Luft 12 mnd) er om lag 40 prosent, mens Hærbefalet rapporterer rundt 47 prosent med slik utdanningsbakgrunn. Det er HV som skiller seg ut. Inkludert det befalet som overføres fra de andre forsvarsgrenene, er det knapt én av ti som er utdannet ved befalsskolen eller ved en teknisk fagskole blant HV-befalet. Med unntak av Heimevernet er forsvarsgrenene med andre ord relativt like når vi inndeler reservebefalet etter om de gjennomførte en grunnutdanning med pliktjeneste eller ikke.

### Det er bare syv prosent som har militær videreutdanning

Etter fullført grunnutdanning kan befalet søke mot militær videreutdanning – fortrinnsvis på universitets- og høyskolenivå. Vi har registrert videreutdanning av minst tre måneders varighet etter fullført grunnutdanning. Videreutdanning omfatter Forsvarets fellesskoler, spesialskoler, skoler og kurs innen våpenopplæring og taktikk, opplæring på krigsskolenivå I-II (krigsskole, stabsskole, forvaltningsskole), utdanning i utlandet, annen militær videreutdanning og Forsvarets Høyskole. Videreutdanningen utgjør formalkompetansens andre komponent.

Vi så innledningsvis (figur 2.3) at det bare var elleve prosent av reservebefalet som i ettertid bergunnet sitt valg av befalsutdanning med at de tok

Tabell 2.3 Reservebefalet etter type militær videreutdanning. Prosent. N=2219

|                                                                  | Sersjant | Fenrik | Løytnant | Kaptein+ | Alle  |
|------------------------------------------------------------------|----------|--------|----------|----------|-------|
| Ingen videreutdanning                                            | 98       | 95     | 91       | 61       | 93    |
| <b>Hvis ja, type utdanning</b>                                   |          |        |          |          |       |
| Våpen/taktikk/spesialskole/fellesskole/annen spesialistutdanning | 2        | 4      | 6        | 13       | 4     |
| Utdanning i utlandet                                             |          | (0,5)  | 1        | 6        | 1     |
| Krigs-/stabs-/forvaltningsskole (nivå I)                         |          | (0,5)  | 1        | 6        | 1     |
| Krigs-/stabs-/forvaltningsskole (nivå II)                        |          |        | 1        | 13       | 1     |
| Forsvarets Høyskole                                              |          |        | 1        | 2        | (0,3) |

sikte på å gjøre karriere i Forsvaret. Det er bare syv prosent som har gjennomført militær videreutdanning av tre måneders varighet eller mer. Samtidig ser vi at mens fire av ti med kapteins grad eller høyere har videreutdanning, er det bare ni prosent av løytnantene som har det. Mens grunnutdanningen – om man hadde plikttjeneste eller ikke – primært skiller sersjantene ut fra de andre, vil videreutdanningen skille ut reservebefal med høyere grad enn løytnant. Dette følger selvfølgelig av formelle regler for opprykk i Forsvaret. Et teknisk utdannet befall med to til treårig ingeniøruddanning når løytnants grad etter plikttjenesten, og et krigsskoleutdannet befall på nivå II når kapteins grad etter fullført plikttjeneste. Den befallsskoleutdannede som manøvrerer inn i et sivilt yrke etter plikttjenesten sin, fungerer som fenrik på første rep. Reglene er slik, og vi ser konturene av dette kompliserte regelverket i vår tabell.

Samtidig må det understrekes at et flertall av befalet med kapteins grad eller høyere (61 prosent) *ikke* har gjennomført videreutdanning av minst tre måneders varighet etter avsluttet grunnutdanning. Krigsskole (nivå II) er en tilstrekkelig betingelse for å nå kapteins grad, men det finnes mange andre veier til samme grad, veier som åpenbart benyttes av et klart flertall blant det høyere befalet (kaptein+). La oss nå skissere hva slags videreutdanning det er tale om (tabell 2.3).

Befal med kapteins grad eller høyere som har militær videreutdanning, har vanligvis utdanning på krigsskolenivå II eller fagutdanninger innen våpenbruk, taktikk, samt fellesskoler og spesialistutdanninger. Krigsskolenivå I-II omfatter krigsskole, stabsskole og forvaltningsskole, men i praksis er det krigsskoleutdanning det er tale om. Det er bare en håndfull som er utdannet ved stabsskolen eller forvaltningsskolen i vårt utvalg. Vi kan også merke oss at to prosent av det høyere befalet (kaptein+) har Forsvarets Høyskole – vi har ikke registrert hva slags kurs – og at seks prosent har utdanning i utlandet.

Det lavere befalet har naturlig nok ikke utdanning på krigsskolenivå, ja selv blant løytnantene forekommer slik utdanning meget sjelden (én til to prosent). Dette forteller oss at opp til kompanisjefnivå er det betydelig rom for «praktikere» i mobiliseringsforsvaret, og med praktikere menes rett og slett befall med forholdsvis lite formell utdanning, men – antagelig – med betydelig praktisk erfaring som ansatt befall i Forsvaret, med hyppig deltakelse på øvelser og med frivillig og pålagt kursvirksomhet mellom repøvelsene.

Hvor opptrer militær videreutdanning hyppigst? Det er den delen av Sjø- og Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste (Sjø/Luft 15 mnd) som skiller seg ut. Tre prosent av HV-befalet (inkludert de som er overført fra andre forsvarsgrener), fire prosent av Hærbefalet, ni prosent av

befalet i Sjø/Luft 12 måneder<sup>20</sup> og 21 prosent av befalet i Marinen og i Luft 15 måneder oppgir at de har gjennomført videreutdanning av minst tre måneders varighet – et klart mindretall over alt, men en del flere i for eksempel Marinen enn i Kystartilleriet og i Hæren.

### 71 prosent av reservebefalet med kapteins grad eller høyere har frivillige kurs

De tre siste aspektene ved den formelle kompetansen omfatter frivillig lederopplæring samt frivillige kurs og pålagte kurs mellom repøvelser.

Frivillige kurs i *lederopplæring* omfatter en rekke kurs innen såkalt gruppeprosess (A-C seminar), brevkurs innen ledelse og såkalt lederskapskurs innen I og II. Forsvaret tilbyr (og pålegger) dessuten reservebefalet en rekke kurs i tilknytning til repøvelser – gjerne mellom to rep. Det er vanlig med et innledende kurs for reservebefal på hver eneste repøvelse. Vi har bedt befalet om å oppgi frivillige og pålagte kurs utenom denne obligatoriske opplæringen før mannskapene kommer på øvelsen.

*Tabell 2.4 Hva slags kurs tar reservebefalet? Andel med minst ett frivillig eller obligatorisk kurs innen ledelse, stabsfunksjoner, teknikk og fagkurs etter militær grad. Prosent*

|                                         | Sersjant | Fenrik | Løytnant | Kaptein+ | Alle |
|-----------------------------------------|----------|--------|----------|----------|------|
| <b>Frivillige kurs:</b>                 |          |        |          |          |      |
| 1: Lederopplæring utenom rep            | 6        | 7      | 13       | 27       | 9    |
| 2: Lederopplæring i tilknytning til rep | 5        | 7      | 15       | 43       | 11   |
| 3: Stab/personellforvaltning/økonomi    | 2        | 4      | 8        | 23       | 6    |
| 4: Tekniske disipliner (EDB osv.)       | 3        | 6      | 9        | 20       | 7    |
| 5: Diverse fagkurs                      | 9        | 19     | 26       | 51       | 20   |
| 6: Troppsjef                            | 5        | 8      | 20       | 33       | 12   |
| <b>Pålagte kurs:</b>                    |          |        |          |          |      |
| 2: Lederopplæring i tilknytning til rep | 3        | 5      | 10       | 26       | 7    |
| 3: Stab/personellforvaltning/økonomi    | 2        | 3      | 6        | 10       | 4    |
| 4: Tekniske disipliner (EDB osv.)       | 2        | 3      | 3        | 9        | 4    |
| 5: Fagkurs                              | 8        | 16     | 25       | 26       | 17   |
| 6: Troppsjef                            | 3        | 8      | 17       | 15       | 9    |

<sup>20</sup> Vi minner om at Kystartilleriet og Luftvernartilleriet inngår her.

For å forenkle fremstillingen har vi gruppert de frivillige kursene i fem klasser: *Lederopplæring* omfatter kurs i lederskap, krisehåndtering, taktikk, samt ledelse på kompaninivå eller høyere (inkludert bataljonsjefskurs). *Stabskurs* omfatter ordinære stabskurs, kurs i personalforvaltning og økonomi. *Tekniske kurs* omfatter EDB, elektronikk, materiellforvaltning og mekanikk. *Fagkurs* omfatter våpenopplæring, fagkurs i egen våpengren eller bransje samt andre (fag)kurs mellom ulike repøvelser. Til slutt skiller vi ut *troppsjefsskursene* som en egen gruppe.

Det femte aspektet ved reservebefalets formelle kompetanse refererer til de samme kursene (og den samme inndelingen i kurstyper), men nå med den forskjellene at kursene pålegges reservebefalet. Forsvaret har anledning til å kalle inn reservebefal til et begrenset antall (gjørne to) obligatoriske kurs mellom repøvelsene. Det er en annen sak at Forsvaret i liten grad benytter seg av denne muligheten.

Vi har ikke registrert alle kursene, men vi har registrert *antall typer kurs* innen en meget spesifikk kursinndeling. Blant befal med høyere grad (kaptein+) er det de frivillige kursene som dominerer. Forsvaret trenger antagelig ikke å innkalle denne gruppen til obligatorisk opplæring i samme grad som blant lavere befal. Det er dessuten fagutdanning og lederopplæring som er mest utbredt blant det høyere befalet – den samme tendensen som vi så i det høyere befalets orientering mot videreutdanning. Her er det antagelig reelle valgmuligheter mellom skolegang og (omfattende) kursdeltagelse, som tilnærmevis gir samme formelle kompetanse.

Uansett hva slags kurs det er tale om, stiger andelen med en bestemt type kurs jevnt og trutt fra sersjanter (lavest), via fenriker og løytnanter til kapteiner, majorer og så videre (høyest). Det å delta på kurs er med andre ord viktig hvis man ønsker å stige i gradene i mobiliseringsforsvaret. Vi skal systematisere denne sammenhengen senere, men kan nevne at 20 prosent av den totale variasjonen (variansen) i militær grad i reservebefalskorpset fanges inn (forklares statistisk) av ulike kombinasjoner av kurstype og kurstypeantall brutto.<sup>21</sup> Kursdeltagelse er ikke bare en strategi for å stige i gradene, det er i gjennomsnitt en *effektiv strategi* for å stige i gradene!

Blant lavere befal opptre fagkursene hyppigst, dog med langt mindre omfang enn blant befal med kapteins grad eller høyere. Her er det dessuten en tendens til at det er mindre forskjeller mellom kursfrekvens og grad innen

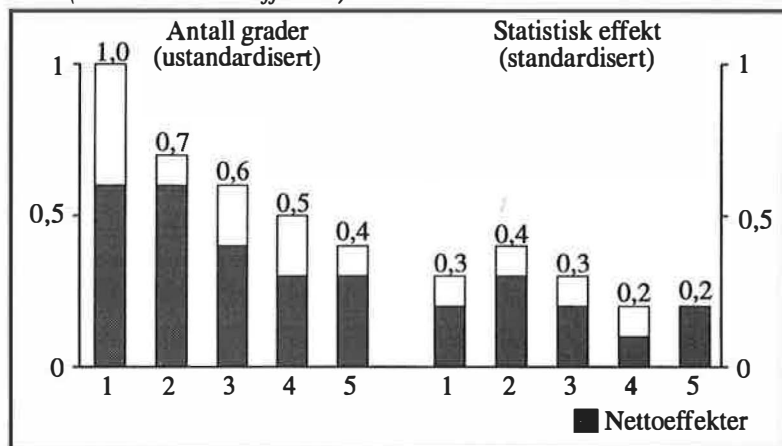
<sup>21</sup> Vi refererer til en regresjonsmodell som forsøker å predikere graden som en lineær kombinasjon av frivillige og obligatoriske kurstyper samt antall frivillige og obligatoriske kurstyper. En statistisk assosiasjon på 20 prosent (en korrelasjon på 0,44) mellom kursaktivitet og militær grad må oppfattes som rimelig sterk. I tekniske termer: Hvis scoren på denne kurstilbøyeligheten økes med en enhet (ett standardavvik) øker den militære graden med 0,44 enheter (standardavvik) i gjennomsnitt.

obligatoriske kurs enn innen frivillige kurs. En del av det lavere befalet må åpenbart innkalles til (dras inn i) opplæring etter grunnutdanningen.

Vi bør også understreke følgende: Er det bare henholdsvis 33 prosent og 15 prosent av «kompani- og bataljonssjefene» (kapt+) som har gjennomført troppssjefkurs I eller II frivillig eller pålagt? Selvfølgelig ikke. Det er noen med høyere grad som har gått en lang kursvei mot graden, for eksempel via nktropp, troppsjef og så videre. De andre har denne kompetansen innbakt i sin øvrige formelle utdanning.

Hvis reservebefalet inndeles i grupper av våpenarter (forsvarsgrener) der vi skiller ut Hæren og Heimevernet (inkludert de som overføres til HV), Sjø/Luft 15 måneder og Sjø/Luft 12 måneder, ser vi at det mønsteret som ble observert når befalet ble inndelt etter grunnutdanning og videreutdanning (skoleveien) snus på hodet når vi sammenligner andelen med ulike frivillige og pålagte kurs (kursveien). Mens HV-befalet scoret lavt på skolegang, har de desidert høyest score på kursvirksomhet. I Sjø/Luft 15 måneder har henholdsvis tre prosent av reservebefalet militær lederopplæring, 22 prosent frivillige kurs og 23 prosent pålagte kurs. Blant HV-befalet er andelen henholdsvis 49 prosent på lederopplæring, 57 prosent på frivillige kurs og 36 prosent på pålagte kurs. Hærbefalet har nest høyest score på kurstilbøyelighet.

Figur 2.11 Hva slags formell kompetanse betyr mest for den militære graden. Enhet er antall grader (ustandardisert koeffisient) og antall standardavvik (standardisert koeffisient).



Figurforklaring: 1: Ansatt ut over pliktjeneste, 2: Minst 30 dagers rep-erfaring, 3: Har vært på minst en repøvelse, 4: Har hatt kontrakt som vernepliktig lønnet, 5: Ble øvet siste år i HV eller siste tre-fire år ellers. Alle effekter er estimert ved lineær regresjon.

## Hvilke aspekter ved den formelle kompetansen gir størst utbytte, brutto og netto?

Nå vil vi prøve å vurdere virkningen av ulike typer utdanning på gradsfordelingen i reservebefalskorpset. Når vi får et uttrykk for statistiske effekter – styrken i sammenhengen mellom militær grad og om man har en type utdanning eller ikke – får vi samtidig et inntrykk av hva Forsvaret verdsetter mest, hva Forsvaret selv legger størst vekt på angående formell kompetanse. Figur 2.11 rangerer den statistiske betydningen av de fem aspektene ved den formelle kompetansen på den militære graden i mobiliseringsforsvaret. Vi har angitt betydning *brutto* (parvis) samt *nettoeffekten* skravert i et *ustandardisert* og et *standardisert* mål på effekt<sup>22</sup>.

Nettoeffekter (ustandardiserte og standardiserte) er skravert Alle effekter er estimert med lineær regresjon

Det er *videreutdanning*, som skole eller kurs med minst tre måneders varighet som gir størst uttelling med hensyn på militær grad. I gjennomsnitt én grad (brutto) sammenlignet med reservebefal som ikke gjennomfører slike skoler eller kurs.

Deretter kommer type militær *grunnutdanning*. Et reservebefal som gjennomfører teknisk fagskole eller befalsskole – det vil si grunnutdanning med etterfølgende pliktjeneste i Forsvaret – har 0,7 høyere grad enn reservebefal som tar militær grunnutdanning under førstegangstjenesten (usk) eller befalsskurs i Heimevernet etter avsluttet førstegangstjeneste.

*Frivillige kurs* gir også utbytte – i gjennomsnitt har befall med slike kurs 0,6 høyere grad enn befall som ikke har gjennomført frivillige kurs i mobiliseringsforsvaret. Obligatoriske kurs og militær lederopplæring gir i underkant av en halv grad i utbytte.

*Nettoeffektene* gir samme rangering målt som utbytte som militær grad, men nå blir tolkningen litt annerledes. *Videreutdanning* gir et netto utbytte

<sup>22</sup> «Kausalitet» kan vurderes på to måter. Først kan vi spørre hva slags uttelling (i gjennomsnitt) et reservebefal får ved å gjennomføre en bestemt utdanning, som skole eller kurs, sammenlignet med å ikke gjennomføre utdanningen eller kursene. Vi bytter ut (substituerer) en type befall med en annen, og sammenligner den militære graden. Hvis vi skal gi et befall som ønsker å gjøre militær karriere i mobiliseringsforsvaret råd om hvilken utdanningsaktivitet som gir størst utbytte med hensyn på militær grad, er det slike mål på utbytte vi må referere til. I statistiske termer: *Ustandardiserte mål på effekt*. Et annet perspektiv på sammenhengen mellom ulike aspekter ved den formelle kompetansen og den militære graden vil i tillegg ta hensyn til hvor mange som gjør hva. Med det menes hvilke utdanningsveier som gir størst utbytte generelt sett. Mens mindre enn én av ti gjennomfører militær videreutdanning – som gir betydelig uttelling gradsmessig for dem som tar slik utdanning – tar nærmere fire av ti en grunnutdanning som medfører pliktjeneste. I det store regnskapet vil kanskje ulikhet i grunnutdanning ha større statistisk betydning for den samlede fordelingen av militære grader blant reservebefall, enn om man har videreutdanning (som krigsskole mm.) eller ikke. I det siste tilfellet resonneres det på de *standardiserte effektene* i effektregnskapet (figur 2.11).

på 0,6 militære grader i gjennomsnitt – alt annet likt (*ceteris paribus*). Når grunnutdanning, frivillige og obligatoriske kurs og militær lederopplæring holdes konstant, er den militære graden 0,6 enheter høyere blant befal med videreutdanning enn blant befal uten videreutdanning. Nå har vi med andre ord kontrollert for effektene av de andre variablene på den militære graden ved vurderingen av videreutdanningens betydning for økningen i militær grad.

*Grunnutdanning med plikttjeneste* (teknisk fagskole, befalsskole) øker også den militære graden med 0,6 enheter når videreutdanning og kurs-tilbøyelighet holdes konstant, det vil si like stor nettoeffekt som videreutdanning av minst tre måneders varighet.

Frivillige kurs, obligatoriske kurs og militær lederopplæring (ja/nei) har et netto utbytte på i underkant av 0,4 militære grader (alt annet likt).

Hvis vi tar utgangspunkt i et reservebefal som er usk-utdannet (ikke grunnutdanning med plikttjeneste), som ikke har videreutdanning og som verken har lederopplæring, frivillige kurs eller pålagte kurs, og antar at denne personen er sersjant, predikerer nettoregnskapet at et reservebefal med plikttjeneste, videreutdanning, lederopplæringskurs, frivillige kurs og obligatoriske kurs har 2,2 høyere grad<sup>23</sup> – det vil si minst løytnants grad.

De standardiserte effektene angir de ulike utdanningskomponentenes betydning for den totale gradsfordelingen i utvalget (igjen brutto og netto). Variasjoner i score på de fem komponentene fanger til sammen opp (forklarer) 28 prosent av den totale variasjonen (variansen) i militær grad på skalaen fra sersjant, via fenrik og løytnant til kaptein eller høyere (skala 1-4). Nå er det grunnutdanningen som betyr mest, fordi det er den som «forklarer» mest av den totale gradsfordelingen i mobiliseringsforsvaret – ikke fordi den betyr mest i gjennomsnitt, men fordi det er langt flere som har befals-skole eller teknisk fagskole (fire av ti) enn som har videreutdanning (knappt én av ti). Dette er et tallmessig uttrykk for utbytte av formell kompetanse i en større sammenheng.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Summen av nettoeffektene 0,6 (grunnutdanning), 0,6 (videreutdanning), 0,4 (frivillig kurs), 0,3 (lederopplæring) og 0,3 (pålagt kurs), tilsammen 2,2.

<sup>24</sup> Trond Petersen (1983) nevner følgende eksempel: På det norske arbeidsmarkedet observeres at innvandrere har 6,25 kr mindre i timelønn enn nordmenn, når man kontrollerer for forskjeller i utdanning og alder (ansiennitet). Vi observerer også at menn tjener 6,25 kr mer i gjennomsnitt enn kvinner per time, fortsatt korrigert for ulikhet i alder og utdanning. Benyttes et «manipulasjonskriterium» for hva som betyr mest for lønnsnivået på dette arbeidsmarkedet, er svaret at statsborgerskap og kjønn betyr like mye. Anta at én prosent av arbeidstagerne er innvandrere (99 prosent er nordmenn), mens halvparten er kvinner (halvparten menn). Hvis vi spør hva som har størst betydning for den totale lønnsvariasjonen på det norske arbeidsmarkedet av statsborgerskap og kjønn, er svaret at kjønn betyr mer enn statsborgerskap. De standardiserte nettoeffektene (beta i en regresjon) tilskriver statsborgerskap en virkning på 0,05 på skalaen (forts.)

## Ett samlemaal på den formelle kompetansen

Av dette kan vi konstruere ett enkelt mål på befalets formelle kompetanse med utgangspunkt i de fem dimensjonene som er skissert i tabell 2.2. Det enkleste er et rent summerende eller additivt mål. Vi spør om vedkommende har grunnutdanning med pliktjeneste (ja/nei), videreutdanning av minst tre måneders varighet (ja/nei), frivillige kurs (ja/nei), obligatoriske kurs (ja/nei) og lederopplæring (ja/nei). Hvis ja tilskrives scoren 1, hvis nei tilskrives scoren 0.

I det summerende målet teller alle komponentene likt. Vi får et mål med verdier fra 0 (score null på alle fem dimensjoner) til 5 (score 1 på alle fem dimensjoner). Det er 31 prosent av reservebefalet som ikke tilfredsstiller dette målets krav til formell kompetanse (figur 2.13). Disse tre av ti har grunnutdanning fra usk, kurs i HV eller annen spesialistutdanning, men de har ikke kurs, verken frivillige, obligatoriske eller lederopplæringskurs og de har heller ikke gjennomført noen form for militær videreutdanning. Nesten syv av ti (68 prosent) har lavest eller nest lavest score på indeksen (0-1), og rundt ni av ti (89 prosent) har score lavere enn 3 på skalaen fra 0 til 5.

fra 0 til 1, mens kjønn tilskrives en nettoeffekt på 0,26 på samme skala. Når vi endrer kjønn med en enhet (ett standardavvik) endres lønnsnivået med 0,26 enheter (standardavvik) – alt annet likt, det vil si når statsborgerskap holdes konstant – mens når vi endrer statsborgerskap med en enhet (standardavvik) – alt annet likt, det vil si når kjønn holdes konstant – endres lønnsnivået med 0,05 enheter (standardavvik) i gjennomsnitt. Kjønn har større betydning for den totale lønnsvariasjonen på dette arbeidsmarkedet enn statsborgerskap, men utenlandske statsborgere tjener fortsatt ikke mer enn norske kvinner i samme aldersgruppe og utdanningsgruppe. Vi oppfatter dette som to perspektiver på et «kausalforhold». Det statistiske perspektivet tar ikke bare hensyn til hvor mye de ulike gruppene avviker fra hverandre (eller mer nøyaktig fra tyngdepunktet i fordelingen), det tar også hensyn til hvor mange som avviker hvor mye. Når effektvariabelen angir en 1-99 prosent fordeling (mellom invandrere og nordmenn) er den statistisk sett å oppfatte som en konstant. En konstant kan ikke forklare variasjonen på en variabel (lønnsnivået varierer mye), like lite som variasjon på en variabel kan forklare en regularitet – manglende variasjon – på en annen variabel. I vår situasjon finner vi at *de få* som tar videreutdanning realiserer en grad høyere i gjennomsnitt enn *de mange* som ikke tar slik utdanning, betydelig mer enn forskjellen mellom *de mange* som tar en grunnutdanning med pliktjeneste og *de mange* som ikke gjør det. Siden variasjonen i grunnutdanning er mye større enn variasjonen i videreutdanning og begge har betydelig effekt på gradsnivået blant reservebefal, vil grunnutdanning forklare mer av den samlede variasjonen i militær grad enn videreutdanning, selv om det er den siste faktoren som betyr mest *per se*. Vurderingen av kausal effekt følger av det perspektivet vi anlegger på den avhengige variabelen. Når vi sammenligner prosentforskjeller i en tabell anlegges en standardisert betraktning, det vil si et manipulasjons- eller substitusjonskriterium på statistisk effekt eller sterngere – kausalitet. Petersen (1983: 243-259) og Laake (1982: 277-288) argumenterer for at kausalitet bygger på et manipulasjonskriterium – det er de standardiserte koeffesientene som må være utgangspunkt for en vurdering av hva som betyr mest. Knudsen, Colbjørnsen og Hernes (1983: 381-389) deler ikke denne oppfatningen. Dette trekløvet argumenterer for at svaret avhenger av problemstillingen – og vi har stort sett lånt deres argumenter for at kausalitet også bygger på prediksjonskriterier eller statistiske betraktninger.

Vi får et bilde av et befalskorps med lav formell kompetanse. Reserveoffiseren – for han er offiser i gjennomsnitt – fremstår ikke som en velstudert røver, men heller som en person med på-jobben-trening og erfaring, som en praktiker.

Det er rimelig sterke føringer på den militære graden av formell utdanningsbakgrunn, men det er fortsatt betydelig rom for å stige i gradene også for befal som velger den praktiske fremfor den teoretiske vei mot høyere kompetanse og større ansvar (høyere grad). Siden 28 prosent av gradsvariasjonene er «forklart» når vi kjenner befalets formelle kompetanse, og de resterende 72 prosent følger er «uforklart», er det fortsatt betydelig manøvreringsrom for praktikere også.<sup>25</sup> Nå består oppgaven i å finne tallmessige uttrykk for realkompetansens betydning for tilskrivning av grad. Med realkompetanse menes praktisk erfaring, som repøvelser, arbeid som vernepliktig lønnet befal, ansettelse i Forsvaret ut over pliktjeneste og lignende.

## 2.4.2 REELL KOMPETANSE

På tilsvarende måte kan vi konstruere statistiske uttrykk for reservebefalets *reelle* kompetanse. Ideelt sett reflekterer den reelle kompetansen «læring gjennom hele livet (som) fører til at en person stadig utvikler sine kunnskaper og sin dyktighet til å mestre nye og krevende arbeidsoppgaver».<sup>26</sup> Vårt mål på reell kompetanse bygger på sammenstilling av ulike former for tjeneste og militær praktisk erfaring. Tabell 2.5 illustrerer hvordan andel repøvede, andelen som har minst 30 dager rep-erfaring, som har tjenestegjort som vernepliktig lønnet befal, som er øvet i henhold til tjenestereglementet og som har hatt ansettelsestid inklusive og eksklusive pliktjeneste varierer med militær grad.

**Alle med løytnants grad eller høyere har vært ansatt i Forsvaret**  
Vi ser at det er en klar sammenheng mellom militær praksis og militær grad. Det er langt flere i gruppen med høyere grad som har vært på rep, som har

<sup>25</sup> Man kan innvende mot det additive målet på formell kompetanse at det ikke ivaretar kvantitative og kvalitative aspekter ved formalkompetansen: Det er for eksempel forskjell på å gjennomføre krigsskolens øverste avdeling med etterfølgende pliktjeneste, og det å gjennomføre et tre måneders kurs på en av Forsvarets spesialskoler eller fellesskoler i taktikk, våpenkjennskap og så videre. Det er også forskjell mellom bredden i den kompetansen som følger av ett kurs innen våpenkjennskap og fire kurs innen ledelse, våpenkjennskap, personaladministrasjon og stabstjeneste. Et regresjonsmål gir oss bedre mulighet til å ivareta slike kvantitative og kvalitative nyanser i Forsvarets utdanningstilbud. En regresjonsmodell av de fem komponentene i befalets formelle kompetanse mot deres militære grad, fanger opp (forklarer) 34 prosent av variasjonen (variansen) i gradsfordelingen blant norsk reservebefal i 1990.

<sup>26</sup> BUV H II op cit: 19.

vært vernepliktig lønnet, som har vært ansatt i Forsvaret utenom plikttjeneste og så videre, enn blant befal med lavere grad. Det er likevel ikke den samme strømlinjeformede sammenhengen mellom militær praksis og militær grad som vi fant mellom formell utdanning og militær grad. Det er for eksempel ikke flere med kapteins grad eller høyere som har vært på rep og som har minst 30 dagers rep-erfaring enn blant løytnantene, og alt reservebefal som har løytnants grad eller høyere har enten hatt en periode med plikttjeneste (fordi de valgte befalsskole, teknisk fagskole eller for eksempel lærergsskole) eller de har vært ansatt i Forsvaret utenom plikttjeneste. Et ansettelsesforhold er tilsynelatende en nødvendig betingelse for å oppnå løytnants grad eller høyere. Det forhindrer ikke at det er mange med lavere grad som også rapporterer et ansettelsesforhold, så noen tilstrekkelig betingelse har vi ikke funnet. Mange av disse er selvsagt i bevegelse mot høyere grad, men neppe alle.

### **Flest vernepliktig lønnede i forsvarsgrener med lavest øvelsesfrekvens**

Det er rundt halvparten av befalet med løytnants grad eller høyere som har hatt kontrakt som vernepliktig lønnet befal – men her er andelen den samme blant for eksempel fenrikene. Vi kan nevne at kontrakt som vernepliktig lønnet er noe vanligere i Sjøforsvaret og Luftforsvaret enn i Hæren og HV. I den delen av Sjø- og Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste (Sjø/Luft 15 mnd) har nesten seks av ti hatt slik kontrakt – gjerne «sommerjobb» som befal ved en øvelsesavdeling eller en stående avdeling. I Sjø/ Luft 12 måneder – Kystartilleriet og Luftvernartilleriet – har

*Tabell 2.5 Andel repøvede, vernepliktig lønnede og med jobberfaring fra Forsvaret etter militær grad. Prosent.*

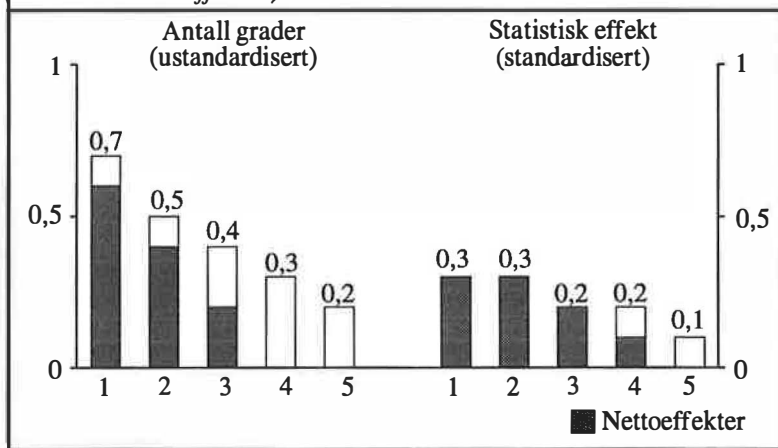
|                                      | Sersjant | Fenrik | Løytnant | Kaptein+ | Alle |
|--------------------------------------|----------|--------|----------|----------|------|
| Repøvet                              | 59       | 68     | 85       | 83       | 71   |
| Minst 30 rep-dager                   | 30       | 47     | 71       | 67       | 49   |
| Øvet i hht. tjenestereglement*       | 40       | 42     | 51       | 54       | 45   |
| Vernepliktig lønnet                  | 26       | 44     | 47       | 49       | 40   |
| Har vært ansatt utenom plikttjeneste | 11       | 26     | 42       | 69       | 37   |
| Har vært ansatt, inkl. plikttjeneste | 18       | 47     | 100      | 100      | 55   |
| Prosentueringsbasis                  | 584      | 989    | 467      | 178      | 2219 |

Tabellforklaring: \*Hvis HV; øvet siste år, hvis annen forsvarsgren; øvet siste fire år.

drøyt halvparten hatt slik kontrakt, mens andelene i Hæren og Heimevernet (inkludert overført befall) er henholdsvis 38 prosent og 25 prosent. Vi diskuterer øvelsesmønsteret i forsvarsgrenene i avsnitt 2.3. Den reelle kompetansen, og viktige sider ved den formelle kompetansen (kursvirksomheten), er ikke bare uttrykk for frivillighet. Det er betydelige forskjeller i ulike forsvarsgreners orientering mot mobiliseringsavdelingene i praksis, noe som impliserer at det også er betydelige føringer på det å stige i gradene, føringer som *ligger bakenfor den enkeltes frihet og verdighet* for å parafrasere en kjent atferdstenker.<sup>27</sup>

Øvelsesfrekvensen – antall rep i gjennomsnitt samt andel repøvede – er lavest i de forsvarsgrenene som har høyest andel vernepliktig lønnet befall. Nå kan vi ikke uten videre tolke slike sammenhenger som uttrykk for at det finnes «metningspunkter» i reservebefalskorpset: Hvis man stadig er inne på kurs eller øvelse, er man mindre tilbøyelig til å søke kontrakt som vernepliktig lønnet befall enn om man sjelden er inne på øvelse.<sup>28</sup> Derfor har vi testet denne relasjonen på individnivå. Vi finner at vernepliktig lønnet befall

**Figur 2.12** Hva slags reell kompetanse betyr mest for den militære graden. Enhet er antall grader (ustandardisert koeffisient) og antall standardavvik (standardisert koeffisient)



Figurforklaring: 1: Ansatt ut over pliktteneste, 2: Minst 30 dagers rep-erfaring, 3: Har vært på minst en repøvelse, 4: Har hatt kontrakt som vernepliktig lønnet, 5: Ble øvet siste år i HV eller siste tre-fire år ellers. Alle effekter er estimert ved lineær regresjon.

<sup>27</sup> Skinner (1971)

<sup>28</sup> I metodelitteraturen kalles dette en *økologisk* feilslutning. Et berømt eksempel er den observerte sammenhengen mellom oppslutningen om det tyske nazistpartiet (NSDAP) under valget i Tyskland i 1933 og andelen selvstendig næringsdrivende i ulike valgkretser. NSDAP hadde størst oppslutning der andelen selvstendig næringsfrivende var størst. Noen konkluderte at selvstendige var mer tilbøyelige til å stemme nazistisk enn (forts.)

har like mange pålagte kurs, noe flere frivillige kurs og noe færre antall repøvelser/andel repøvede enn reservebefal som ikke har hatt slik kontrakt. Kursdeltagelse demper ikke lysten på slike kontrakter i gjennomsnitt (eller omvendt), men det er en tendens til at hyppig rep-kontakt har en slik (statistisk pålitelig) virkning også på individnivå. Sammenhengen er imidlertid svak, så i den grad det finnes «metningspunkter» i reservebefalets kontakt med Forsvaret, varierer disse svært mye mellom ulike grupper reservebefal (etter grad, alder osv.).<sup>29</sup>

### **Hvilke aspekter ved den reelle kompetansen gir størst utbytte brutto og netto?**

På samme måte som for den formelle kompetansen (utdanning og kurs), kan vi nå lete etter statistiske uttrykk for den reelle kompetansens betydning for tilskrivning av militær grad i mobiliseringsforsvaret (per 1993) (figur 2.12).

For det første er det ingen enkeltaspekter ved den reelle kompetansen som gir like stor uttelling med hensyn på militær grad som for eksempel det å gjennomføre militær videreutdanning av minst tre måneders varighet – verken brutto eller netto. Samtidig gir praktisk øvelse betydelig utbytte. Det å ha vært ansatt i Forsvaret utenom plikttjeneste, gir i gjennomsnitt 0,7 høyere grad enn det å ikke ha vært ansatt i Forsvaret utenom plikttjeneste (brutto). Minst en måneds rep-erfaring gir et utbytte på en halv grad i gjennomsnitt (brutto). Det gir også utbytte å ha vært vernepliktig lønnet befall – 0,3 grader i gjennomsnitt (brutto).

Netto-effektene (de ustandardiserte) er noe mindre enn dette, men rangeringen er den samme. Hvis vi sammenligner et reservebefal som scorer null på alle disse aspektene ved den reelle kompetansen, og et befall som

andre grupper yrkesaktive og utviklet forklaringer på denne tilbøyeligheten. Ved nærmere ettersyn (test av hypotesen på individnivå) viste det seg at de selvstendige hadde lavere oppslutning om NSDAP enn gjennomsnittet blant de andre yrkesgruppene i 1933 – en nivå – eller økologisk feilslutning (Hellevik 1977: 364-369). Det kan være like feilaktig å tolke den negative sammenhengen mellom andelen vernepliktig lønnete og andelen repøvede/antall øvelser i snitt som uttrykk for at befall som øves mye er mindre tilbøyelig til å ønske kontrakt som vernepliktig lønnet enn befall som øves lite.

<sup>29</sup> Vi benyttet en (oddstate)modell for å teste hypotesen. Den viser at det går en direkte effekt mellom en inndeling etter forsvarsgren og om man har hatt (har) kontrakt som vernepliktig lønnet eller ikke. Dette kan dels være uttrykk for at etterspørselen etter slike ferieavløsere i for eksempel Hæren er mindre enn i for eksempel Marinen, men kan også indikere at det er ulike «kulturer» i reservebefalskorpset i henholdsvis Hæren og Marinen. Deretter observeres en (signifikant) negativ indirekte sammenheng mellom forsvarsgren og sjansen for å være (ha vært) vernepliktig lønnet som går via antall repøvelser. Når vi kontrollerer for reservebefalets forsvarsgren (etterspørsel, «kultur» osv.) er det fortsatt en pålitelig negativ relasjon mellom antall rep'er (også om man er øvet eller ikke) og sjansen for at man har (har hatt) kontrakt som vernepliktig lønnet befall på individnivå – en indikator på en dempende virkning av hyppig rep-kontakt med mobiliseringsforsvaret eller et (diffust) metningspunkt om man vil.

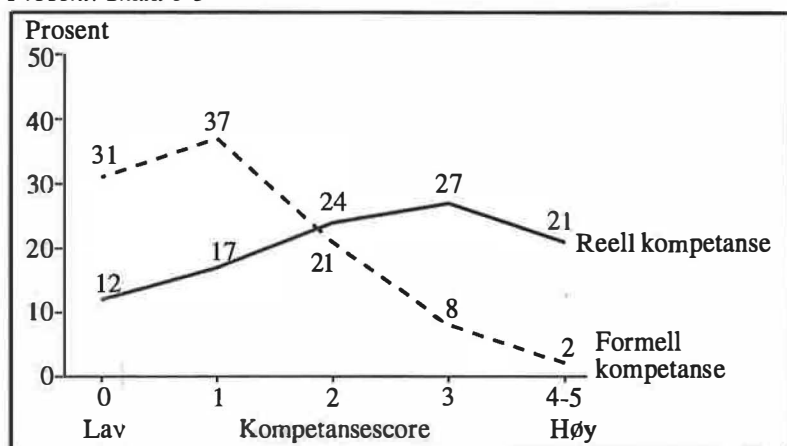
scorer én på alle aspektene, predikeres en forskjell i militær grad på summen av de fem (ustandardiserte) netto-effektene. Ansettelse gir 0,6 grader, om man har vært på rep eller ikke gir 0,2 grader, minst 30 dagers øvelse-erfaring gir 0,4 grader, mens om man har vært vernepliktig lønnet, og om man nylig har vært inne, ikke gir noe netto utbytte. Summen blir 1,2 militære grader. Hvis vi sammenligner en befalsskoleutdannet fenrik som siden ikke har hatt kontakt med Forsvaret med en befalsskoleutdannet som har hatt kontakt langs alle disse fem aspektene ved reell kompetanse, predikeres denne personens grad til minst å være løytnant.

Som tidligere nevnt er de standardiserte effektene et mål på statistisk effekt i en større sammenheng. Utslagene er noe mindre enn i situasjonen med formell kompetanse. Men fortsatt observerer vi betydelige statistiske effekter mellom praktisk øvelse av ulike sjateringer, og variasjonen (variansen) i militær grad blant norsk reservebefal, til sammen drøyt 20 prosent – en effekt på linje med uttellingen av det å ta ulike kurs i Forsvaret (både lederopplæring, frivillige kurs og obligatoriske kurs).

### Ett samlemål på reell kompetanse

La oss nå konstruere et enkelt samlemål på reell kompetanse (additiv indeks) med skala fra 0 til 5. Laveste verdi betyr at man ikke har vært repøvet og følgelig ikke har minst 30 dagers rep-erfaring eller er øvet i henhold til tjenestereglementet, ikke har vært vernepliktig lønnet og ikke har vært ansatt i Forsvaret utenom plikttjeneste. Verdien 5 angir at man har gjort alt dette. I så fall kan reservebefalet inndeles som følger:

Figur 2.13 Samlet formell og reell kompetanse blant norsk reservebefal. Prosent. Skala 0-5



12 prosent har laveste score på formell kompetanse, det vil si ingen praktisk erfaring overhodet, drøyt halvparten har score 2 eller lavere og to av ti kan sies å ha relativt høy formell kompetanse (score 4-5). Disse har gjennomgående både ansettelsesforhold og solid rep-erfaring. Vi får forsåvidt bekreftet inntrykket av at mens svært få har høy formell kompetanse, er det relativt mange som har betydelig praktisk erfaring – høy reell kompetanse (figur 2.13).

### 2.4.3 SAMLET KOMPETANSE OG MILITÆR GRAD

Vi har identifisert fem aspekter ved reservebefalets formelle kompetanse knyttet til deres grunnutdanning, videreutdanning, og tre forskjellige former for kurs – frivillig lederopplæring og frivillige og obligatoriske kurs i tilknytning til repøvelser. På samme måte identifiserte vi fem aspekter ved reservebefalets reelle kompetanse: Om de hadde vært på rep, hvor lenge de hadde vært på rep, om de hadde tjenestegjort som vernepliktig lønnet befal, om de var øvet i henhold til tjenestereglementet – siste år i HV, siste tre-fire år i andre forsvarsgrener – og om de hadde vært ansatt i Forsvaret ut over ansettelsesforhold som følger av at de har gjennomført bestemte utdanninger i Forsvaret. På det enkle summerende (additive) målet ble reservebefalet fordelt på skalaen fra null (ingen) til fem (maksimal score) på både realkompetanse og formalkompetanse.

Disse ti aspektene ved den samlede kompetanse kan nå benyttes til nå konstruere et mål på reservebefalets totale kompetanse – nå på skalaen fra null til ti.

Bra samsvar mellom dokumentert kompetanse og militær grad, men oppover i gradshierarkiet er det noen som ikke får full uttelling for sin innsats

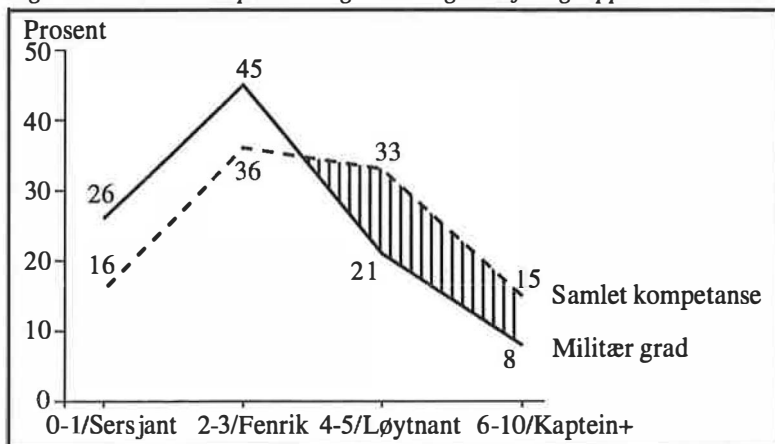
Figur 2.14 grupperer scoren i fire verdier og sammenstiller fordelingen med reservebefalets militære grad per 1993. De to kurvene er forholdsvis like. Det betyr at med økende score på samlet kompetanse, øker sjansen for at man har høyere grad. Samtidig observeres set at ikke alle får full uttelling for sin utdanning og iherdighet (skravert felt i figuren). Gradsfordelingen er også uttrykk for en utvelgelse av kvalitet som ikke utelukkende gjenspeiler befalskorpsets fordeling på en sum av reell og formell kompetanse slik vi måler den her – dels fordi målet ikke er perfekt, dels fordi det er utvelgelsesaspekter (vurderinger av skikkethet på individnivå) som vanskelig lar seg fange opp gjennom våre generelle – *objektive* – mål. Da har vi samtidig sagt at kompetansekråvene til lavere grader som sersjant og fenrik fremstår som moderate til lave.

Vi spurte innledningsvis om den statistikken som er presentert så langt kunne hjelpe oss til å avdekke hvordan Forsvaret selv vurderer (verdsetter) ulike sider ved et befals kompetanse. Tjenestereglementet understreket at det var evnen til å mestre konkrete utfordringer i praksis som skulle telle mest ved tilsetning i ulike stillinger – underforstått at en «praktiker» som dokumenterer denne evnen skal ha like stor sjanse til å bekle krevende stillinger som en «teoretiker» med de samme dokumenterte ferdighetene. Vi avslutter dette avsnittet om kompetanse med å drøfte en modell som kaster lys over slike problemstillinger: Hva kreves i praksis for å kompensere for manglende teoretisk skoloring, ja er det noe i observasjonene våre som skulle tilsi at «praktikeren» kan komme til topps gjennom lang og tro tjeneste?

### Formell utdanning og ansettelse som sikkerhetsforanstaltning?

La oss ta utgangspunkt i et mål på formell og reell kompetanse som bygger på de ti dimensjonene som inngikk i de enkle summerende målene (tabell 2.2 og 2.3), men som i noe større grad ivaretar kvantitative og kvalitative aspekter ved disse dimensjonene enn det de summerende målene maktet: Tre øvelser skal gi større uttelling enn én øvelse, og fem kurstyper skal gi større bredde og anvendbarhet enn én og bare én kurstype. Det skal også være forskjell på utbyttet om man gjennomfører krigsskole eller om man gjennomfører et tre måneders fagkurs ved en av fellesskolene – for å nevne noen av de nyansene dette samlede kompetansemålet ivaretar. Vi tester dessuten evnen til å fange opp variasjonen (variansen) i militær grad ved å kontrollere for reservebefalens alder.

Figur 2.14 Total kompetanse og militær grad i fire grupper. Prosent

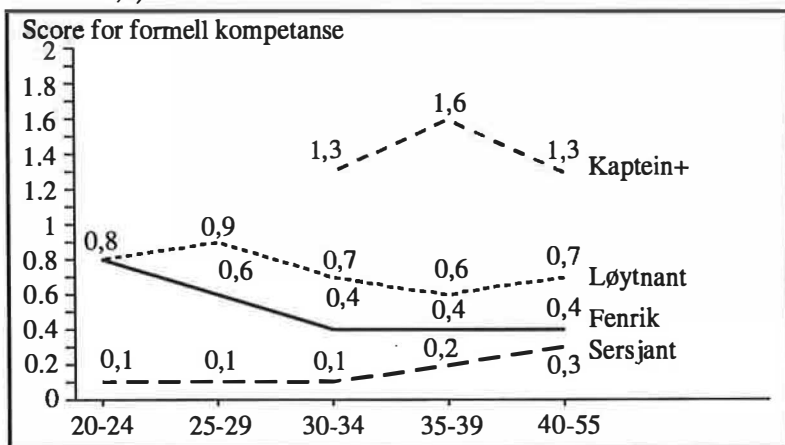


Alder i seg selv skal ikke ha betydning for tildelingen av ansvar og verdsettingen av kompetanse (ved tilskrivning av militær grad). Man kan godt argumentere for at det burde vært slik, at alder i seg selv gir autoritet fordi alder betyr «livserfaring og modenhet», men kriteriene for militært opprykk skal i prinsippet være knyttet til konkret handling – en viss utdanning, et visst antall kurs i kombinasjon med øvelser, en bestemt ansettelsestid (ansiennitet) og så videre – ikke at man har «fått noen ekstra år på baken».

Hvis alderens betydning for den militære graden *forvitrer* når vi kontrollerer for reservebefalets formelle og reelle kompetanse, har vi en bra modell for å skissere sammenhengen mellom kompetanse og grad. Figur 2.15A-B skisserer hvordan befalet fordeles på formell og reell kompetanse etter alder og militær grad, og formen på disse kurvene illustrerer at vi har kommet et godt stykke på vei. Vi får et visuelt uttrykk for at betydningen av alder nesten har forvitret – ikke helt, men nesten.

Befal med sersjants grad har meget lav score på formell kompetanse uansett alder, selv om utdanningsnivået er noe høyere blant de eldste enn blant de yngste – aldereffekten er altså ikke helt borte. Befal med fenriks grad scorer høyere enn sersjantene på formell kompetanse i alle aldersgrupper, men nå er det en tendens til at yngre fenriker har noe høyere utdanningscore enn eldre fenriker. Dette illustrerer antagelig nettovirkningen av to forhold som kan knyttes til det vi tidligere kalte alders- og generasjons-effekten. Yngre fenriker er på vei opp, og noen vil sikkert nå både løytnants og kapteins grad. De har ikke realisert utdanningsnivået sitt i høyere grad

Figur 2.15 Score på formell og reell kompetanse etter alder og militær grad. Gjennomsnittscore. A: Formell kompetanse (variasjonsbredde 0-5, gjennomsnitt 0,5)



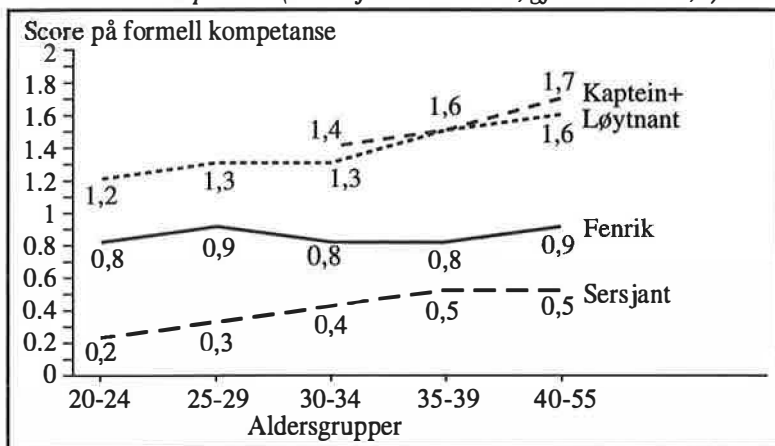
ennå. Samtidig kan vi observere konturene av det siste tiårets utdannings-revolusjon. Siden trenden er tilsvarende blant løytnanter, kan det hende at vi observerer en moderat inflasjon i kravene til formell kompetanse blant lavest graderte offiserer.<sup>30</sup>

Samtidig ser vi at løytnanter har høyere formell kompetanse enn fenriker, og at kapteiner (eller høyere) befinner seg i en egen verden med hensyn på formell kompetanse. Vi har dessuten nesten ingen observasjoner av kapteiner som er yngre enn 30 år. I reservebefalskorpset er alle kompani- og bataljonssjefene godt voksne sammenlignet med lavere gradert befal i gjennomsnitt. Ved å stille strenge krav til utdanning, får man den naturlige autoritet som knytter seg til «livserfaring og modenhet» på kjøpet fordi utdanning tar tid.

*Formell kompetanse skiller strengt tatt ut kapteinene – dette målet har størst differensierende virkning når vi nærmer oss toppen i det militære hierarkiet.*

Den reelle kompetansen virker ikke på samme måten. Nå skilles det nedre befalssjiktet ut – først sersjantene, dernest fenrikene – og vi har heller ikke vært like heldige (dyktige) i forsøket på å fjerne betydningen av alder. Hvis man starter som sersjant er det få hindringer på veien mot officers grad. En annen måte å si dette på, er at reservebefal som kalles inn til tjeneste med jevne mellomrom gjerne når graden som fenrik automatisk – man kan si enten de vil eller ikke. For å komme videre inn i løytnantenes rekker fant vi imidlertid en formell hindring: *Alle med løytnants grad eller*

#### 2.15 B: Reell kompetanse (variasjonsbredde 0-5, gjennomsnitt 0,9)



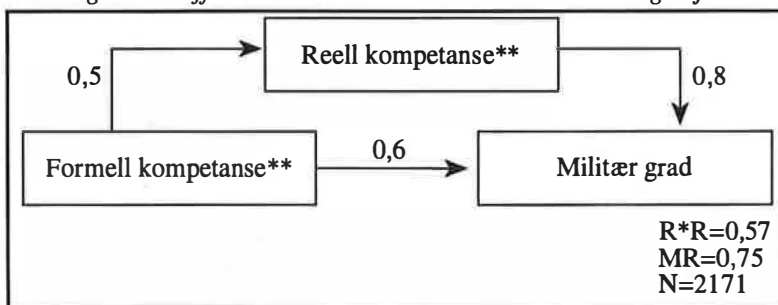
<sup>30</sup> Når det blir flere om like mange eller færre posisjoner, øker de formelle kravene til å entre en posisjon i gjennomsnitt – det utdanningsforskningen gjerne har kalt «more education for the same social rewards» (Boudon 1974A).

*høyere i utvalget (dvs. så godt som alle i populasjonen) hadde vært ansatt i Forsvaret en periode. Ansettelse var ingen garanti for å nå løytnants grad, men det var ingen løytnanter som ikke hadde vært ansatt. Vi tolker dette som en «sikkerhetsforanstaltning» fra Forsvarets side mot at reservebefal som følger strømmen, kommer for langt opp i grads- og ansvarshierarkiet. Vi ser dessuten at mens det går et ganske sterkt skille i kompetansescore mellom kapteiner (+) og løytnanter på formell kompetanse (skole- og kursveien), er det ingen forskjell i militær praksis (reell kompetanse) mellom kapteiner(+) og løytnater. Dette kan kalles statistisk samspill. Formell kompetanse (utdanning og kurs) skiller primært mellom hvem som blir løytnant og hvem som blir kaptein, reell kompetanse (øvelse og ansettelse) skiller primært mellom sersjanter, fenriker og løytnanter. Praktikeren blir definitivt løytnant hvis han sikter mot avansement, men nødvendigvis ikke kaptein. Den som bare følger strømmen stopper opp ved fenriks grad.*

### **Reell kompetanse betyr mye, men formell kompetanse betyr nok mest**

Hva betyr mest, praktisk øvelse og erfaring eller boklig lærdom? Vi har tillatt oss å avslutte diskusjonen av sammenhengen mellom kompetanse og militær grad med en statistisk modell som kan hjelpe oss til å besvare dette spørsmålet (figur 2.16).

*Figur 2.16 En modell som angir utbyttet av formell og reell kompetanse på militær grad. Koeffisienter er estimert ved trinnvis lineær regresjon*



Figurforklaring:  $R^2$ =forklart varians (57 prosent),  $MR$ =multipel korrelasjonskoeffisient (0,75; ved en endring på ett standardavvik i predikert score på militær grad ved hjelp av regresjonsligningen, endres observert score med 0,75 standardavvik – på skalaen fra 0 til 1 – det vil si sammenhengen er meget sterk),  $N$ =antall observasjoner. Formell kompetanse er uttrykk for en regresjon mot militær grad av fem inputs: Grunnutdanning (rangert), videreutdanning (rangert), frivillig lederopplæring (nei/ja), frivillige kurs (antall typer) og obligatoriske kurs (antall typer). Reell kompetanse er uttrykk for en regresjon mot militær grad av fem inputs: Antall repøvelser, rep'enes lengde, om man er øvet i henhold til tjenestereglementet (nei/ja), kontrakt som vernepliktig lønnet (nei/ja) og om man har vært ansatt ett år eller mer i Forsvaret, inkludert ansettelse under pliktjeneste (nei/ja).

Vi tenker oss at den formelle kompetansen realiseres først, en forutsetning som bare delvis er riktig. Grunnutdanning og videreutdanning realiseres først, mens kursvirksomhet skjer parallelt med praktisk øvelse. Under denne forutsetningen får formell kompetanse to virkninger på den militære graden, en *direkte* effekt, og en *indirekte* effekt via reell kompetanse. Reell kompetanse får bare *én direkte effekt* på militær grad. I utgangspunktet undertrykkes (undervurderes) realkompetansens uttelling med hensyn på militær grad i modellen, men vi forsøker å korrigere for denne diskriminering når vi tolker resultatene.

Boksene refererer til variable – de kjennetegnene ved reservebefalet som varierer – mens pilene som knytter boksene sammen indikerer påvirkningsretning. Tallene angir kraften i overføringen fra et individuelt kjennetegn til et annet (hvor stort utbytte). Tallene er beregnet (estimert) ved trinnvis lineær regresjon. Variasjonsbredden (skalaen) på formell og reell kompetanse er verdiene 0-5, mens militær grad varierer mellom 1 og 4, der 1 betyr sersjant og 4 betyr kaptein eller høyere. En effekt på 0,6 betyr at en endring på en enhet på en kompetansevariabel et vilkårlig sted på skalaen mellom 0 og 5 «produserer» en økning i militær grad på 0,6 enheter, når scoren på den andre kompetansevariablen holdes konstant.

Befal med høy formell kompetanse er klart overrepresentert blant befall med lang og tro tjeneste (høy reell kompetanse). Når scoren på formell kompetanse økes med en enhet, øker scoren på reell kompetanse med 0,5 enheter et vilkårlig sted på skalaen fra 0 til 5. Deretter ser vi at både formell og reell kompetanse har betydelig direkte effekt på militær grad. En økning i formell kompetanse på en enhet (langs skalaen 0-5) – når den reelle kompetansen holdes konstant – øker den militære graden med 0,6 grader. En økning i reell kompetanse med en enhet (langs skalaen 0-5) øker den militære graden med 0,8 grader når formell kompetanse holdes konstant. Konfrontert med hele gradfordelingen – hele skalaen fra sersjant til kaptein – synes realkompetansen å gi større netto utbytte enn formalkompetansen. Tjenestereglementet har så langt sitt på det tørre når det understreket de praktiske ferdighetenes avgjørende rolle for tildeling av grad og dermed ansvar i mobiliseringsorganisasjonen.

Det er imidlertid en hake ved denne konklusjonen: Det er en sterke sammenheng mellom formell og reell kompetanse. Forutsetningen om hva som kommer først i tid av utdanning og praksis blir avgjørende for hvilken samlet effekt (utbytte mhp. militær grad) som tilskrives de ulike aspektene ved reservebefalets kompetanse. Hvis formalkompetansen plasseres først – noe det er lettest å argumentere for – må inntil halvparten av det utbyttet den reelle kompetansen gir, tolkes som en indirekte virkning av utdanningsnivå (formell kompetanse). Vi har forsåvidt identifisert hva denne koplingen kan

bety i praksis. Befal med høyere utdanning er ikke bare overrepresentert blant befal med ansettelse i Forsvaret, de har også gjennomført kortere eller lengre plikttjeneste etter avsluttet utdanning. Denne arbeidserfaringen befinder seg formelt (dvs. modellteknisk) og reelt (dvs. substansielt) i skjæringspunktet mellom formell og reell kompetanse. Den representerer en ressurs befalet har med seg inn i mobiliseringsavdelingene. Vurdert slik, er det samlede utbytte av formell kompetanse på militær grad *én grad* – 0,6 direkte og 0,4 indirekte via militær praksis – mens nettovirkningen av militær praksis reduseres fra 0,8 til *0,4 grader* (alt annet likt). Det er altså kombinasjonen av utdanning og ansettelse som gir det viktigste utslaget på gradfordelingen blant reservebefal. I den forstand synes Forsvaret å være sterkt orientert mot formell kompetanse – sterkere enn det inntrykket sitatet fra tjenestereglementet gir – og antagelig sterkere enn kompetansens praktiske aspekter når disse renses for sine skole- og kurselementer. Det er definitivt rom for den praktikerer som viser tilstrekkelig utholdenhet og interesse langt opp i gradshierarkiet, men det meste styres i praksis via skole- og kurssystemet, og her spiller ansettelsestiden i Forsvaret en nøkkelrolle.

Alderseffekten (brutto) på militær grad er 0,2. Det betyr at 40-55-åringene har *én militær grad* høyere enn 20-24-åringene i gjennomsnitt. Når vi kontrollerer for formell og reell kompetanse halveres denne netto alders-effekten.

Hvis vi måler reduksjonen i alderens betydning for den militær graden i «forklaringskraft» (forklart varians) observeres at en brutto virkning på militær grad på *13 prosent reduseres* til en netto virkning på *to prosent*. I en bestemt aldersgruppe er det 13 prosent mindre variasjon i militær grad enn i en vilkårlig sammensatt gruppe reservebefal etter alder – ingen ubetydelig sammenheng. En modell som inneholder formell og reell kompetanse reduserer variasjonen i militær grad med 57 prosent. Det betyr at en gruppe befal som har identisk formell og reell kompetanse har 57 prosent mindre variasjon i militær grad enn en vilkårlig sammensatt gruppe reservebefal på de samme kompetansemålene – og nå er effekten overveldende. Det gjenstår selvfølgelig mye variasjon i militær grad som ikke forklares av våre kompetansemål (43 prosent), men det er ikke ofte at individmodeller gir så høy forklaringskraft. At vi nesten har nådd frem til målet, demonstreres når vi inkluderer befalets alder i modellen. Forklaringskraften øker og økningen er statistisk pålitelig (med fem prosent sjanse for å ta feil), men den er på beskjedne to prosent. Inkluderer alder forklares 59 prosent av variasjonen (variansen) i militær grad. Da er gradfordelingen forklart for de fleste praktiske formål. Vi har antagelig maktet å identifisere kombinasjoner av formell og reell kompetanse som fanger inn de faktiske opprykkskriteriene meget bra.

Så langt har vi såvidt antydnet at det kan ligge føringer bak de militære opprykkene som virker bakenfor det vi kan oppfatte som entusiasme, motivasjon, interesse, frivillighet og så videre. Disse aspektene kommer vi tilbake til. Nå er oppgaven å avdekke (statistisk og forhåpentligvis substansielt) de føringer på den militære praksis blant reservebefalet som kan knyttes til øvelsesmønsteret i forsvarsgrenene.

## Konklusjon

Befalets kompetanse ble inndelt i formell og reell kompetanse. Formell kompetanse omfatter grunnutdanning, videreutdanning, lederopplæring, frivillige og obligatoriske kurs. Alle disse fem utdanningsaktivitetene har selvstendig positiv virkning på den militære graden. Det er imidlertid type grunnutdanning og videreutdanning som har størst netto effekt. Reservebefal kan antagelig kompensere for manglende skolegang med omfattende kursvirksomhet, men da må nok kursvirksomheten være meget omfattende.

Reell kompetanse refererer til praktisk øvelse og erfaring, og omfatter repøvelser (antall og lengde), kontrakt som vernepliktig lønnet befall og ansettelse i Forsvaret gjennom plikttjeneste og utenom plikttjeneste. Militær ansiennitet gir også betydelig utbytte i form av militær grad, like stort utbytte som kursvirksomheten. Det er imidlertid ansiennitet som plikttjeneste (en skjult virkning av formell utdanning) og ansettelse utenom plikttjeneste som har størst positiv virkning på den militære graden. Vi fant for eksempel at alle med løytnants grad eller høyere i utvalget – det vil si nesten alle i populasjonen – hadde vært ansatt i Forsvaret en periode før de entret reservebefalets rekke. Et ansettelsesforhold er ingen tilstrekkelig betingelse for å nå løytnants grad, men det er tilsynelatende en nødvendig betingelse for å nå dette nivået i mobiliseringsorganisasjonen.

Vi tolker dette som uttrykk for en «sikkerhetsforanstaltning», som et formelt hinder mot at befall som utelukkende følger strømmen får for mye ansvar under øvelse.

En modell som sammenstiller utbyttet av reell og formell kompetanse med hensyn på militær grad, indikerer at «skoleveien» gir noe større utbytte med hensyn på militær grad enn «arbeidsveien». Militære opprykkskriterier er antagelig sterkere orientert mot boklig lærdom enn mot på-jobben-erfaring, særlig når befalet nærmer seg kompanisjefnivå eller høyere. Det får ikke hjelpe at tjenestereglementet understreker at dokumenterte ferdigheter som følger av praktisk øvelse skal telle like mye som utdanningsbakgrunn. Selv ikke svært mye rep-praksis kompenserer for manglende skolegang med etterfølgende plikttjeneste. Man kan forsåvidt hevde at opprykk til de høyere gradene er uttrykk for en kombinasjon av skolegang og praktisk arbeid gjennom plikttjenesten, og at det er denne kombinasjonen av utdanning og

ansiennitet som statistisk (og faktisk) fører et befall til topps også i mobiliseringsavdelingene.

## 2.5 NOEN INDIKATORER

### PÅ ØVELSESMØNSTERET I FORSVARET

Aktiviteten i mobiliseringsforsvaret fordeles mellom førstegangstjenesten og repetisjonsavdelingene. Under førstegangstjenesten er det primært fast ansatt befall som øver og leder vernepliktige mannskaper ved øvelsesavdelinger og stående avdelinger. Vi har imidlertid sett at reservebefallet kommer inn som blant annet ferieavløsere, gjennom ordningen med vernepliktig lønnet befall. På repøvelsene opptrer i hovedsak det vi har kalt *sivilister i uniform*, enten vi snakker om befall eller menige.

I dette avsnittet leter vi etter statistiske uttrykk for (indikatorer på) øvelsesmønsteret i Forsvaret. Hva er sjansen for å bli innkalt til repøvelse hvis et reservebefall er teknisk utdannet i en våpenart som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste? Er det i realiteten slik at valg av visse militære grunnutdanninger og forsvarsgrener fører til at den eneste kontakten med Forsvaret etter endt førstegangstjeneste eller pliktjeneste blir et årlig krigstjenestekort som blant annet forteller hvor man er mobiliseringsdisponert hvis det verst tenkelige skulle inntreffe? Må dette reservebefallet foreta seg noe spesielt selv – å be om overføring til Heimevernet, å vise spesiell interesse ved å søke mot frivillige kurs og så videre – for å komme på repøvelse etter at han har gjort sin plikt? Vi forsøker å besvare slike spørsmål ved å resonnerer på en modell som dels «forklarer» sjansen for å bli repøvet, dels antall repøvelser i løpet av vernepliktskarrieren, hvis man først ble innkalt til øvelse. Resonnementet bygges opp steg for steg, for å vise hvilke forhold som påvirker øvelsesmønsteret i mobiliseringsforsvaret. For å lette lesbarheten har vi lagt modellresonnementet til appendix 2.1. Interesserte lesere henvises dit.

#### Skomakeren blir ved sin lest

La oss først spørre om det er en tendens til at reservebefallet *forblir* mobiliseringsdisponert i den forsvarsgrenen (gruppe av våpenarter) de gjennomførte sin militære grunnutdanning i. Er det mange som skifter beite og manøvrerer på tvers av inndelingen i forsvarsgrener etter avsluttet grunnutdanning, eller er det forholdsvis vanntette skott mellom forsvarsgrenene? Vi får et bestemt inntrykk av at reservebefallet blir ved sin lest (tabell 2.6).

Mellom 83 og 100 prosent er tilknyttet samme forsvarsgren i dag som når de gjennomførte sin militære grunnutdanning avhengig av hvor de ble

utdannet. Det er meget få overganger mellom Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret, mens Heimevernet i tillegg til å beholde alle «sine egne», mottar befal fra de andre forsvarsgrenene – størst andeler fra Marinen, flest personer fra Hæren. Vi konkluderer slik: Når et reservebefal har valgt tilknytning til Forsvaret gjennom sin grunnutdanning under førstegangstjenesten, velger befalet samtidig hvor han skal oppholde seg frem til han passerer aldersgrensen som 44-åring, eller som 55-åring, avhengig av om han gjennomførte en befalsutdanning med etterfølgende plikttjeneste eller ikke. Unntaket, som bekrefter regelen om det motsatte, er de som søker seg (overføres) til Heimevernet.

### Nesten ni av ti er mobiliseringsdisponert

La oss nå spørre om det er *formelle skillelinjer* i forsvarsgrenenes mobiliseringsorientering. Er det slik at noen forsvarsgrener mobiliseringsdisponerer alt befal, mens andre nesten ikke opererer med annet befal enn det som er fast ansatt/inne til førstegangstjeneste?

Andelen mobiliseringsdisponert reservebefal i alderen 20-39 år (i 1993) varierer fra 79 prosent i Marinen til rundt 98 prosent i Heimevernet (figur

*Tabell 2.6 Reservebefalets forsvarsgren i dag etter den våpenart det fikk sin militære grunnutdanning i. Prosent*

| Utdannet: |               | Mobiliseringsdisponert: |     |      |     | Antall=<br>100 % |
|-----------|---------------|-------------------------|-----|------|-----|------------------|
| Fgren     | Våpenart      | Hær                     | Sjø | Luft | HV  |                  |
| Hær       | Inf/kav/ingvp | 89                      |     | 2    | 9   | 732              |
|           | Øvrige        | 93                      | 2   | 2    | 3   | 460              |
| Sjø       | Marine        |                         | 83  | 2    | 15  | 229              |
|           | Kystart       |                         | 92  | 1    | 7   | 102              |
| Luft      | Luftvern      | 2                       |     | 88   | 8   | 106              |
|           | Øvrige        |                         |     | 93   | 7   | 199              |
| HV        | HV-usk        |                         |     |      | 100 | 16               |
|           | Befkurs       |                         |     |      | 100 | 337              |
|           | Uoppgitt      | 12                      | 30  | 19   | 39  | 54               |
| Alle      |               | 48                      | 14  | 15   | 23  | 2235             |

Tabellforklaring: Fgren: Forsvarsgren. HV: Heimevernet. Inf/kav/ingvp: Våpenartene Infanteriet, Kavalleriet og ingeniørvåpenet i Hæren. Kystart: Kystartilleriet, Luftvern: Luftvernartilleriet. HV-usk: Utskrevet sersjantkurs i HV. Befkurs: Befalskurs i HV.

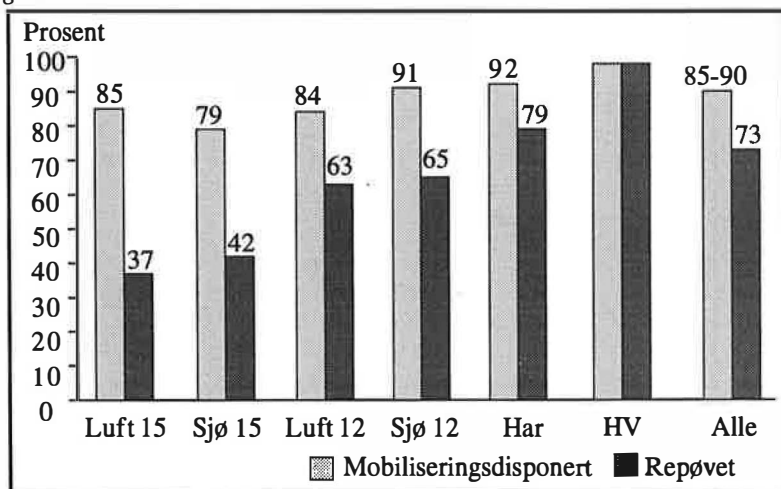
2.16). Selv om det er forskjeller mellom forsvarsgrenene, er et klart flertall av reservebefalet oppsatt i en eller annen mobiliseringsstilling, uansett hvor de hører hjemme. Formelt sett er forsvarsgrenene nesten like mobiliseringsorienterte. Det er først når vi ser på deres *praksis* at vi øyner betydelige forskjeller mellom dem.

### I deler av Sjø- og Luftforsvaret har de fleste ikke vært på rep

Andelen reservebefal som oppgir at de har deltatt på minst én repøvelse varierer ganske mye mellom forsvarsgrenene (figur 2.17). Blant befall som ble utdannet i den delen av Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste, har «bare» en tredjedel vært på rep. I Marinen – som også praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste – oppgir 42 prosent at de har deltatt på minst én øvelse. Forflytter vi oss til den delen av Sjø- og Luftforsvaret som praktiserer 12 måneders førstegangstjeneste – henholdsvis Kystartilleriet og Luftvernartilleriet – har om lag to tredjedeler gjennomført minst én øvelse. I Hæren har rundt 80 prosent vært på rep, og i Heimevernet som nesten utelukkende er mobiliseringsorientert i sin virksomhet, har alle vært på rep (98 prosent).

Førstegangstjenestens lengde er altså en viktig indikator på orienteringen mot mobiliseringsstyrken i praksis. I den forstand ligger det innebygget

Figur 2.17 Andel mobiliseringsdisponerte og repøvede i ulike forsvarsgrener. Prosent



Figurforklaring: HV: Heimevernet. Sjø12-15: Sjøforsvaret 12 mnds førstegangstjeneste (Kystartilleriet) og Sjøforsvaret 15 måneders førstegangstjeneste (Marinen). Analogt, Luftforsvaret. HV inkluderer reservebefal som er overført til Heimevernet etter endt grunnutdanning.

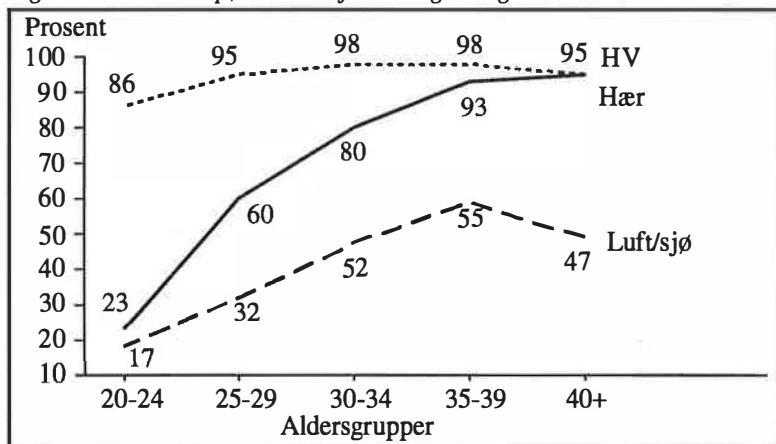
en *kompensasjonsmekanisme* i selve systemet. Noen gjennomfører lengre førstegangstjeneste enn «normalt» og har mindre enn 50 prosent sjanse for å bli innkalt på nytt, mens andre gjennomfører normal tjeneste (ett år), og da er det minimum to av tre som må regne med ytteligere kontakt med Forsvaret innen de passerer aldergrensen på 44 eller 55 år. Etter dette kan befalet selv sagt bli overført til Sivilforsvaret og bli innkalt til kurs og øvelser der inntil de fyller 65 år.<sup>31</sup>

Foreløpig kan vi med andre ord slå kron og mynt om kvartermesterens sjanse for å komme på rep etter endt 15 måneders førstegangstjeneste.

### Alderens betydning for å komme på rep varierer mellom forsvarsgrenene

Figur 2.18 illustrerer hvordan sjansen for å bli repøvet påvirkes av alder og forsvarsgren. I Heimevernet blir nesten alle innkalt til øvelse med en gang. Blant 20-24-åringene har 86 prosent deltatt på minst én øvelse, og blant 25-39-åringene er andelen repøvede nesten 100 prosent. I Sjø- og Luftforsvaret er det også slik at andelen repøvede er langt høyere blant 30-39-åringene enn blant 20-29-åringene, men her stopper det opp (*konvergerer*) når andelen repøvet befal nærmer seg 50 prosent – ja, det er i Sjø- og Luftforsvaret vi finner de interessante skillelinjene i befalskorpset. Den delen av Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste øver rundt en tredjedel av alle – også blant de eldste – i Marinen stopper det opp når andelen passerer 50 prosent, mens Luftvernartilleriet og Kystartilleriet, som kjenne-

Figur 2.18 Andel repøvede etter forsvarsgren og alder. Prosent



<sup>31</sup> Det er en annen sak at dette antagelig praktiseres i liten grad. Det er militærnektene som for en stor del overføres til og øves i Sivilforsvaret (Grøgaard og Ugland 1991: 157-158).

tegnes ved ett års førstegangstjeneste, i praksis øver rundt to tredjedeler, også blant de eldste. Reservebefal som er utdannet i Hæren begynner på samme nivå som Sjø- og Luftforsvaret, blant 20-24-åringene har rundt to av ti vært på sin første rep, men her viser figuren at andel repøvede blant befalet «konvergerer» på samme nivå som i Heimevernet. Blant de eldste i Hæren har nesten alle gjennomført minst én repøvelse.

Vi må hele tiden ta forbehold når vi resonnerer på denne måten. Til nå har det vært slik. Vi kan ikke postulere at det også vil være slik i fremtiden. Dagens 20-24-åringer kan meget vel erfare både større og mindre øvelsesaktivitet enn det de eldste blant reservebefalet har erfart. Dette er selvfølgelig et spørsmål om prioriteringer og bevilgninger i Forsvaret. Det vi kan si, er at hvis øvelsesmønsteret repeteres i forsvarsgrenene, vil fremtiden arte seg omtrent som illustrert i figuren for dagens unge reservebefal.

Vi observerer at sammenhengen mellom befalets alder og sjansen for å bli innkalt på repøvelse avhenger ganske sterkt av hvilken forsvarsgren befalet er mobiliseringsdisponert i. I Heimevernet betyr alder nesten ingen ting. Her øves alle med én gang. I den delen av Sjø- og Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste, er sammenhengen mellom alder og andelen repøvede relativt svak. Disse våpenartene innkaller mellom en tredjedel og to femtedeler av befalet til øvelse. Hvem som innkalles og hvem som «slipper» avgjøres dessuten relativt tidlig i vernepliktskarrieren. Det er i Hæren at sammenhengen mellom alder og andelen repøvede blant befalet er sterk. Hæren begynner i samme punkt (omtrent) som Sjø- og Luftforsvaret, men når befalet nærmer seg aldersgrensen (44 år for de fleste), er nesten alle repøvet, og den andelen som ikke er øvet er så liten at det antagelig skyldes rent medisinsk fritak eller flytting til utlandet, for å nevne to av mulighetene for fritak. I tekniske termer kalles dette *statistisk samspill* mellom alder og forsvarsgren på sjansen for å bli repøvet i løpet av vernepliktskarrieren.<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Figur 2.18 illustrerer et kraftfullt samspill mellom alder og forsvarsgren på sjansen for å bli repøvet per 1993. Med de forbeholdene vi har tatt ovenfor på den fremtidige repeterbarhet i forsvarsgrenenes øvelsesaktivitet, kan vi si at det er to atskilte baner i øvelsesmønsteret der HV og Luftforsvaret (12 måneder) danner ytterpunktene, mens Hæren har ett øvelsesmønster som binder de to sammen. Samspill betyr at effekten av alder på sjansen for å bli repøvet arter seg ulikt i ulike forsvarsgrener. I HV betyr alder ingen ting – her øves alle med én gang – i Hæren har alder meget stor betydning for andelen repøvede, mens i Luftforsvaret (12 måneder) har alder moderat betydning – her øves rundt en tredjedel av ulike grunner som det gjenstår å avdekke. De resterende to tredjedelene øves ikke. Hvem som øves eller ikke øves, fastsettes dessuten relativt tidlig etter avsluttet grunnutdanning.

## Mellom to og fire øvelser avhengig av førstegangstjenestens lengde

Så langt har vi sett på andelen repøvede i reservebefalskorpset per 1993. Er det kanskje slik at noen øves relativt mye, mens andre ikke øves overhodet, eller repeteres det mønsteret vi har observert så langt når vi ser på antall repøvelser blant befall som har deltatt på minst én øvelse?

Blant reservebefall som utdannes i *Hæren*, som ikke overføres til Heimevernet og som har deltatt på minst én øvelse, er det et jevnt økende antall øvelser med økende alder i gjennomsnitt. 20-29-åringene har deltatt på én til to øvelser (tabell 2.7). Deretter øker antallet til 2,9 øvelser i snitt blant 35-39-åringene, og nærmer seg fem øvelser blant 50-55-åringene. 50-55-åringene har hatt plikttjeneste, og er samtidig overrepresentert blant befall som har vært ansatt i Forsvaret ut over plikttjenesten. Vi finner at et reservebefall som har vært ansatt i *Hæren* gjennom plikttjeneste og/eller utenom plikttjeneste både har høyere andel repøvede og flere rep i snitt enn reservebefall som ikke har plikttjeneste eller annen tjeneste ut over førstegangstjenesten. Dette gjelder i mindre grad i Sjø- og Luftforsvaret, selv om tendensen er den samme også der. Hvis vi bruker 40-44-åringene som norm, må et reservebefall i *Hæren* belage seg på å gjennomføre 3,6 rep i gjennomsnitt før han går av for aldersgrensen. Vi må dessuten regne med at antall rep påvirkes av reservebefallets sivile utdanningsnivå. Personer med lang universitets- eller høyskoleutdanning begynner antagelig sin rep-karriere (og gjennomfører kanskje førstegangstjenesten) senere enn personer med høyeste avsluttede sivile utdanning på grunnskole – eller videregående nivå.

Med unntak for de aller eldste (45-55-åringene), er det en mer beskjeden økning i antall øvelser med økende alder i Sjø- og Luftforsvaret enn i *Hæren*, men det er mindre forskjell enn når vi sammenlignet andelen repøvede i *Hæren* og i Sjø- og Luftforsvaret med økende alder. Dette *kan* illustrere at fordelingen av byrder er spesielt skjev i Sjø- og Luftforsvaret. For å teste en slik hypotese, må vi blant annet kontrollere for repøvelsens lengde i ulike forsvarsgrener. Utfordringen for oss blir dessuten å undersøke i hvilken grad ulikhet i byrdefordelingen skyldes øvelsesmønsteret – det som for individet fortøner seg som en seleksjonsmekanisme (for eksempel etter type utdanning, funksjon og nivå i organisasjonen, pålagte kurs osv.) – eller om byrdefordelingen skyldes ulike former for frivillig innsats som frivillige kurs, arbeid som vernepliktig lønnet befall, ansettelse i Forsvaret osv.

Blant vernepliktige soldater og sivilarbeidere i 1990 var det relativt stor toleranse overfor differensiering av byrder generelt sett – bare Forsvaret garanterte mot «gratispassasjergang». Det var adgangen til det å slippe helt som ble oppfattet som problematisk – det var for eksempel unison motstand mot bruk av tilfeldighetsmekanismer (loddtrekning) ved fordeling av byr-

der i mobiliseringsforsvaret – ikke at noen tjente seks måneder «for Sara», mens andre tjente 15 måneder.<sup>33</sup> Blant reservebefal trenger det ikke å være slik. Tildels sterk byrdedifferensiering kan meget vel fortone seg som uproblematisk for denne gruppen, fordi reservebefal kan være spesielt motivert og lojal overfor Forsvaret. Vi kommer tilbake til denne problematikken i kapittel 4 og 5.

I Heimevernet påvirkes bildet av «rep-belastningen» av hvordan vi sammenligner. De eldste som har vært i Heimevernet hele tiden, har i gjennomsnitt deltatt i nesten 20 øvelser, men det virker som om antall rapporterte øvelser ligger litt i underkant av den strengest definerte normen i tjenestereglementet – én øvelse hvert år i HV etter avsluttet førstegangstjeneste. 20-24-åringene har 2,7 øvelser i snitt, og det følger den strenge normen. 25-29-åringene har 4,5 øvelser i snitt, og i denne gruppen sier normen at de skulle hatt rundt syv øvelser. Videre har 30-34-åringene deltatt i 8,4 øvelser. De skulle hatt 10-12. 35-39-åringene rapporterer 12,5 øvelser, de skulle hatt 15-17, mens 40-44-åringene har hatt 16,8 øvelser og skulle hatt 20-22 øvelser etter den strengt definerte normen i tjenestereglementet.

Det kan være flere grunner til at antall øvelser ikke holder helt tritt med denne normen. Når man innkalles årlig, øker sjansen for at man har gyldig grunn til fritak (sykdom, familiære og arbeidsmessige grunner osv.). Det er dessuten slik at mange som har gjennomført ett års førstegangstjeneste pluss

*Tabell 2.7 Antall repøvelser etter alder og forsvarsgren blant reservebefal som har deltatt på minst en øvelse. Gjennomsnittstall.*

| <b>Utdannet:</b>                   | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-55 | Alle |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Sjø/Luft<br>15 mnd                 | 1,0   | 1,5   | 1,4   | 1,7   | 2,3   | 2,2   | 5,6   | 2,3  |
| Sjø/Luft<br>12 mnd                 | 1,2   | 1,1   | 2,0   | 2,8   | 3,1   | 5,3   | 4,2   | 3,0  |
| Hæren                              | 1,6   | 1,2   | 1,7   | 2,9   | 3,8   | 4,5   | 4,8   | 3,1  |
| Alle som<br>ikke er<br>overført HV | 1,4   | 1,3   | 1,7   | 2,8   | 3,6   | 4,3   | 4,5   | 3,0  |
| Alle som er<br>overført HV         | 2,8   | 4,5   | 6,0   | 9,9   | 14,9  | 16,3  | 13,6  | 10,8 |
| Har vært i<br>HV hele<br>tiden     | 2,7   | 4,5   | 8,4   | 12,5  | 16,8  | 20,8  | 18,3  | 14,5 |
| HV totalt                          | 2,7   | 4,4   | 7,8   | 11,6  | 16,3  | 19,8  | 16,9  | 13,4 |

<sup>33</sup> Se Grøgaard og Ugland (1992: 20-23, 188-206) og st.prp. nr. 98 (1991-92: 15-19).

16-20 øvelser a syv til ti dager, kanskje med obligatoriske kurs i tillegg, faktisk nærmer seg grensen for den byrde, rent tidsmessig, Forsvaret har anledning til å pålegge et vernepliktig befal eller menig. Dette kan også være en årsak til at avstanden fra normen på én øvelse årlig øker svakt med økende alder i HV.

Befal som overføres til Heimevernet fra en av de andre forsvarsgrenene har en frekvens på antall øvelser som nesten holder tritt med befalet som har vært i HV hele tiden, og her risikerer vi at enkelte langvarige repøvelser regnes som en kort øvelse (HV-rep). Vi har ikke nøyaktig nok informasjon til å skille ut hva slags øvelse det er tale om. Befal som overføres til HV fra andre forsvarsgrener er antagelig den gruppen befal som tidsmessig har mest kontakt med Forsvaret totalt sett, og som i størst grad fyller opp maksimumskvoten på 18-19 måneders samlet tjenestetid.

### **Nesten fire ukers øvelser i Hæren, en uke i Marinen og i Heimevernet**

Til nå har vi bare vurdert hvordan andelen repøvede og antall øvelser blant reservebefal som har gjennomført minst én øvelse utviklet seg med økende alder. Tabell 2.4 illustrerer at ulike forsvarsgrener (grupper av våpenarter) har svært ulik lengde på repøvelsene. Heimevernet, og den delen av Luft- og Sjøforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste, opererer med de korteste øvelsene – henholdsvis seks og syv dager i gjennomsnitt. I Luftvernartilleriet og Kystartilleriet varer øvelsene 11 dager i gjennomsnitt, mens Hæren praktiserer drøyt tre ukers øvelser i gjennomsnitt.

*Tabell 2.8 Reservebefal fordelt på repøvelsenes lengde og forsvarsgren. Prosent. Gjennomsnittlig varighet på siste rep.*

|             | Antall dager på siste rep |      |       |       |     | Alle | Gjennomsnitt dager |
|-------------|---------------------------|------|-------|-------|-----|------|--------------------|
|             | 0-7                       | 8-14 | 15-21 | 22-28 | 29+ |      |                    |
| HV          | 85                        | 14   | (.3)  | (.4)  |     | 503  | 6                  |
| Sjø/Luft 15 | 62                        | 26   | 9     | 2     | 1   | 213  | 7                  |
| Sjø/Luft 12 | 38                        | 35   | 24    | 1     | 4   | 168  | 11                 |
| Hæren       | 16                        | 8    | 18    | 28    | 30  | 884  | 22                 |

Tabellforklaring: Sjø/Luft12 og Sjø/Luft15 angir våpenarter i Sjø- og Luftforsvaret som praktiserer henholdsvis 12 og 15 måneders førstegangstjeneste. Om lag 43 prosent av den totale variasjonen i øvelsenes lengde fanges opp av gruppenndelingen i tabellen ( $\eta^2=.65$ ), så det illustrerer at det er ganske vantette skott langs inndelingen i forsvarsgrener mellom der det praktiseres korte øvelser og der det praktiseres lengre øvelser, noe som fremkommer tydelig i tabellen.

Samtidig illustrerer tabell 2.8 at noen forsvarsgrener opererer med øvelser av *ulik varighet*. I HV er det nesten bare tale om én til to ukers øvelser – 85 prosent av reservebefalet hadde mindre enn én ukes øvelse sist de var inne på rep. Her er det imidlertid tale om en årlig foreteelse. I Sjø og Luft 15 måneder er det noe større spredning, men nesten ni av ti var inne i mindre enn to uker på siste rep. Kystartilleriet og Luftvernartilleriet praktiserer én til to ukers øvelse for de fleste (73 prosent). Her var imidlertid en av fire repøvede inne i om lag tre uker siste gang de var på øvelse. I Hæren er det fire til seks ukers øvelser som dominerer. Kompanibefal og befal på bataljonsnivå eller høyere kommer tidligere og dimitteres senere enn for eksempel troppsbefalet. Høyere befal og befal i viktige stabstillinger gjennomfører ofte seks til åtte ukers øvelse hver gang. Nesten seks av ti blant reservebefalet i Hæren var inne i minst tre uker siste gang de var på øvelse, og en av tre var inne i mer enn fire uker.

I Hæren, Sjø- og Luftforsvaret kan vi si at det er en kompensasjon for førstegangstjenesten lengde innbakt i øvelsesmønsteret. Vi skal senere undersøke om denne kompensasjonen omfatter summen av tid til grunnutdanning, obligatoriske kurs og repøvelser. Er det slik at befalet i for eksempel Hæren når igjen befalet i for eksempel Marinen når vi sammenligner total tjenestetid til opplæring og øvelse i mobiliseringsforsvaret? Hvor mange nærmer seg maksimumstiden på 18-19 måneder i samlet obligatorisk tjeneste under førstegangstjenesten?

### **Det er flest i Hæren som er øvet i henhold til tjenestereglementet**

La oss nå prøve å systematisere beskrivelsen av øvelsesmønsteret i Forsvaret. Et reservebefal i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret skal normalt ha gjennomført tre repøvelser før fylte 44 år og to obligatoriske befalskurs. Fordelt på ulike aldersgrupper antar vi at det normale er som følger:

- 20-24 år, ingen rep og ingen kurs
- 25-29 år, en rep og ett kurs
- 30-34 år, to rep og ett til to kurs
- 35-39 år, to rep og to kurs
- 40-55 år, tre rep og to kurs

I HV er det normale rep hvert år og to kurs før fylte 44 år. Kursnormen er som i de andre forsvarsgrenene, mens vi definerer en rep-norm som antall år ut over fylte 20 år minus fire, for ikke å diskriminere HV-befalet i sammenligningen. Vi regner det ikke som normalt at en person stiller hvert eneste år etter fylte 20 år og ender opp med 24 øvelser det året han fyller 44. Det normale skal være 20 øvelser.

I Hæren er nesten seks av ti øvet i henhold til tjenestereglementet etter denne definisjonen (tabell 2.9). Hvis vi øker kravet til fire øvelser blir det langt færre som følger normen. Vi kan dessuten merke oss at det er langt flere som tilfredsstiller kravet til øvelsesfrekvens enn som tilfredsstiller kravet til antall kurs i ulike aldersgrupper. Forsvaret synes med andre ord å være relativt tilbakeholden med å pålegge befalet obligatorisk opp læring i tillegg til repøvelser. Dette kan være uttrykk for mange ting: Forsvaret kan vise tilbakeholdenhet per se, kostnadsaspektet kan spille en rolle, befalet kan være så villig til å gjennomføre frivillige kurs at Forsvaret slipper å pålegge det obligatoriske kurs, og det kan selvsagthende at befalet prioriterer øvelser og at flere med gyldig grunn søker fritak når de innkalles til kurs. Vi skal se at det er en positiv sammenheng mellom antall pålagte kurs og antall frivillige kurs og mellom antall rep og antall frivillige kurs (figur 2.19A-C).

Vi kan også merke oss at selv om bare en tredjedel øves i Sjø- og Luftforsvaret (15 måneder), er det to av ti totalt (to tredjedeler av de repøvede) som følger normen eller som ligger over normen. Dette forsterker inntrykket av at belastningene kan være ujevnt fordelt i disse våpenartene (inkluderer Marinen). I Kystartilleriet og Luftvernartilleriet (Sjø/ Luft12mnd) repøves rundt to tredjedeler, og to tredjedeler av disse følger normen eller

*Tabell 2.9 Andel med repøvelser og obligatoriske befalskurs etter normen i tjenestereglementet. Prosent*

|                         | Under | Norm | Over | Norm<br>eller<br>høyere | Andel<br>rep-<br>øvede | Antall<br>rep-<br>øvelser |
|-------------------------|-------|------|------|-------------------------|------------------------|---------------------------|
| <b>A: Repøvelser:</b>   |       |      |      |                         |                        |                           |
| Sjø/Luft 15 mnd         | 80    | 15   | 5    | 20                      | 33                     | 2,3                       |
| Sjø/Luft 12 mnd         | 56    | 26   | 18   | 44                      | 58                     | 3,0                       |
| Hæren                   | 42    | 34   | 24   | 58                      | 77                     | 3,1                       |
| Overført HV             | 79    | 3    | 18   | 21                      | 97                     | 10,8                      |
| HV, ellers              | 77    | 14   | 9    | 23                      | 99                     | 14,5                      |
| <b>B: Pålagte kurs:</b> |       |      |      |                         |                        |                           |
| Sjø/Luft 15 mnd         | 74    | 15   | 12   | 27                      | 23                     | 0,7                       |
| Sjø/Luft 12 mnd         | 81    | 14   | 5    | 19                      | 13                     | 0,3                       |
| Hæren                   | 75    | 20   | 5    | 25                      | 26                     | 0,4                       |
| Overført HV             | 71    | 17   | 11   | 28                      | 40                     | 0,8                       |
| HV, ellers              | 80    | 13   | 8    | 23                      | 34                     | 0,6                       |

mer. I HV er det få som når opp til normen, antagelig av to grunner: Når man innkalles hvert år øker sjansen for at det ikke passer, og om man skulle fulgt normen ville mange antagelig fylt den maksimale tjenestetiden før 44 års alder. Det kan være en grunn til at såpass mange ligger under normert antall rep (kontrollert for alder).

### **Hva betyr ulike sammenhenger mellom øvelser og kurs?**

Forsvaret kan normalt pålegge reservebefalet inntil to kurs ved siden av repøvelsene. La oss bruke et usk- eller befalskoleutdannet reservebefal i Hæren som eksempel. Begge begynner sin rep-karriere i en feltbataljon, den usk-utdannede starter gjerne som lagfører, mens den befalsskoleutdannede starter som nestkommanderende på troppsnivå eller som troppssjef. Begge «risikerer» å bli pålagt å gjennomføre to kurs som kvalifiserer til troppssjef (mest sannsynlig for usk'en) eller til nestkommanderende i kompaniet (mest sannsynlig for den befalsskoleutdannede), i tillegg til tre til fire rep for usk'en og fire til fem for den befalsskoleutdannede. Hvis alt går etter planen, dimitterer usk'en som fenrik (og gjerne troppssjef) ved 44 års alder, mens den befalskoleutdannede dimitterer som minimum løytnant som 55-åring. La oss nå spørre: Hvordan er sammenhengen mellom antall rep, antall obligatoriske kurs og antall frivillige kurs?

Vi tenker oss mange ulike sammenhenger. Først den *kompensatoriske*: Mange repøvelser kombineres normalt med få kurs – både obligatoriske og frivillige – fordi Forsvaret fordeler byrdene, og fordi reservebefalet opererer med «metningspunkter». Velges den positive formen kan vi forestille oss følgende tankegang hos reservebefalet: «Etter fjerde øvelse og andre pålagte kurs var jeg godt fornøyd. Da var det ikke aktuelt å søke mot frivillig opplæring i tillegg». En annen mulighet er at disse sammenhengene er *uklare* (diffuse). Det er noen som kombinerer mange øvelser med mange kurs, men det er like mange som gjør det motsatte. En svak eller diffus sammenheng kan tyde på at motivasjon er avgjørende for hvordan det enkelte befall tilpasser seg til øvelsesmønsteret i Forsvaret. Noen vil mye – mer enn de blir pålagt – mens andre gjør det de blir pålagt, verken mer eller mindre. Den tredje muligheten er at det gjennomgående er *positive sammenhenger* mellom antall øvelser, antall pålagte kurs og antall frivillige kurs. Nå er tolkningsmuligheten mange: Ved å pålegge folk oppgaver, stimuleres kanskje også deres frivillige innsats – ja, pålagte byrder fremstår som et virkemiddel for at den enkelte skal påta seg flere byrder i gjennomsnitt. En annen mulig tolkning av slike sammenhenger er rett og slett at et befall som vet at han må gjennomføre 15-20 øvelser og to obligatoriske kurs enten han ønsker det eller ikke, søker mot frivillige kurs for å styre retningen selv der det er mulig. Før vi kan lete etter empiriske indikatorer på slike tolkninger, må vi

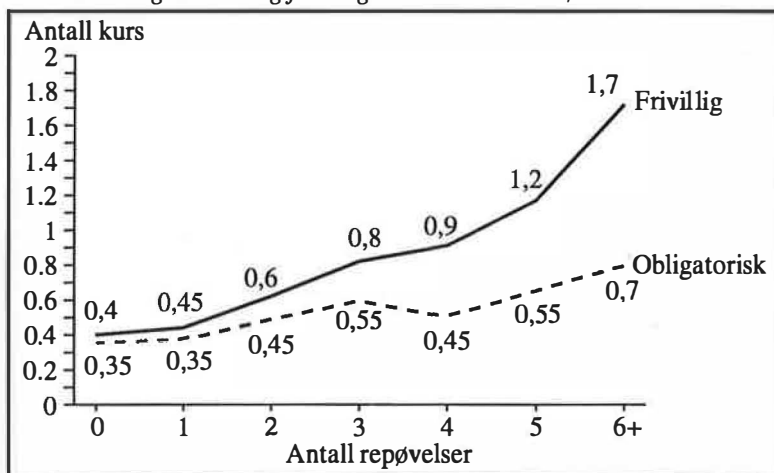
imidlertid vite hvordan sammenhengen mellom øvelser og kurs arter seg i praksis.

### Antall pålagte og frivillige kurs øker med antall øvelser

Figur 2.19A illustrerer at det er en rimelig klar tendens til at antall frivillige kurs<sup>34</sup> øker med antall repøvelser i mobiliseringsforsvaret. En Heimevernsøvelse er her regnet som en tredjedels øvelse i Hæren.<sup>35</sup> Reservebefal som ikke har vært på rep, har i gjennomsnitt fullført 0,35 pålagte kurs og 0,4 frivillige kurs. Deretter øker antallet kurs steg for steg (suksessivt) med antall øvelser, men i noe sterkere grad for de frivillige kursene enn for de obligatoriske (pålagte) kursene. Reservebefal som har gjennomført fire øvelser i Hæren, Sjø- eller Luftforsvaret eller 10-12 øvelser i Heimevernet, har i gjennomsnitt hatt 0,9 frivillige kurs og 0,5 pålagte kurs. De 225 som har gjennomført minst seks øvelser i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret eller minst 16 øvelser i HV, har gjennomført 1,7 frivillige kurs og 0,8 pålagte kurs. Det er også en tendens til at antall frivillige kurs øker i takt med at Forsvaret pålegger reservebefalet kurs, men nå er sammenhengen svakere, og i HV er det faktisk en tendens til at denne sammenhengen er negativ

Figur 2.19 Sammenhengen mellom antall øvelser, antall obligatoriske kurs og antall frivillige kurs. Gjennomsnittstall

A: Antall obligatoriske og frivillige kurs etter antall øvelser



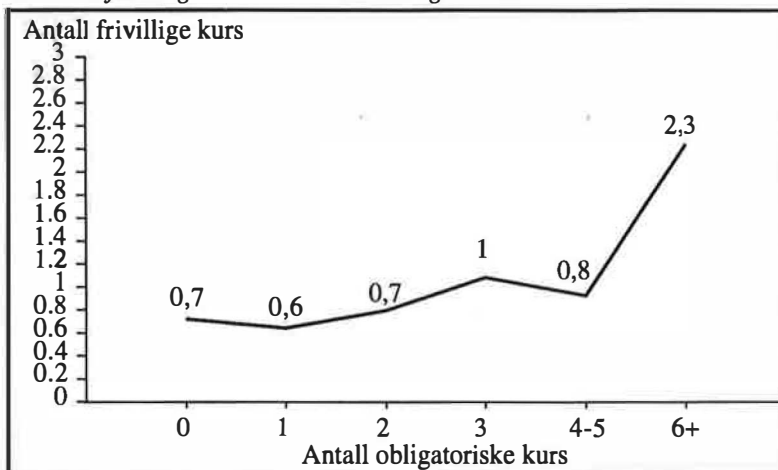
<sup>34</sup> Vi har registrert antall kurstyper, ikke antall kurs, men bruker dette som en indikator på antall kurs.

<sup>35</sup> Dette er gjort for at HV-befalet skal spres ut over hele X-aksen (antall øvelser). Vi kontrollerer altså for forskjeller i rep'ens lengde mellom HV og Hæren og neglisjerer det faktum at Sjø- og Luftforsvaret generelt opererer med korte øvelser.

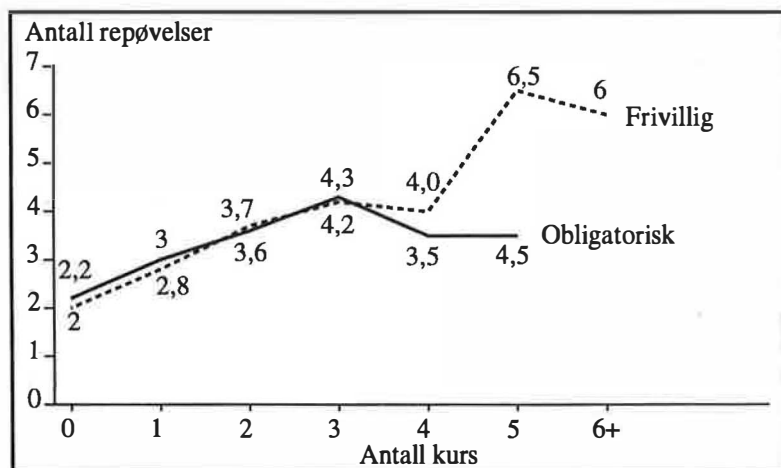
(fremgår ikke av figuren), det vil si at antall frivillige kurs reduseres når antall pålagte kurs øker (figur 2.19B).

Det er vanskelig å finne klare uttrykk for «metningspunkter» blant reservebefal generelt. Da tenkte vi på *Uformede* sammenhenger mellom antall øvelser og antall kurs, eventuelt mellom antall pålagte og frivillige kurs: Først som en stigende trend, deretter at den flater ut, og til slutt at trenden avtar. Vi finner imidlertid en indikasjon på at mobiliseringsforsvaret opererer med selvpålagte begrensninger i bruken av obligatoriske kurs. Denne begrensningen har vi forsøkt å illustrere i figur 2.19C. Hvis vi lar

*B: Antall frivillige kurs etter antall obligatoriske kurs*



*C: Antall øvelser etter henholdsvis antall obligatoriske kurs og frivillige kurs*



antall kurs – henholdsvis obligatoriske og frivillige – variere, ser vi en tendens til at antall repøvelser øker i takt med antall frivillige kurs, mens antall repøvelser øker til et visst punkt for så å avta med økende antall obligatoriske kurs blant reservebefal generelt.

Vi skal selvfølgelig være varsomme med å legge for mye i en slik observasjon. Det kan fortsatt hende at vi observerer konturene av en «politikk» i mobiliseringsforsvaret, men det kan også hende at når antall øvelser passerer en viss terskel er motivasjonen for selv å velge frivillig opplæring så høy (i gjennomsnitt) at det ikke er nødvendig å øke antall pålagte kurs i samme takt.

### **Et samlemål på byrdebelastningen i mobiliseringsstyrken**

Under de forenklingene som er gjennomført så langt, er det mulig å beregne den samlede obligatoriske tjenestetiden i ulike forsvarsgrener. La oss kort angi premissene for beregningen:

- \* Vi skiller bare mellom 12 og 15 måneders førstegangstjeneste. Reservebefal som er utdannet i Heimevernet gjennom befalskurs, antas å ha gjennomført ett års førstegangstjeneste på forhånd. Det finnes sikkert befall som kun gjennomførte tre måneders rekruttskole før de begynte sin rep-karriere i HV, men på informert hold i Heimevernsstaben (Forsvarets Overkommando) opplyses det at forutsetningen om 12 måneders førstegangstjeneste virker rimelig, siden HV i liten grad står for soldatenes grunnutdanning selv. HV mottar befall og menige fra de andre forsvarsgrenene.
- \* Reservebefal som har gjennomført militær grunnutdanning med etterfølgende plikttjeneste (på befalsskole eller på teknisk fagskole) tilskrives henholdsvis 12 eller 15 måneders førstegangstjeneste etter den våpenarten de er utdannet i. Plikttjenesten regnes som «jobb», ikke som førstegangstjeneste, og utdanning ut over ett år – som gjelder for brotparten av det teknisk utdannede befalet – regnes som spesialisering gjennom utdanning. Dette er utvilsomt diskutabile premisser, men vi har valgt å gjøre det slik fordi det er integrasjonen i mobiliseringsforsvaret, der førstegangstjenesten er grunnelementet, som fokuseres her.
- \* Ett obligatorisk kurs stipuleres til en ukes varighet – uansett hva slags kurs det er tale om. Vi vet at mange kurs varer i 14 dager, for eksempel troppssjefskursene i Hæren. Feilen som gjøres her er neppe avgjørende for det samlede bildet, siden reservebefalet gjennomgående har hatt meget få pålagte befalskurs.
- \* Varigheten på sist gjennomførte repøvelse blir normgivende for varigheten til alle oppgitte repøvelser.

Under disse forutsetningene kan vi fordele reservebefalet på samlet obligatorisk tjeneste som summen av førstegangstjeneste, tid til obligatoriske

kurs og tid til repøvelser. Denne fordelingen er skissert i tabell 2.10. Figur 2.20 skisserer gjennomsnittlig samlet tjenestetid i ulike forsvarsgrener (grupper av våpenarter) etter reservebefalets alder. Selv om vi fortsatt må ta forbehold om at aldersforskjeller både kan uttrykke alderseffekter og generasjonseffekter, gir denne figuren oss mulighet til å dynamisere perspektivet i tabell 2.10. Vi antar at det øvelsesmønsteret som er realisert så langt repeteres også det neste tiåret, en forutsetning som det antagelig kan reises vektige innvendinger mot.

I Marinen og i Luftforsvaret 15 måneder er det to av ti som per dato har gjennomført en tjeneste på 17 måneder eller mer, når vi neglisjerer utdanningstid ut over normal førstegangstjeneste, hele plikttjenesten blant befall med bakgrunn fra teknisk fagskole og befallsskole og tid til ulike former for frivillige skoler og kurs. I Kystartilleriet og Luftvernartilleriet er det nesten ingen som per dato har mer enn 15 måneders samlet tjeneste, nesten syv av ti har mellom 12 og 13 måneders tjeneste og 30 prosent har 14 til 15 måneders samlet tjeneste.

I Hæren og HV er det større spredning. Det har sammenheng med at reservebefalet får lengre og lengre tjeneste med økende alder. I disse forsvarsgrenene repøves bokstavelig talt alle sammen – de fleste flere ganger i løpet av vernepliktskarrieren. På tross av den regelmessige kontakten med Forsvaret, er det «bare» én av fire i Hæren som per dato har tatt igjen reservebefal som startet med 15 måneders førstegangstjeneste i Sjø- og Luftforsvaret. Vi kan også merke oss at det er meget få – totalt fire prosent – som nærmer seg grensen for den tjenestetiden Forsvaret har anledning til å pålegge vernepliktig befall i Norge.

*Tabell 2.10 Samlet tjenestetid blant norsk reservebefal (1993) som summen av førstegangstjeneste, obligatoriske kurs og repøvelser etter den forsvarsgrenen befalet fikk sin grunnutdanning i. Overførte til Heimevernet er regnet blant HV-befal generelt. Prosent*

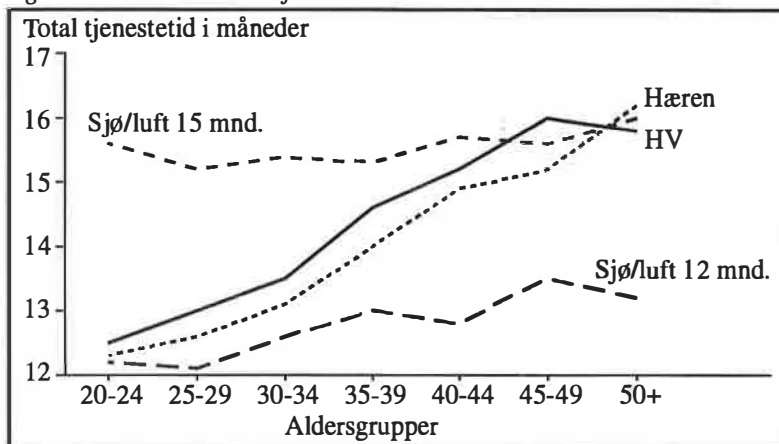
|                 | Tjenestetid (måneder) |       |       |       |     | 100 % |
|-----------------|-----------------------|-------|-------|-------|-----|-------|
|                 | 12                    | 13-14 | 15-16 | 17-18 | 18+ |       |
| Sjø/Luft 15 mnd |                       |       | 80    | 18    | 2   | 380   |
| Sjø/Luft 12 mnd | 68                    | 30    | 1     | 1     |     | 246   |
| Hæren           | 39                    | 36    | 11    | 10    | 4   | 1088  |
| Heimevernet     | 18                    | 40    | 18    | 19    | 5   | 520   |
| Alle            | 31                    | 30    | 23    | 13    | 4   | 2235  |

Hvis vi tillater oss å *dynamisere* disse observasjonene, kan vi resonnerer på bildet i figur 2.20. I Kystartilleriet og Luftvernartilleriet øker tjenestetiden svakt med økende alder, men selv blant de eldste – for eksempel blant 45-55-åringene – har ikke gjennomsnittlig tjenestetid til obligatoriske kurs, repøvelser og førstegangstjeneste oversteget 13-14 måneder slik vi regner her. I disse forsvarsgrenene (strengt tatt våpenartene) ender de fleste opp med en samlet tjenestetid som ligger betydelig lavere enn den tjenestetiden befalet i Marinen, og den delen av Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste, startet med etter førstegangstjenesten. I Sjø og Luft 15 måneder ser vi dessuten at gjennomsnittlig tjenestetid nesten ikke øker med økende alder, og dette har sammenheng med den relativt lave rep-frekvensen i denne delen av mobiliseringsforsvaret, samt at de som øves, øves relativt sjelden og forholdsvis kort hver gang.

I gjennomsnitt når ingen aldergrupper opp i 16 måneders samlet obligatorisk (pålagt) tjeneste, selv i den gruppen som begynte med 15 måneders førstegangstjeneste. I Hæren og Heimevernet er situasjonen svært forskjellig fra i Sjø- og Luftforsvaret. Mens Sjø- og Luftforsvaret i realiteten strukturerer byrdene målt som samlet tjenestetid etter førstegangstjenestens lengde, er det slik at HV-befal og befalet i Hæren i gjennomsnitt når igjen «våpenbrødrene» fra Marinen og Luft 15 måneder når de passerer aldersgrensen.

40-44-åringene – det vil si fortrinnsvis befalet med kurs i HV eller uskuddannelse – når ikke helt frem, de mangler to uker samlet tjeneste på å nå gjennomsnittet blant for eksempel kvartermesterne i Marinen, mens befalet

*Figur 2.20 Et anslag på samlet tjenestetid til førstegangstjeneste, obligatoriske kurs og repøvelser etter reservebefalets alder og etter den forsvarsgren befalet ble utdannet i. Gjennomsnittstall. Overførte til Heimevernet regnes som Heimevernsbefal*



som har hatt plikttjeneste og som først går av for aldersgrensen som 55-åringer, faktisk passerer Sjøforsvars- og Luftforsvarsbefalet i samme aldersgruppe i gjennomsnitt. HV-befalet har gjennomgående litt lengre samlet tjeneste enn befalet i Hæren i hver aldersgruppe, men her har vi nok overdrevet tjenestetiden noe, siden en del av HV-befalet kun har gjennomført tre til seks måneders førstegangstjeneste før de begynte å kurse seg opp til sersjanter. Vi har ikke informasjon om hvor mange dette gjelder. Man bør kanskje oppfatte Hæren og HV som en enhet med hensyn på samlet obligatorisk tjenestetid. Under ellers like forhold – det vil si hvis øvelsesmønsteret på 1980-tallet repeteres også på 1990-tallet – vil HV- og Hærbefalet i gjennomsnitt nå 16 måneders samlet obligatorisk tjeneste før de når aldersgrensen, og ender «byrdemessig» opp på samme nivå som reservebefalet i for eksempel Marinen.

I tillegg til dette kommer tid som vernepliktig lønnet befa, tid på frivillige befalskurs, ansiennitet i Forsvaret, og selvfølgelig den utdanningstiden (inkludert videreutdanning etter f.eks. befalsskolen) og plikttjenesten som vi har neglisjert her.

### **Mekanismen**

Så langt har vi forsøkt å beskrive øvelsesmønsteret ved å kombinere noen få kjennetegn av gangen – gjerne hvordan reservebefalet opptrer i ulike forsvarsgrener når vi kontrollerer for dets alder. På denne måten har vi forsøkt å konstruere statistiske uttrykk for den forpliktelsen (eller tvangen om man vil) som ligger nedfelt i et vernepliktsbasert forsvar. Befal og menige som har gjennomført førstegangstjenesten (sin militære grunnutdanning) og som har begynt i en sivil utdanning eller arbeid, må regne med innkalling til øvelser med jevne mellomrom inntil de passerer aldersgrensen i vernepliktsforsvaret.

Vi har sett at sjansen for å bli repøvet og det antall pålagte kurs og øvelser man må regne med å gjennomføre i løpet av vernepliktskarrieren, avhenger av blant annet førstegangstjenestens lengde.

Eksponeringstiden har dessuten betydning. Med eksponeringstid menes den tid man er tilgjengelig for mobiliseringsforsvaret etter avsluttet utdanning. Vår empiriske indikator på «eksponeringstiden» er befalets alder kontrollert for dets sivile utdanningsnivå. Høyutdanningsgrupper begynner sin rep-karriere på et senere tidspunkt enn grupper med lavere utdanning, også blant reservebefalet.

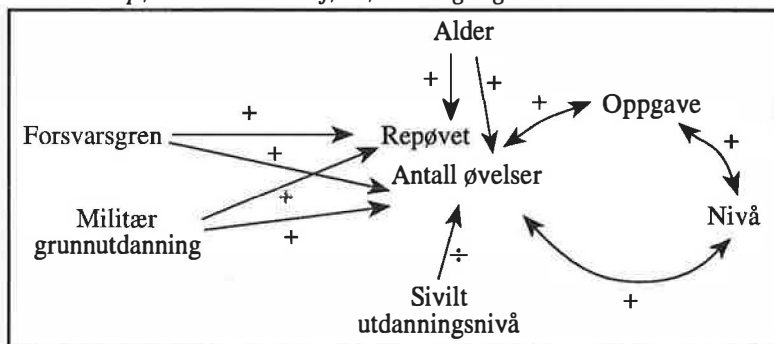
Videre påvirkes kontakten med mobiliseringsforsvaret av den enkeltes oppgaver (stilling, nivå osv.). Teknisk befa løves i mindre grad, og også med noe mindre frekvens, enn annen type befa. Dess høyere man er på strå i avdelingen, dess oftere vil man i gjennomsnitt bli innkalt til repøvelse i

mobiliseringsforsvaret. Dette har selvsagt med ansvar og kompetanse å gjøre (grad), men også befal med lavere grad som tjenestegjør høyt oppe i avdelingshierarkiet – for eksempel på bataljons- og brigadenivå – oppgir noe høyere rep-andel og noe flere rep enn for eksempel befal på lags- og tropps-nivå. Det er ikke enkelt å tolke denne sammenhengen. Økningen i andelen sersjanter og fenriker i ikke-operative stillinger med økende alder kan indikere at slike stillinger også fungerer som retrettstillinger for eldre befal med lavere grad, men dette vet vi ikke sikkert. Vi har forsøkt å skissere mekanismen i figur 2.21. Figuren kan leses slik:

Befal gjennomfører ulik utdanning med utgangspunkt i ulike våpenarter (forsvarsgrener). Teknisk utdannet befal i for eksempel Marinen har både mindre andel repøvede og færre øvelser blant de som øves minst en gang, enn det som for eksempel er situasjonen blant vanlig troppsbefal i en feltbataljon i Hæren. Kombinasjoner av militær grunnutdanning og forsvarsgren påvirker klart sjansen for å bli øvet og det antall øvelser man må regne med å gjennomføre før man går av for aldersgrensen. Hvis kombinasjoner av grunnutdanning og forsvarsgren rangeres etter andelen repøvede (og antall rep i snitt), kan vi illustrere denne føringen på øvelsesmønsteret med piler (positivt fortegn) i figur 2.21. Befalskoleutdannet reservebefal som er overført (har søkt om overføring) til Heimevernet har mye høyere rep-andel og antall øvelser enn teknisk utdannet befal i Luftforsvaret (15 måneder), for å nevne to ytterpunkter.

Alder og sivilt utdanningsnivå indikerer betydningen av «eksponeringstiden». Vi har sett at både andelen øvede og gjennomsnittlig antall øvelser øker med økende alder i de fleste våpenarter, dog i svært varierende grad –

*Figur 2.21 «Mekanismen»: En illustrasjon av sammenhengen mellom grunnutdanning, forsvarsgren, eksponeringstid (alder og sivil utdanning), stilling i mobiliseringsorganisasjonen og sjansen for å bli repøvet, eventuelt antall repøvelser når man først øves en gang*



det vi kalte statistisk samspill mellom forsvarsgren og alder. Sammenhengen er sterkst i Hæren og svakest i Luftforsvaret (15 måneder). Samtidig dempes denne eksponeringen av befalets sivile utdanningsnivå. Reservebefal med sivil utdanning på universitets- og høyskolenivå har i gjennomsnitt mindre kontakt med mobiliseringsforsvaret enn befal med lavere sivil utdanningsnivå. Utdanningsnivå og -type påvirker imidlertid ikke sjansen for å komme på rep, derfor pil med negativt fortegn fra sivil utdanningsnivå til antall øvelser, men ikke mot det å bli repøvet.

Funksjonen i mobiliseringsforsvaret, definert som kombinasjoner av hva man gjør – teknisk, administrativ, stabs- eller operativ tjeneste – og det nivå man opererer på i organisasjonen – lag, tropp, kompani og så videre – påvirker både sjansen for å bli repøvet og antall øvelser hvis man først repøves én gang. Samtidig manøvrerer befal rundt i dette hierarkiet av oppgaver og posisjoner. Vi støter for så vidt på et «hva kommer først av høna eller egget»-problem. Med økende rep-erfaring, øker sjansen for at man mobiliseringsdisponeres høyere oppe i hierarkiet, også om man beholder sin opprinnelige grad. Det er en sirkulær, eller gjensidig forsterkende, sammenheng mellom antall øvelser, funksjon og nivå i organisasjonen, derfor piler begge veier.

Vi har forsøkt å finne tallmessige (statistiske) uttrykk for styrken i «mekanismen» ved å utvikle fire modeller – først to modeller som «forklarer» sjansen for å bli repøvet, dernest to modeller som «forklarer» antall repøvelser. Interesserte lesere henvises til *appendix 2.1*. Modellene gir rimelig høy forklaringskraft. Vi har med andre ord identifisert rammer for befalets integrasjon i Forsvaret via rep-systemet som er ganske sterkt knyttet til hva man gjør, hva slags utdanning man har, hvor lenge man har vært tilgjengelig, hva slags ansvar man har og sist, men ikke minst hvor man er mobiliseringsdisponert. Selv om modellene inneholder frivillighetsaspekter – de fleste søker antagelig om overføring til Heimevernet – er det sterke føringer på om man «slipper helt» etter grunnutdanningen eller om man må belage seg på flere måneders reptjeneste etter avsluttet grunnutdanning.<sup>36</sup> Vi refererer konklusjonen av den statistiske analysen i *appendix 2.1*:

<sup>36</sup> Frivillighet er innbakt i alle de variablene vi benytter for å beskrive øvelsesmønsteret. Vi anfører likevel at «mekanismebeskrivelsen» angir føringer som kan tolkes som uttrykk for øvelsesmønsteret: En person velger teknisk befalsutdanning i Marinen eller søker Infanteriets befalsskole på Heistadmoen, og en person velger å gå et visst antall år på skolen etter fullført tredje klasse i videregående, men gitt disse valgene konfronteres personen med ulikt aktivitetsnivå i mobiliseringsavdelingene som påvirker sjansen for å komme på rep og som påvirker antall øvelser i løpet av vernepliktskarrieren ganske sterkt.

## Konklusjon

En åpenbar konklusjon er at det er lite rom for frivillighet ut over det å søke mot Heimevernet i totalmodellen. En modell som fanger opp nesten 70 prosent av den totale variasjonen (variansen) på en variabel har gjort jobben sin. Når vi tar med alt befall – også de som ikke har vært på rep – kan vi allerede si at ytterligere frivillighetsaspekter ut over det å aktivt søke seg inn i Heimevernet, vil det være lite rom for når problemet er å kaste lys over hvorfor noen ikke har vært på øvelse, hvorfor noen ender opp med to øvelser, mens andre får 14 øvelser før de går av for aldersgrensen «i den store sammenhengen». Her har vi, ved hjelp av åtte individuelle kjennetegn, identifisert en prosess som nesten synes å «gå på skinner».

En annen modell skiller ut en spesiell gruppe befall – de som har vært på rep – og eliminerer i tillegg brorparten av føringen på antall rep som skyldes øvelsesmønsteret i Heimevernet. Nå reduseres forklaringskraften i modellen til 36 prosent – som fortsatt er ganske mye, men som likevel gir helt andre åpninger for betydningen av interesse, motivasjon, ja, frivillighet generelt. Når vi for eksempel spør hvorfor noen blant Hærbefallet i en bestemt aldersgruppe har to øvelser bak seg, mens andre i samme aldersgruppe har fem, spiller frivillighet en rolle. En faktor peker seg umiddelbart ut, og det er reservebefallets militære grad. Gradsnivået var noe sterkere knyttet til formell utdanning og fast ansettelse i Forsvaret enn til deltagelse på kurs, rep og så videre i mobiliseringssammenheng, men det var også mulig å stige ganske mye i gradene hvis man valgte kurs- og øvelsesveien mot høyere grad – bare man en eller annen gang fungerte som fast ansatt befall i Forsvaret. Det siste synes nærmest å være en nødvendig (men ikke tilstrekkelig) betingelse for å rykke opp fra fenrik til løytnant (avsnitt 2.3).

Frivillighet er definitivt viktig når vi skiller ut spesielle grupper – for eksempel de som har vært på rep – men betyr relativt lite i den store sammenhengen, sammenlignet med de føringer som er knyttet til øvelsesmønsteret slik det fremtrer gjennom åtte individuelle kjennetegn ved reservebefallet. Da har vi ikke inkludert militær grad i modellen. Det er åpenbart svært mange som følger strømmen i rep-sammenheng, uavhengig av hva de måtte gi uttrykk for av ambisjoner, interesser og villighet til å stille opp for Forsvaret her og nå og i fremtiden.

Når dette er sagt, skylder vi å peke på ett unntak: Vi har hatt problemer med å forklare hvorfor for eksempel den delen av Luftforsvaret som praktiserer 15 måneder førstegangstjeneste øver en tredjedel og lar resten slippe. Her kan det være rom for betydningen av motivasjonsaspekter. Faktorer som ligger bak forskjellen mellom forsvarsgrenene er imidlertid identifisert som indikatorer på forskjeller i forsvarsgrenenes (strengt tatt våpenartenes) *øvelsesmønster* – verken mer eller mindre.

# KAPITTEL 3 LIVSSITUASJON OG SOSIAL BAKGRUNN

## 3.1 INNLEDNING

Hvem er reservebefal ved inngangen til 1990-tallet, og i hvilken grad avviker han fra folk flest? Er det noe i hans livssituasjon som skulle tilsi at Forsvaret og befalsorganisasjonene har et betydelig mobiliserings- og utnyttingspotensiale?

For å kaste lys over slike problemstillinger må vi foreta to typer sammenligninger. Først blir oppgaven å plassere reservebefalet på det «etnografiske norgeskartet». Vi sammenligner med et representativt utvalg norske menn i alderen 20-55 år (1993) og med andre grupper vernepliktig ungdom som ble intervjuet i 1990.<sup>1</sup> Videre må vi forsøke å differensiere reservebefalskorpset *innad*. Hvor sammensatt er norsk reservebefal sosialt, utdanningsmessig, yrkesmessig osv? Satt på spissen:

- \* Hva slags sivil kompetanse – utdanningsmessig og yrkesmessig – har norsk reservebefal? De er plukket ut som ledere i mobiliseringsforsvaret, og det bør ikke overraske noen om de også er overrepresentert blant ledere og ledende funksjonærer i næringsliv og forvaltning. I hvor stor grad er dette tilfellet? Snakker vi om en sammensatt gruppe eller et relativt ensartet «toppsjikt», med hensyn på sosial bakgrunn, utdanning, yrkesstatus og inntekt?
- \* Hvis vi identifiserer et betydelig innslag av mellomledere og toppledere i næringsliv og forvaltning, kan dette like gjerne representere et problem som en ressurs for Forsvaret. Slike personer vil normalt identifisere seg sterkt med sin arbeidsplass og sin arbeidsgiver. Er for eksempel hensynet til arbeidsgiver av betydning for befalets villighet til å stille opp på repøvelse på kort varsel?
- \* Blir vestlendingen Marineoffiser, mens bondesønnen fra det indre Østlandet kurser seg opp til HV-befal? Det er sikkert et snev av sannhet i slike innarbeidede forestillinger. Strengt tatt mangler vi data som er egnet til å besvare et slikt spørsmål. Vi har bare opplysninger om nåværende bosted, og ikke om bosted under oppveksten. I den grad vi observerer at

<sup>1</sup> Strengt tatt benyttes tre kilder: Et representativt utvalg norske menn i alderen 20-55 år fra Markeds- og Mediainstituttets (MMIs) Omnibus 1993, Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) fra 1989 og FAFOs undersøkelse av vernepliktig ungdom under innrykk til militærtjeneste og sivilteneste i 1990 (Grøgaard og Ugland 1992, Ugland 1992). Dette utvalget er stort sett representativt for norske gutter i alderen 19-23 år i 1990 og kan benyttes som grunnlag for sammenligning med reservebefal i alderen 20-24 år i vår undersøkelse.

norsk reservebefal er geografisk representative for norske menn i samme aldersgruppe, kan denne representativiteten med andre ord skyldes flytting. Vi forventer å finne en høyutdanningsgruppe, og personer med den høyeste utdanningen har normalt den høyeste geografiske mobiliteten.

- \* En annen innarbeidet forestilling er forventningen om den barnløse officersfamilie. Ser vi tendenser til slike sosiale tilpasninger blant reservebefalet, når de sammenstilles med tilsvarende representative undersøkelser av norske menn i samme aldersgruppe? Hvis vi finner at det typiske reservebefal er «husfar» med to hjemmeboende barn og utarbeidende kone eller samboer, har vi kanskje identifisert en betydelig hindring for Forsvarets ambisjoner om økt utnyttning av reservebefalet frem mot årtusenskiftet? Eller viser det seg kanskje at slike objektive trekk ved familie- og livssituasjonen ikke spiller noen rolle for villigheten til å påta seg ekstra byrder?

Utfordringen blir naturligvis å knytte vår beskrivelse av reservebefalets militære bakgrunn (kapittel 2) og livssituasjon (kapittel 3) til en vurdering av Forsvarets faktiske muligheter til utnytte reservebefalskorpset i større grad enn i dag. Siden vi primært forholder oss til *ytringer om vilje til økt innsats*, vil dette måtte bli en vurdering som det kan herske uenighet om. Det er ikke bare vanskelig å spå om fremtiden. Det er også vanskelig å forutsi handling med utgangspunkt i ytringer om vilje til handling. Vårt mål er å presentere *kvalifiserte gjetninger*, som blant annet bygger på en systematisk sammenstilling av *ytringer om vilje til innsats* (uttrykt villighet) og faktisk innsats slik vi observerer den gjennom repøvelser, kurs, utdanning, ansettelsesforhold, forsvarsrelatert fritidsaktivitet, organisasjonsmedlemskap og så videre (praktisert villighet) – tema for de tre siste kapitlene i rapporten.

Vi benytter stort sett ett grep i beskrivelsen av livssituasjon og sosial bakgrunn. Reservebefalet beskrives langs følgende dimensjoner: Nåværende bosted, sivil (og tildels militær-) utdanning, utvalgte aspekter ved hovedbeskjeftigelsen som yrkesstatus, inntekt, sektor, bransje og arbeidstid, samt livssituasjonsaspekter som sivilstand, forsørgelsesbyrde og ektefellens/samboerens yrkesdeltagelse. For å sammenligne innad i befalet leter vi stort sett etter likhet og ulikhet langs alle disse sosiale dimensjonene etter befalets forsvarsgren, alder, militære grunnutdanning og militære grad. Beskrivelsen av de forpliktelsene befalet har i sitt daglige sivile virke, vil måtte danne et utgangspunkt for vår vurdering av realismen i de forpliktelsene befalet er innstilt på å påta seg i sitt militære virke.

I kapittel 6 diskuteres reservebefalets syn på mobiliseringsforsvarets utnyttning av den sivile kompetansen de mener de besitter. Hvis det viser seg at svært mange for eksempel har fremstående stillinger i det sivile liv som borger for en rekke former for spisskompetanse, kan Forsvaret meget vel bli konfrontert med det som gjerne kalles et *mismatch-problem*. Med det menes at mobiliseringsoppsetningenes faktiske stillingsstruktur (fordeling av

oppgaver og posisjoner) ikke under noen omstendighet vil være i stand til å utnytte den spisskompetanse innen ledelse, personaladministrasjon, teknisk kyndighet, administrativ og økonomisk kompetanse og så videre som eventuelt måtte finnes i dagens korps av reservebefal. Satt på spissen: Det er noen elektroingeniører, ledende funksjonærer og direktører i næringsliv og forvaltning som må finne seg i å fungere som lagførere, nk-tropp og administrasjonsoffiser i tropp, selv om deres sivile kyndighet og posisjon kanskje skulle tilsi at de var edslet for langt større oppgaver. Det gjenstår å se i hvilken grad befalet selv synes dette er problematisk – og i hvilken grad vi finner dette problematisk når vi konfronterer befalets forslag og ønskemål med våre (grovkornete) indikatorer på stillings- og posisjonsstrukturen i dagens mobiliseringsforsvar.

Vi skylder imidlertid å gjøre oppmerksom på følgende: Det er ikke sikkert at praktisering av én-til-én prinsippet for kompetanseutnytting i et mobiliseringsbasert forsvar er ønskelig. Ett sentralt argument for mobiliseringsavdelingenes styrke – også militært – er at det er overskudd av kyndighet (kompetanse) langt ned i hierarkiet, i det enkelte geværslag og i den enkelte gruppe, ja, noen vil sikkert fremføre med styrke at det ikke er en ulempe at direktøren er geværmann, mens lagføreren er sersjant og møbelsnekker. Noe av poenget med et mobiliseringsforsvar kan være at alle ikke gjør akkurat det samme på rep som de utfører med stor kyndighet i sitt sivile liv. Vi tar ikke stilling til denne debatten – det ligger utenfor vår kompetanse – men skylder å gjøre oppmerksom på at mismatch mellom sivile og militære oppgaver også kan oppfattes som et gode. La oss nå se hva slags sivil kompetanse befalet besitter.

## 3.2 UTDANNING OG SIVIL KOMPETANSE

Våre viktigste indikatorer på reservebefalets sivile kyndighet (kompetanse) er deres utdanning (nivå og type) samt deres yrkesstatus (arbeidsart, posisjon, sektor, bransje). I dette avsnittet fokuseres deres sivile utdanning.

### **En kraftfull sosial utvelgelse gjennom utdanningssystemet**

Det går et markant skille i de fleste industrialiserte lands utdanningssystemer mellom tre utdanningsveier: Først en utdanning som leder mot universitets- og høyskolesystemet – en *teoretisk* utdanningsvei med utgangspunkt i det klassiske «gymnaset». Der nest en vei som leder mot merkantile yrker og yrker som kontorfunksjonær på middels til lavere nivå – en *merkantil* utdanningsvei. Det tredje utdanningstilbudet er politeknisk og omfatter blant annet de fleste industri- og håndverksfagene. Mange land opererer med

*lukkede skolesystemer*, basert på prestasjonstesting av barne- og ungdomsskoleelever.

Det er sterke prestasjonsmessige (kognitive) og sosiale føringer på ungdommens utdanningsorientering og hva slags utdanning de faktisk tilbys (skjiktet til). Dette kalles gjerne primære og sekundære virkninger av sosial bakgrunn. Primæreffekten betegner at barnas gjennomsnittlige prestasjonsnivå i skolen øker når foreldrenes yrkesstatus og utdanning øker. Sekundæreffektene betegner det faktum at barn med ulik sosial bakgrunn ofte velger ulike utdanningsveier selv om de har samme prestasjonsnivå i skolen – gjerne etter formelen «skomaker bli ved din lest».<sup>2</sup>

Det norske skolesystemet er gradvis blitt mer *åpent*, gjennom en rekke utdanningsreformer og klassifiseringsendringer etter 2. verdenskrig. «Åpningen» omfatter hele skolesystemet, fra innføring av niårig obligatorisk grunnskole i perioden 1959-74, til lov om videregående opplæring (1974-76) og de tidligere nevnte oppgraderingene av tekniske, sosiale, merkantile, maritime og andre fagskoler til høyskoler etter 1970.<sup>3</sup> På toppen kommer kapasitetsutvidelser i universitetssystemet og utbygging av distrikthøyskoler over det ganske land. I dag gir det ikke mening å skille skarpt mellom for eksempel merkantil videregående utdanning og gymnasutdanning i Norge. Fullført treårig videregående utdanning innen handels- og kontorlag og allmennlag gir studiekompetanse. Det er dessuten mulig for elever som tar sikte på yrkesutdanning etter grunnskolen å kombinere ulike studieretninger og linjer i videregående skole på en slik måte at de får både i pose og sekk – det vil si både yrkeskompetanse og studiekompetanse – hvis de er villige til å ta tiden til hjelp. Dette ble praktisert i stor grad på 1980-tallet, blant både gutter og jenter.<sup>4</sup>

Om det ikke er vanntette skott mellom ulike utdanningsveier i det norske skolesystemet, er det imidlertid ganske sterke sosiale og prestasjonsmessige føringer på hva norske gutter valgte av utdanning gjennom hele 1970- og 1980-tallet – oppmykningen til tross.<sup>5</sup> Når vi har karakterisert befalets utdanningsnivå og -type har vi samtidig sagt en del om deres prestasjonsnivå i skolen og om deres sosiale bakgrunn. Detsiste vil vi sjekke avslutningsvis, ved å se på fars hovedbeskjeftigelse.

<sup>2</sup> Boudon (1974), Hernes og Knudsen (1976), Aamodt (1982), Grøgaard (1993a,b).

<sup>3</sup> Se for eksempel Sosialt utsyn (1993: Kapittel 4) og Telhaug (1979).

<sup>4</sup> Se Vassendens artikkel i Sosialt Utsyn (1993).

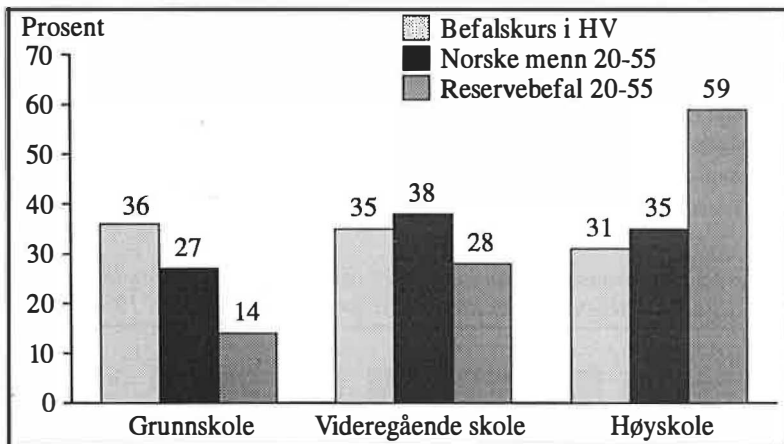
<sup>5</sup> Styrken i disse sosiale føringene siste halvdel av 1980-tallet fremgår av FAFOs vernepliktsundersøkelse fra 1990 (Grøgaard og Ugland 1992). Hvis prestasjonstestene på sesjon legges til grunn kan *primærmekanismen* illustreres slik: 23 prosent av de sesjonerte guttene har alminnelig evnenivå 7-9 på skalaen fra 1 til 9 (høyt alminnelig evnenivå). 19 prosent har lav score (1-3 på samme skala). Hvis både far og mor er

(forts.)

## Seks av ti har universitets- og høyskoleutdanning

Norsk reservebefal rekrutterer definitivt fra høyutdanningsgruppene. Hvis vi inkluderer militær høyskoleutdanning i vårt mål på deres høyeste avsluttede utdanningsnivå, finner vi følgende (figur 3.1): Det er bare 14 prosent som har avsluttet utdanningen etter grunnskolen før de tok militær utdanning på videregående nivå, mens rundt 60 prosent har fullført en sivil eller militær utdanning på universitets- eller høyskolenivå.

Figur 3.1 Høyeste avsluttede utdanningsnivå blant reservebefal og norske menn 20-55 år. Prosent



Kilde: MMIs Omnibus 1993 og FAFOs undersøkelse av reservebefal 1993.

akademikere, har 59 prosent høyt alminnelig evnenivå. Nesten ingen har lavt evnenivå. Hvis både mor og far er sysselsatt i en funksjonærstilling som vanligvis forutsetter postgymnasial utdanning, har halvparten høyt alminnelig evnenivå, nesten ingen har lavt evnenivå. Hvis far er arbeider (uansett mors status) har 17 prosent høyt alminnelig evnenivå. Om lag 25 prosent har lavt evnenivå. Hvis den sesjonerte gutten har vokst opp i en ufullstendig familie har ni prosent høyt alminnelig evnenivå, og nå har rundt fire av ti lav score på sesjonprøven. Uansett hva dette skyldes – ulik kvalitet og retning på ressursene hjemme, diskriminering («relativitetshypotesen»), gode og dårlige gener (den sosiobiologiske forklaring) og så videre – er det klart ut fra disse observasjonene, at et skolesystem som helt eller delvis baserer sin utvelgelse til høyere utdanning etter prestasjoner vil rekruttere sosialt skjevt. Skjevheten forsterkes av ungdommens valg. Hvis far er funksjonær og sønnens prestasjonsnivå er middels, velger nesten syv av ti allmennfag i videregående skole. Hvis far er arbeider og prestasjonsnivået er middels, velger knapt to av ti den samme utdanningen. Hvis far er funksjonær og prestasjonsnivået er høyt velger nesten 90 prosent allmennfag. Hvis far er arbeider og sønnen tilhører skolens prestasjonselite, velger drøyt seks av ti allmennfag. De sosiale spørningene på valg av merkantil utdanning er til sammenligning meget små i disse «sesjonskullene». Ved å åpne for at også fullført handels- og kontorlag gir studiekompetanse, reduseres med andre ord virkningen av sosial bakgrunn på rekrutteringen til universiteter og høyskoler, en virkning som primært er knyttet til prestasjoner, sekundært til utdanningsvalg. Kilde: Grøgaard (1993b).

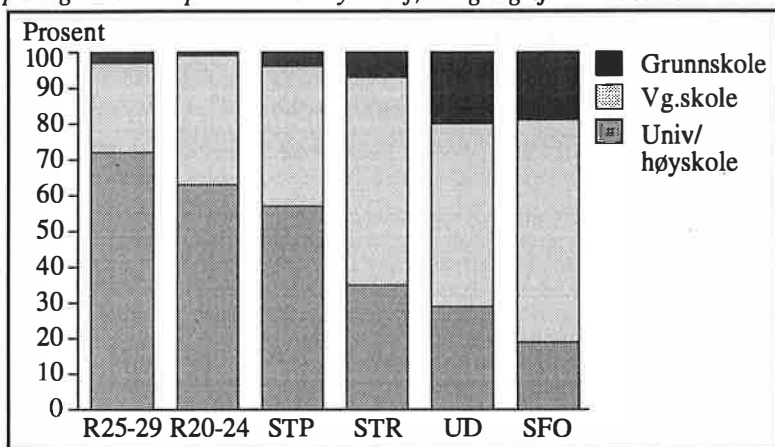
Blant norske menn i alderen 20-55 år har drøyt en fjerdedel (27 prosent) høyeste avsluttede utdanning på grunnskolenivå, mens drøyt en tredjedel (35 prosent) har universitets- eller høyskoleutdanning per 1993. Reservebefalets høyutdanningspreg sammenlignet med norske menn er dessuten mer fremtredende blant de yngste enn blant de eldste. I den forstand har utdanningsforskjellene mellom de to gruppene økt på 1980-tallet.

Figur 3.1 illustrerer dessuten at reservebefalet ikke er en ensartet gruppe etter høyeste avsluttede utdanningsnivå. Det er store forskjeller mellom reservebefal som har befalskurs i Heimevernet og befal med annen militær grunnutdanning. HV-befalet har faktisk noe lavere gjennomsnittlig utdanningsnivå enn norske menn i samme aldersgruppe.

### Betydelig høyere utdanningsnivå enn jevnaldrende menn

Reservebefalet har betydelig høyere utdanningsnivå enn sine jevnaldrende menn ved inngangen til 1990-tallet (figur 3.2). Det er bare én ungdomsgruppe som har tilsvarende andel høyt utdannede, og *det er norske militærnektene!* Da tar vi hensyn til at de vernepliktige mannskapene ble

Figur 3.2 Utdanningsnivå blant yngre reservebefal i 1993 og blant vernepliktige mannskap under innrykk til førstegangstjeneste i 1990. Prosent



Figurforklaring: R25-29 – reservebefal i alderen 25-29 år i 1993, R20-24 – reservebefal i alderen 20-24 år i 1993, STP – sivilarbeidere under innrykk til siltjeneste i 1990, STR – stridende mannskap under innrykk 1990, UD – medisinsk udyktige og midlertidig udyktige mannskap 19-23 år under innrykk 1990, SFO – sivilforsvarsmannskaper 28 år eller yngre 1990. 90 prosent av sivilarbeiderne, de stridende og de medisinsk udyktige var i alderen 19-23 år på intervjuetidspunktet. Andelen universitets- og høyskoleutdannede inkluderer respondenter som har konkrete planer om universitets- eller høyskolestudier etter avsluttet førstegangstjeneste, korrigert for det vi oppfatter som åpenbart urealistiske utdanningsambisjoner.

Kilde: Grøgaard og Ugland (1992: 172-175) og FAFOs vernepliktsundersøkelse 1990.

intervjuet tidlig i deres utdanningskarriere – under innkalling til førstegangstjeneste. Ni av ti var i alderen 19-23 år på intervjutidspunktet (1990). Realisert utdanningsnivå øker med økende alder også blant 24-29-åringene. Derfor inkluderes det vi oppfatter som realistiske utdanningsplaner etter førstegangstjenesten i vårt mål på disse gruppenes høyeste avsluttede utdanning.<sup>6</sup>

Om lag seks av ti militærnektete har universitets- og høyskoleutdanning ved inngangen til 1990-tallet. Det samme gjelder drøyt 35 prosent av de stridende soldatene, 29 prosent av mannskapene som dimitteres midlertidig eller varig på medisinske kriterier, og knapt én av fem vernepliktige som overføres til sivilforsvarstjeneste i forkant av eller i forbindelse med innrykket til militær- og siviltjeneste i 1990.<sup>7</sup>

### 3.2.1 UTDANNINGSTYPE

Det er også forskjeller i sivil og militær utdanningsorientering som vil være av interesse for vurderingen av hva slags kompetanse befalet har når det kommer til stykket. Vi begynner med en enkel fordeling av reservebefalets sivile utdanningstype etter deres alder, militære grunnutdanning, militære grad og forsvarsgren.

#### **Teoretisk utdanningsorientering**

Det første slående trekk ved befalets sivile utdanningsbakgrunn, er at de fleste har *teoretisk utdanning* på videregående nivå og/eller på universitets- og høyskolenivå. Det gjelder også et klart flertall blant de aller eldste i befalskorpset. Samtidig preges også reservebefalet av vår tids utdannings- og teorirevolusjon. Blant 40-55-åringene har seks av ti gått gymnasveien, tre av ti har yrkesutdanning – fortrinnsvis på videregående nivå – mens én av ti oppgir grunnskole før de valgte befalsutdanning i Forsvaret. Andelen med teoretisk utdanningsorientering øker steg for steg (suksessivt), til 91 prosent blant 20-24-åringene. Nå har resten yrkesutdanning. Alle har vært

<sup>6</sup> De fleste utdanningsplanene aksepteres, la oss derfor nevne én ambisjon som ble forkastet. Hvis en vernepliktig oppgir avsluttet grunnskole som høyeste avsluttede utdanning ved 19-23 års alder, og anfører ambisjoner om å fullføre universitets- og høyskoleutdanning etter endt førstegangstjeneste, forkastes ambisjonen som urealistisk.

<sup>7</sup> Hvorfor dette høyutdanningspreget blant militærnektete? Man kunne fremme en hypotese om at økende utdanning øker personers skepsis til institusjoner som Forsvaret. Sett i lys av reservebefalets utdanningsnivå må i det minste denne hypotesen kvalifiseres: Utdanning spisser til og polariserer – det blir flere positivt innstilte og flere negativt innstilte til Forsvaret. Grøgaard og Ugland (1992: 130-139) argumenterte for at høyutdanningspreget til sivilarbeiderne også skyldes nektingskriteriene: Det krever ressurser å overbevise andre om at man har en alvorlig overbevisning – særlig ressurser av prestasjonsmessig (kognitiv) og sosialmedisinsk art (psykisk helse og sosial bakgrunn).

innom videregående skole før de begynte å kurse seg opp til befal i mobiliseringsforsvaret.

### **Små forskjeller etter forsvarsgren og militær grad**

Det er meget små forskjeller i grunnleggende utdanningsorientering når reservebefalet inndeles etter forsvarsgren. Vi har sett at det er ett unntak fra denne reglen: Blant HV-befal (inkludert de som er overført fra andre forsvarsgrener) har «bare» halvparten (48 prosent) teoretisk utdanning fra videregående skole, når vi med teoretisk utdanning mener linjer og studieretninger som gir studiekompetanse hvis de fullføres (allmennfag eller handels- og kontorlag). I de andre forsvarsgrenene er det drøyt syv av ti som har gått «gymnasveien» til befalsutdanning i Forsvaret.

Hvis reservebefalet inndeles i fire grupper etter militær grad – sersjanter, fenriker, løytnanter og kapteiner eller høyere – er også fordelingen i utdanningsbakgrunn langs skillelinjen teoretiskpraktisk bemerkelsesverdig lik. Det er faktisk befal med den høyeste militære graden som har flest med bare grunnskoleutdanning – primært en virkning av alder.

### **Militær grunnutdanning splitter reservebefalet i tre grupper etter teoretisk utdanningsorientering**

Det er først når reservebefalet inndeles etter deres militære grunnutdanning at vi får frem en gradering i mer enn to grupper – det vi har beskrevet som «HV mot resten». Ni av ti med bakgrunn fra befalsskolen hadde antagelig studiekompetanse på forhånd. Blant usk'ene var andelen åtte av ti. Disse oppgir enten sivil utdanning på høyskolenivå eller sivil utdanning på videregående nivå fra studieretningene for allmenne fag eller handels- og kontorlag.<sup>8</sup> Befal med annen spesialistutdanning har omtrent samme utdanningsfordeling på skalaen fra teoretisk til praktisk.

Nå kommer imidlertid befal med *teknisk fagskole* i en *mellomstilling*. 55 prosent har «gymnasbakgrunn» (teoretiker), 37 prosent har yrkesutdanning og åtte prosent oppgir folkeskole som utgangspunkt for opptak til teknisk fagutdanning i Forsvaret. HV-befalet – det vil si de som oppgir befalskurs i HV, men som verken har usk, befalsskole eller teknisk fagskole i tillegg – har en utdanningsorientering som er meget lik utdanningsorienteringen blant nordmenn flest: Fire av ti er teoretikere, fire av ti er praktikere og nesten to av ti har «bare» grunnskoleutdanning.

<sup>8</sup> Universitets- og høyskoleutdannede har studiekompetanse, det vil si de har enten bakgrunn fra treåring handel- og kontorlag eller allmennfag, eller de har sikret seg slik kompetanse gjennom utdanningskombinasjoner i videregående skole eller gjennom fagutdanning (fagskoler, etatsskoler osv.) som gir slik kompetanse.

### 3.2.2 SIVILT UTDANNINGSNIVÅ

Sivil utdanning kan også inndeles etter nivå. Vi benytter den innarbeidede tredelingen i grunnskole, videregående skole og høyskole, fordi vi på videregående nivå bare er i stand til å skille mellom personer som har grunnkurs (gymnasnivå 1), og øvrige (inkludert personer med lærekontrakt, som vi har oversikt over).

Andelen med sivil utdanning på universitets- og høyskolenivå øker fra 45 prosent blant 40-55-åringene til 66 prosent blant 25-29-åringene. Her må vi imidlertid tilføye at en del har militær høyskoleutdanning fra teknisk fagskole til stabsskole, forvaltningsskole og krigsskole på toppen av sin sivile utdanning.<sup>9</sup>

#### **Militær grad påvirkes ikke av sivil utdanningsnivå**

Militær grad påvirkes ikke av sivil utdanningsnivå, men det er noen kommenterbare forskjeller mellom forsvarsgrenene. Vi har sett at HV-befalet scorer lavest på utdanning (jf. figur 3.1). Deretter følger den delen av Sjø- og Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste: 48 prosent har sivil utdanning på høyskolenivå, 42 prosent på videregående nivå og én av ti har grunnskole som høyeste sivile utdanningsnivå. Forskjellene mellom Sjø og Luft 12 måneder og Hæren er ikke statistisk pålitelige (signifikante). I disse forsvarsgrenene har om lag fem prosent grunnskoleutdanning, drøyt en tredjedel videregående utdanning, og rundt seks av ti sivil høyskoleutdanning.

#### **Militær grunnutdanning skiller best på sivil utdanningsnivå**

Igen fremtrer befalsgruppen som *mest sammensatt* når den inndeles etter *militær grunnutdanning*. Også i det åpne norske utdanningssystemet er det en klar sammenheng mellom utdanningsorientering ved avslutningen av grunnskolen (teoretisk-praktisk) og utdanningsnivå i voksen alder – av grunner som vi ikke kommer inn på her. Blant reservebefal måles dels effekter av opptakskrav til befalsskole og teknisk fagskole, dels effekter av utdanningsorientering blant elever som søker ulike skoler i Forsvaret.

HV-befalet er nevnt. Befal med teknisk fagskole har i hovedsak enten sivil utdanning på videregående nivå, hvorav mange fra yrkesfaglige studieretninger, eller bare grunnskoleutdanning (13 prosent). 37 prosent har sivil høyskoleutdanning i tillegg til den tekniske fagutdanningen i Forsvaret. Den militære utdanningen er ofte klassifisert som høyskoleutdanning.

<sup>9</sup> Her har vi også inkludert Forsvarets Høyskole. Derfor er rundt 72 prosent av 25-29-åringene som tilskrives utdanning på høyskolenivå i figur 3.2.

### 3.2.3 KONKLUSJON

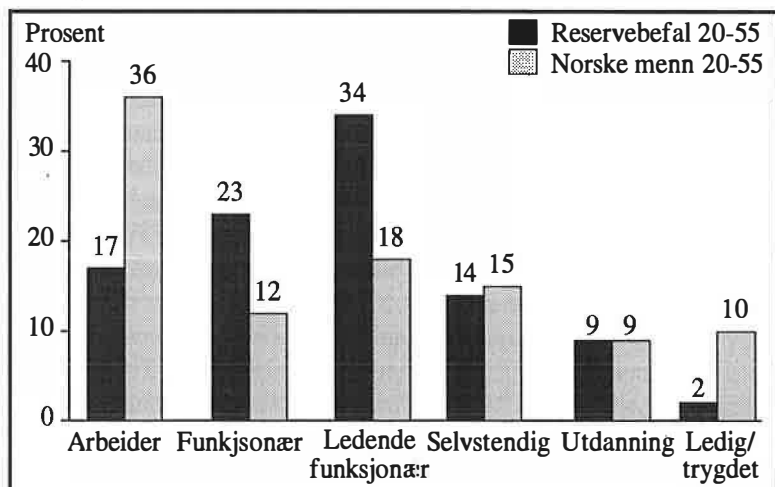
Vi har stort sett identifisert tre grupper befall – *HV* med høy andel yrkesutdannede på videregående nivå (praktikere), *teknisk fagskole*, der nesten halvparten har yrkesutdanning eller ingen utdanning ut over grunnskolen, og *annet befall* som fortrinnsvis rekrutterer blant gymnasutdannede (teoretikere), hvorav et klart flertall dessuten har sivil utdanning på universitets- eller høyskolenivå i tillegg. Det er først når vi skiller ut akademikere (cand.mag-eksamen eller høyere), at usk'er og andre spesialister scorer høyere på sivilt utdanningsnivå enn reservebefall med bakgrunn fra befallsskolen.

Disse forsøkene på å differensiere reservebefallet innad må ikke overskygge det faktum at vi snakker om en *desidert høyutdanningsgruppe* – en gruppe hvis utdanningsnivå antagelig også overskrider militærnektenes.

## 3.3 HOVEDBESKJEFTIGELSE

Nå har vi fått et bilde av retningen på den sivile utdanningen og av utdanningsnivået totalt, inkludert diverse militære fagskoler og høyskoler. Det neste spenningsmomentet er selvsagt om denne utholdenheten i utdanning «betaler seg», med hensyn på status og prestisje, i klingende mynt og som innflytelse over egen og andres arbeidssituasjon (ledelse). Figurene 3.3 og 3.4 bekrefter for såvidt at utdanning lønner seg i gjennomsnitt.

Figur 3.3 Reservebefall og norske menn 20-55 år etter hovedbeskjeftigelse. Prosent



Kilde: MMIs Omnibus 1993 og FAFOs undersøkelse blant reservebefall 1993.

## Mange ledende funksjonærer – få arbeidsledige og trygdede

Reservebefalet fremstår som en meget *ressurssterk* gruppe etter yrkesstatus. De er klart overrepresentert blant ledende funksjonærer i forvaltning og næringsliv (34 prosent, mot 18 prosent blant norske menn), og det er langt færre manuelle arbeidere blant befalet enn blant norske menn i samme aldersgruppe. Det er dessuten langt færre arbeidsledige og trygdede enn i den mannlige befolkningen generelt (figur 3.3).

Reservebefalet arbeider mye uansett yrkesstatus – i gjennomsnitt 44 timer per uke. Arbeidsuken er fire timer lenger enn blant sysselsatte norske menn.<sup>10</sup> Dette er antagelig en av årsakene til at reservebefalet oppgir *noe høyere familieinntekt* i alle grupper etter yrkesstatus enn norske menn. En annen årsak er at noen flere blant befalet lever i parforhold enn det som er tilfellet blant norske menn – det kommer vi tilbake til.

Selv om de selvstendig næringsdrivende oppgir den lengste arbeidsuken – drøyt 50 timer i snitt – er det ledende funksjonærer som oppgir høyest brutto familieinntekt.

## Størst forskjeller etter bransje

Hvis befalet inndeles etter *militær grunnutdanning* og etter *forsvarsgren*, er det små forskjeller i yrkesstatus. HV-befalet er noe underrepresentert blant funksjonærer i ledende stillinger, men i mindre grad enn det som lå i løypa når vi sammenlignet ulike befalsgruppers sivile og militære utdanningsnivå. HV-befal er imidlertid overrepresentert blant selvstendig næringsdrivende (20 prosent), og åtte av ti selvstendige blant HV-befalet har antagelig sitt daglige virke i primærnæringene. Forskjellen i yrkesstatus mellom befalet fra de tre andre forsvarsgrenene er nesten neglisjerbar.

For å finne ulikhet i hovedbeskjeftigelse etter militær grunnutdanning, må vi inndele befalets sivile jobb etter *bransje*. Teknisk utdannet befalet er overrepresentert blant yrkesaktive innen tre næringer: Industri og håndverk (28 prosent), primærnæringer (14 prosent) og forretningsmessig tjenesteyting (20 prosent). Usk-utdannet befalet fordeles over hele linjen, men er antagelig svakt overrepresentert blant selvstendige og ansatte i helse- og sosialsektoren. Det er imidlertid bare seks prosent av usk'ene som arbeider der. HV-befalet er, som tidligere nevnt, overrepresentert blant selvstendige og ansatte i primærnæringene. I tillegg er de overrepresentert innen håndverk og industri (rundt tre av ti). HV-befalet er klart underrepresentert i stillinger innen forretningsmessig tjenesteyting og innen politi, forsvar og rettsvesen. Befalskoleutdannet reservebefal er overrepresentert i politi,

<sup>10</sup> Kilde: Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989 og Statistisk Årbok (1993: 130, tabell 160).

forsvar og rettsvesen (15 prosent) sammenlignet med befall fra usk, HV-kurs og så videre. Befallsskoleutdannede er underrepresentert innen industri, håndverk og primærnæringer. I helse- og sosialvesenet er det slik at de glimrer med sitt fravær. Helsesektoren er generelt sett lite representert blant norsk reservebefall.<sup>11</sup>

### **Høy posisjon på arbeidsmarkedet gir høy posisjon i mobiliseringsforsvaret?**

Det er særlig to forhold som påvirker posisjonen på arbeidsmarkedet. Det viktigste er *alder*. Med økt fartstid – eller «erfaring og modenhet», om man foretrekker det – er det relativt sett flere som både leder eget og andres arbeid. Med det menes at man enten fungerer som ledende funksjonær eller som selvstendig næringsdrivende. *Utdanningsnivå og -type* har også betydning for posisjonen på arbeidsmarkedet, men kanskje i mindre grad enn man skulle tro. På det norske arbeidsmarkedet er åpenbart en stor del av utvelgelsen til ledende stillinger styrt av andre kriterier enn formell utdanning – noen vil sikkert tilføye heldigvis<sup>12</sup>.

Utdanning påvirker dessuten yrkesstatus sterkere enn inntekt – av mange grunner. Lav timelønn kan for eksempel kompenseres med lange dager, flere jobber og så videre. Lav inntekt hos hovedforsørger – som definitivt er «husfaren» i gjennomsnitt – kan kompenseres med at andre medlemmer i husstanden øker sin arbeidsinnsats. Vi finner klare indikasjoner på at dette er tilfellet i norske husstander, slik de fremtrer gjennom MMIs Omnibus i 1993.<sup>13</sup>

Posisjonen på det sivile arbeidsmarkedet er i hovedsak uttrykk for en *samspills*-virkning av utdanningsnivå og -type og fartstid på arbeidsmarkedet. Med økende fartstid (alder), øker andelen som manøvrerer inn i ledende og selvstendige posisjoner suksessivt, men økningen er *størst i høyutdanningsgruppene* (figur 3.4A).

<sup>11</sup> Med unntak av medisinske og psykologiske spesialister selvfølgelig, men de er ikke mange nok til å endre dette mønsteret.

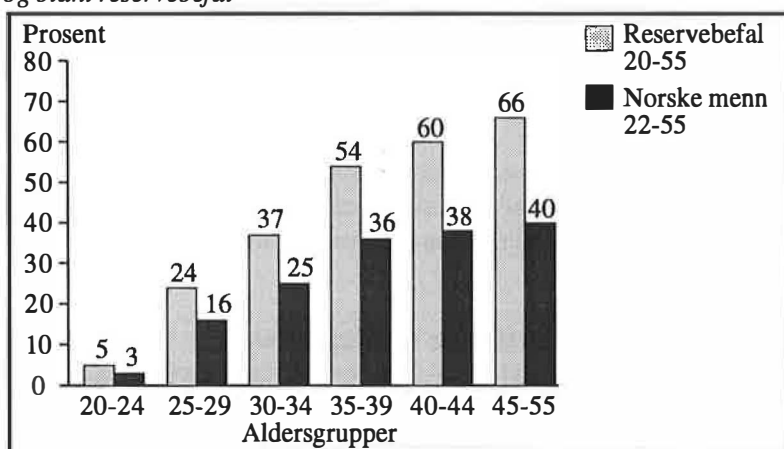
<sup>12</sup> Et sentralt funn i mobilitetsanalyser siden 1960-tallet. Rogoff-Ramsøy (1977) dokumenterer imidlertid at betydningen av formell utdanning øker på 1960- og 1970-tallet.

<sup>13</sup> Først observeres at det ikke er noen andre kjennetegn ved norske menn som lader sterkere på en grovgruppering (i 100 000 kr grupper) av brutto familieinntekt enn den samme grovgruppering av mannes brutto inntekt ( $r = .7$ -.8). Der mannen – av ulike grunner – har redusert arbeidstid – er det en klar tendens til at andre medlemmer i husstanden trår til og kompenserer for inntektsbortfallet ved «husfarens» reduserte arbeidsinnsats (ikke bare samboer eller ektefelle). Vi bør ikke forundre oss over dette. Norske husstander har antagelig bestemte formeninger om hva som trengs for å leve et anstendig liv. Hvis noe uforutsett skjer, settes alle gode krefter inn på å kompensere for dette inntektsbortfallet. Slike kompensasjonsmekanismer er antagelig viktige betingelser for at familieinntektene blant reservebefall i vår undersøkelse, og blant norske menn i MMIs Omnibus, er såpass lite sensitive overfor utdanning, yrkesstatus og så videre.

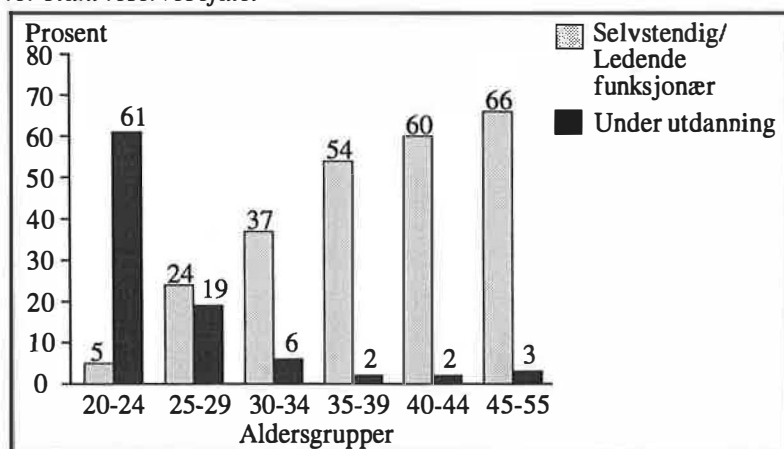
Formell utdanning er verken en nødvendig eller en tilstrekkelig betingelse for opprykk i arbeidslivet, men personer med høy formell utdanning manøvrerer i gjennomsnitt inn i stillinger som antagelig har lengre stiger og bedre opprykksmuligheter, enn personer med lavere formell utdanning. Med tid og stunder manøvrerer et flertall i høyutdanningsgruppene inn i jobber som ledere, mens det samme gjelder et klart mindretall i grupper med forholdsvis lite utdanning. Man observerer alltid «kjerringer mot strømmen»!

*Figur 3.4 Andelen selvstendig næringsdrivende og ledende funksjonærer blant norske menn og blant reservebefal etter alder. Prosent*

*A: Selvstendig næringdrivende og ledende funksjonærer blant norske menn og blant reservebefal*



*B: Andel under utdanning samt andel selvstendige og ledende funksjonærer blant reservebefalet*



Det er imidlertid en klar tendens til at befal i høyere stillinger i mobiliseringsstyrken, også er overrepresentert blant befal i høyere stillinger på det sivile arbeidsmarkedet (figur 3.5). 68 prosent av befallet med kapteins grad eller høyere har sitt daglige virke som ledende funksjonær eller som selvstendig næringsdrivende. Det er «bare» 33 prosent av sersjantene og 43 prosent av fenrikene som har tilsvarende sivile jobber. Alder forklarer noe av disse forskjellene, men ikke alt.

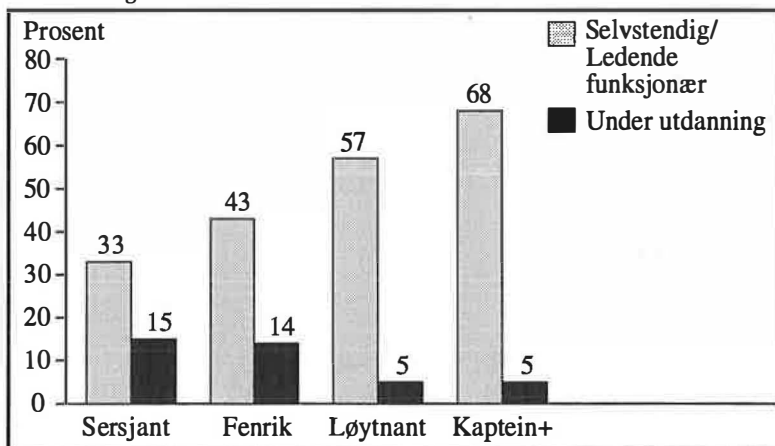
Dette illustrerer antagelig to ting: Dels at befal med høyere grad omsetter sin militære kompetanse på det sivile arbeidsmarkedet, dels at Forsvaret utnytter sivil kompetanse innen ledelse i betydelig grad ved sine mobiliseringsavdelinger. Samtidig illustrerer figur 3.5 at noen sivile ledere – også toppledere – må finne seg i å fungere som relativt lavt graderte ledere i mobiliseringsforsvaret, som lag/gruppeførere, troppsbefal og som lavere gradert befal i kompani/områdestaber på rep. Vi skal senere undersøke om befallet selv opplever dette som et problem – inkludert et motivasjonsproblem under øvelse.

Innvendingen mot denne betraktningmåten er, som tidligere nevnt, at det går an å argumentere for det positive ved et avvik fra én-til-én pinsippet: At alle gjør det samme på rep som i sitt vanlige sivile yrke.

### En høystatusgruppe med fotfeste blant selvstendig næringsdrivende

Ut fra beskrivelsen så langt, må vi regne med at reservebefalet i hovedsak rekrutteres fra høyere sosiale lag. Selv om vi har hatt en utdannings-

*Figur 3.5 Andel selvstendig næringsdrivende og ledende funksjonærer etter militær grad. Prosent*

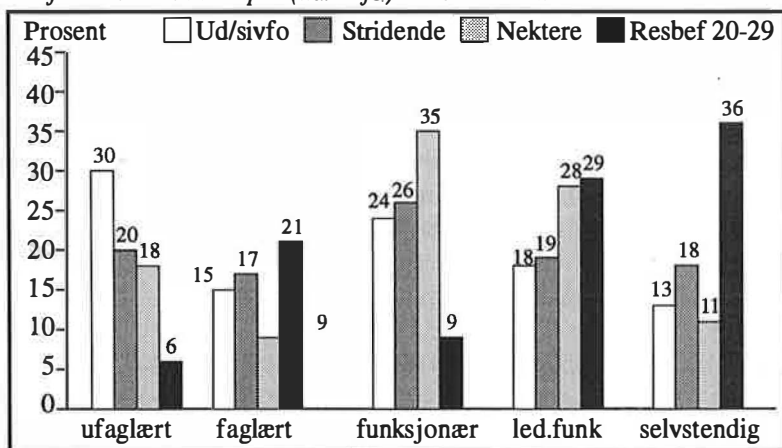


revolusjon her i landet, er det fortsatt klar sammenheng mellom sosial bakgrunn, prestasjonsnivå i skolen, valg av utdanning etter grunnskolen og realisert utdanningsnivå i voksen alder (Grøgaard 1993).

Reservebefalet velges dessuten ut i henhold til sin «kvalifikasjonsprofil» under sesjon og innrykk til førstegangstjeneste, og denne scoren er sterkt påvirket av utdanningstype og tidligere prestasjonsnivå i skolen (Grøgaard og Ugland 1992).

Norske reserveoffiserer rekrutterer i hovedsak fra to sjikt: Ledende funksjonærer og selvstendig næringsdrivende (60-70 prosent). Igjen ligner de mer på militærnektene enn på mannskapene sine, men de avviker fra militærnektene på ett punkt: Mens reservebefalet er klart overrepresentert i familier der far er selvstendig næringsdrivende (fire av ti), rekrutterer norske sivilarbeidere i hovedsak fra funksjonærssjiktet. I den forstand er det

*Figur 3.6 Fars yrkesstatus blant reservebefal 20-29 år (resbef20-29) 1993, militærnektene (nekter), stidende mannskaper (stridende) og blant udyktige/sivilfor svarsmann skaper (ud/sivfo) 1990. Prosent<sup>14</sup>*



<sup>14</sup> Vi skylder å gjøre oppmerksom på at sammenligningen ikke er helt uproblematisk. Reservebefalet ble bedt om å angi fars yrkesstatus på et spørsmål med ferdiglaget inndeling (standardisert spørsmål). De andre vernepliktige mannskaper skrev yrkesbetegnelsen. Deretter ble den «oversatt» og kodet i henhold til Lafferty og Knudsens modifisering av Nordisk yrkesklassifisering. En systematisk sammenligning (som vi ikke viser her) indikerer at personer gjerne «overrapporterer» yrkesstatus i forhold til NYK. Dette slår særlig ut på forholdet mellom ufraglærte og faglærte arbeidere (for få ufraglærte), og på forholdet mellom ledende funksjonærer og funksjonærer ellers (for få funksjonærer ellers). Fordelingen mellom arbeidere, funksjonærer og selvstendige blir relativt lik. Vi sier ikke at den klassifiseringen som gjennomføres av forskerne er riktig, bedre eller lik. Yrkesklassifisering er skjønnsbasert. Poenget er at når man ber personer plassere seg selv på en ferdiglaget inndeling, må man være oppmerksom på at flere oppfatter seg (og sine) som faglærte der yrkeskoden sier «ufaglært», og at flere oppfatter seg som ledende funksjonærer der yrkeskoden sier «funksjonær ellers». Vi har forsøkt å justere for dette i figur 3.6.

interessant at reservebefalet selv ikke er mer tilbøyelig til å velge et yrke som selvstendig næringsdrivende enn norske menn generelt (14-15 prosent i begge grupper)!

## 3.4 NOEN FORSKJELLER ETTER NÅVÆRENDE BOSTED

### Litt om betydningen av geografisk og sosial rekrutteringslikhet

I Grunnlovens paragraf 109 heter det at «Enhver Statens Borger er i Almindelighed lige forpligtet, i en vis Tid at verne sit Fædreland, uden Hensyn til Fødsel eller Formue».

I Norge er det, og har det vært, viktig at vernepliktige rekrutteres fra det ganske land og fra alle sosiale sjikt, i proporsjoner som stemmer noenlunde overens med den mannlige befolkningens sammensetning geografisk, sosialt, yrkesmessig og så videre. At det ikke finnes systematiske «smutthull» for Kong Salomos sønner er antagelig en av grunnpillarene for vernepliktsordningens legitimitet i opinionen, og antagelig også i argumentasjonen for at alminnelig verneplikt er «gunstig» for – eller sterkere, en grunnpillar i – utviklingen og konsolideringen av det norske demokratiet. I neste kapittel (4) spør vi reservebefalet om de fagmilitært sett oppfatter mobiliseringsforsvaret som gunstig for forsvarsevnen, sammenlignet med et profesjonelt forsvar av yrkesmilitært befal og menige.

FAFOs vernepliktsutredning fra 1992 dokumenterte at likhet i fordeling av byrder fortsatt er viktig for de som bærer byrdene. Mannskapene var meget opptatt av «gratispassasjerproblemet»: Det måtte ikke være for lett å slippe. Deres tiltro til et klassifiserings- og fordelingssystem som rent faktisk har økt utnyttingsgraden i vernepliktsmassen fra noe nær 60 prosent til drøyt 70 prosent gjennom 1980-tallet, var heller ikke overveldende. Hvis utvelgelsen av vernepliktige ble basert på «skikkelige» kriterier (dvs. medisinske<sup>15</sup>), var det imidlertid relativt stor toleranse overfor Forsvarets behov for å differensiere byrder. Antagelig noe større toleranse overfor differensiering i fysisk og psykisk belastning (krevende tjeneste), enn overfor differensiering med hensyn på tjenestetid, men det vet vi ikke sikkert. Hva loven gir adgang til (legalitet), og hva som oppfattes som riktig og rettferdig ute i folkedypet (legitimitet), er ikke alltid to sider av samme sak. Det var for eksempel unison motvilje mot bruk av tilfældighetsmekanismer

<sup>15</sup> Det ble også uttrykt stor respekt for at man nektet å bære våpen ut fra overbevisning – uansett tjeneste, politisk grunnsyn og så videre – men her var det forskjeller i oppfatningen om hvem som skulle administrere tjenesten og hva slags tjeneste man skulle gjøre – med soldater og militærnektet som ytterpunkter.

(»loddtrekning«), og det var unison oppslutning om at alle fysisk skikkede skulle bære sin del av byrdene.<sup>16</sup> Det viste seg imidlertid at Forsvaret i stor grad maktet å sikre en rimelig jevn geografisk og sosial rekruttering til de stridendes rekker – og legges de vernepliktiges holdninger til grunn, er dette fortsatt viktig for oppslutningen om mobiliseringsforsvaret.

Samtidig var det naturlig nok rekrutteringsforskjeller til ulike forsvarsgrener etter oppvekstmiljø. Det var ikke like vanlig å finne en hedmarking på båt som en ektefødt bergenser eller tromsøværing, men det fantes også ungdom fra det indre østlandet som gjennomførte førstegangstjenesten på for eksempel u-båt, og mange vestlendinger og nordlendinger tjenestegjorde i Hæren.

### **Nåværende bosted som rekrutteringsindikator**

Nå spør vi om også reservebefalets nåværende bosettingsmønster indikerer at de er rekruttert fra det ganske land. Vi skylder å gjøre oppmerksom på at nåværende bosted kan være en svak indikator på hvor man vokste opp når vi snakker om høyutdanningsgrupper. I disse gruppene flytter de aller fleste, og de som flytter, flytter langt. For befolkningen som helhet vil gjennomgående 40 prosent av flyttingene være flytting mellom kommuner innen et fylke (fylkesinterne), og nesten 80 prosent av flyttingene foregår innen en landsdel. Blant høyt utdannede er mønsteret det samme, men i noe mindre grad. Størst varsomhet må vi antagelig utvise når vi benytter nåværende bosted som indikator på tidligere bosted i Oslo og sentralt på Østlandet. Her er innflyttingen større enn utflyttingen.<sup>17</sup> Vi spør også om det er systematiske sammenhenger mellom dagens bostedsstruktur og reservebefalets tilknytning til ulike forsvarsgrener. Hvis vi opererer med grove geografiske inndelinger reduseres effekten av flyttestrømmene, og da kan vi også antyde noe om den geografiske rekruttering til ulike forsvarsgrener og militære grunnutdanninger.

### **Svakt overrepresentert på Vestlandet og i Trøndelag**

Hvis reservebefalet 20-55 år fordeles på handelsdistrikter etter nåværende bosted og sammenlignes med norske menn i samme aldersgruppe, finner vi

<sup>16</sup> Grøgaard og Ugland (1992: 20-27, 193-215), st.prp. nr. 98 (1991-92: 15-19).

<sup>17</sup> Vi har ikke opplysninger om flytting, og flyttestrømmer kan selvsagt forrykke hovedinntrykket av en sammenligning mellom reservebefal og norske menn etter nåværende bosted. Vi får et inntrykk av om dagens bosettingsmønster er representativ for norske menns bosettingsmønster, og hvis fylkene grupperes i landsdeler eller handelsdistrikter vil også nåværende bosted kunne fungere som indikator på hvor man er rekruttert fra. Kilde: Sørli (1993) og Sørli, upubliserte flyttetall for høyutdanningsgrupper.

at reservebefalet bor spredt over hele landet, men at det er svakt overrepresentert på Nordvestlandet og i Trøndelag. Det er nesten ingen forskjeller ut over denne som er statistisk pålitelige i tabell 3.1.

Fordelt på militær grunnutdanning, finner vi et noe annet mønster (ikke vist i tabellen). Befalsskoleutdannede er bosatt over hele landet, men er antagelig noe overrepresentert i Oslo og Østlandet forøvrig. Reservebefal som har tatt kurs i Heimevernet er klart overrepresentert blant bosatte på kysten fra Sørlandet, langs Vestlandet til Trøndelag. Usk-utdannet reservebefal er overrepresentert på Vestlandet og i Trøndelag, mens teknisk utdannet befal er overrepresentert blant bosatte på Østlandet. Befal med «annen spesialistutdanning» er underrepresentert blant bosatte i de fem nordligste fylkene. Med alle mulige forbehold om effekten av flytting tas teknisk fagskole antagelig noe oftere av østlendinger enn av trøndere og nordlendinger – kanskje litt overraskende?

Den interessante skillelinjen går strengt tatt på sammenhengen mellom nåværende bosted og om man tidligere valgte befalsskole eller utskrevet sersjantkurs (usk). En litt mer finsilt geografisk inndeling enn i tabell 3.1, viser følgende: Det er relativt sett flere usk-utdannede som er bosatt på nordvestlandet (Sogn og Møre) og i Trøndelag enn som er bosatt i sentrale strøk på Østlandet. Dette tar imidlertid østlendingene igjen når vi fordeler befalsskoleutdannede på nærværende bosted. La oss tillate oss en spissformulering: En Oslo-gutt som søker mot befalsutdanning i Forsvaret søker

*Tabell 3.1 Norske menn og norsk reservebefal 20-55 år etter nåværende bosted i handelsdistrikter. Reservebefal etter militær grunnutdanning og nåværende bosted. Prosent.*

|             | Menn<br>20-55 | Resbef<br>20-55 | HV  | Usk | Befsk | Teknifag |
|-------------|---------------|-----------------|-----|-----|-------|----------|
| Oslo        | 14            | 13              | 4   | 14  | 16    | 11       |
| Østlandet   | 42            | 40              | 39  | 36  | 43    | 49       |
| Sørlandet   | 23            | 21              | 26  | 19  | 16    | 23       |
| Vestlandet* | 13            | 18              | 21  | 25  | 13    | 10       |
| Nord-Norge  | 8             | 8               | 10  | 7   | 7     | 7        |
| 100%        | 3097          | 2235            | 365 | 853 | 682   | 161      |

Tabellforklaring: Vestlandet\* – Vestlandet Inkludert Trøndelag, Menn 20-55 – norske menn i alderen 20-55 år i 1993, Resbef 20-55 – norsk reservebefal i alderen 20-55 år 1993, HV – befalskurs i Heimevernet, Usk – utskrevet sersjantkurs under førstegangstjenesten, Befsk – befalsskole, Teknifag – teknisk fagskole, 100%= – prosentueringsbasis som antall observasjoner etter ulike grupperinger.

Kilde: MMIs Omnibus 1993 og FAFO.

neppe opplæring i HV. Han er nok også mindre tilbøyelig til å søke mot uskuttanning enn gutter langs kysten fra Kristiansand i sør til Trondheimsfjorden i nord. Oslo-gutten velger i så fall befalsskolen.

### **Det er en svak sammenheng mellom nåværende bostedsmiljø og forsvarsgren**

Det er mange innarbeidede forestillinger om nordmenns rekruttering til ulike forsvarsgrener. En håndfast forestilling er at ungdommen fra det indre Østlandet i tidlig alder orienterer seg mot en plass i det lokale Heimevernet, og at fisker- eller sjømannssønnen fra Kyst-Norge ikke kan tenke seg noe annet enn førstegangstjeneste på båt eller befalsutdanning i Marinen. Andre opsjoner står rett og slett ikke på menyen.

Vi kan ikke besvare spørsmålet så spesifikt, men vi kan i prinsippet betegne dette som milde overdrivelser. 40 prosent av sjøforsvarsbefalet er i dag bosatt på Sørlandet og Vestlandet. Inkluderes Trøndelag, kan vi si at nesten 50 prosent er bosatt i to handelsdistrikter som har 36 prosent av den mannlige befolkningen i samme aldersgruppe, det vil si forskjellen er synlig, men ikke dramatisk. Indre Østlandet, Vestlandet og tildels Trøndelag er gode HV-områder, og Hæren rekrutterer nok litt i overkant fra Oslo, det sentrale Østlandet og Trøndelag. Ellers er fordelingen etter dagens bostedsadresse bemerkelsesverdig jevn. Nordlendingene peker seg ikke ut i noen retning. Etter nåværende bostedsadresse fordeles de omtrent på ulike militære grunnutdanninger (unntak teknisk fagskole) og forsvarsgrener som man skulle forvente, etter deres andel av den mannlige befolkningen i alderen 20-55 år.

## **3.5 FAMILIÆRE FORPLIKTELSE**

Innledningsvis presenterte vi forestillingen om den barnløse offiser – antagelig gift eller samboende, men med ansvar for få eller ingen barn. Vi har ingen muligheter for å undersøke sannhetsgehalten i slike forestillinger her. Utvalget av reservebefal er neppe representativt for norsk yrkesbefal. Dessuten har vi bare omtrentlig informasjon om antall barn. Vi spurte om *antall hjemmeboende barn* og disse barnas alder. I den grad familiære forpliktelser hindrer økt integrasjon i Forsvaret, regner vi med at antall barn i husstanden og barnas alder vil være avgjørende. La oss først spørre om det er noe som skulle tilsi at norsk reservebefal anno 1993 har en familiesituasjon som avviker fra familiesituasjonen til folk flest.

## Fra enslig via samboer til ektefelle

Vi har ikke spurt reservebefalet om de er gift eller samboende, bare om de per dato lever i parforhold eller om de er aleneboende. La oss derfor ta en titt på MMIs Omnibus for å se hvordan noen livssituasjonsaspekter henger sammen blant norske menn generelt.

Figur 3.7 illustrerer at sjansen for å være aleneboende, samboende eller gift, naturlig nok påvirkes sterkt av alder. Andel gifte blant norske menn øker fra fem prosent blant 20-24-åringene, til 27 prosent blant 25-29-åringene, til 50 prosent blant 30-34-åringene, inntil andelen flater ut (konvergerer) i overkant av 70 prosent blant 35-55-åringene. Tilsvarende øker andelen samboende menn fra 23 prosent blant 20-24-åringene og til 37 prosent blant 25-29-åringene, men deretter avtar andelen steg for steg med økende alder. Vi øyner en transport av menn fra status som enslig, via status som samboende til status som gift med økende alder. Andelen norske menn i parforhold (gifte eller samboende) «konvergerer» i overkant av 80 prosent i følge MMIs Omnibus i 1993.

Figuren fanger inn aspekter ved den prosessen som ble dokumentert i SSBs Familie- og yrkesundersøkelse fra 1988. I dag er det ikke uvanlig at unge voksne (menn og kvinner) etablerer samboerforhold på veien til ekteskap. Det er heller ikke uvanlig at det første barnet kommer til verden før man inngår ekteskap.<sup>18</sup>

Blant aleneboende menn<sup>19</sup> svarer 64 prosent at de ikke har hjemmeboende barn (ikke vist i figuren). 17 prosent har ett hjemmeboende barn, ti prosent har to, mens fire prosent har tre eller flere. Blant samboende menn oppgir halvparten at de ikke har hjemmeboende barn, tre av ti oppgir ett, mens to av ti oppgir to eller flere. Blant gifte menn er det «bare» 18 prosent som svarer at de ikke har hjemmeboende barn, 27 prosent oppgir ett, 37 prosent oppgir to og 14 prosent oppgir tre hjemmeboende barn. Dette betyr i praksis at dess flere barn å forsørge, dess større sjanse for at man skifter status fra aleneboende til gift, eller indirekte via samboende til gift.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> NOS B959 (SSB 1991: 40-41, 57-60).

<sup>19</sup> Omfatter menn som svarer at de aldri har vært gift, fraskilt/separert eller enkemenn, samtidig som de ikke krysser av i rubrikker for at de er samboende eller gift på intervju-tidspunktet. Gruppen består med andre ord av aleneboende enkemenn, fraskilte og separerte samt ikke tidligere gifte på intervju-tidspunktet.

<sup>20</sup> Strengt tatt diakrone slutninger med utgangspunkt i observasjoner på ett og bare ett tidspunkt, det vil si i prinsippet feilslutninger. Vi fremfører likevel disse tolkningene med styrke, fordi dette er etablert kunnskap på feltet, og fordi en rekke «ressurskjennetegn» som betyr mye i andre sammenhenger (f.eks. yrkesmessig, med hensyn på inntekt osv.) har langt mindre betydning for sivilstand og forsørgelsesbyrde. De fleste gifter seg og får barn uansett. Man skal inndele i meget spesifikke grupper (vi skal se trygdede og arbeidsledige) for å ikke kunne konkludere slik.

Figur 3.7 illustrerer også at andelen tidligere gifte som antagelig ikke lever i et parforhold på intervju-tidspunktet – ikke samboende skilte, separerte eller enkemenn – øker med økende alder og flater ut et sted i intervallet mellom ti og 15 prosent i aldersgruppen 40-55 år.

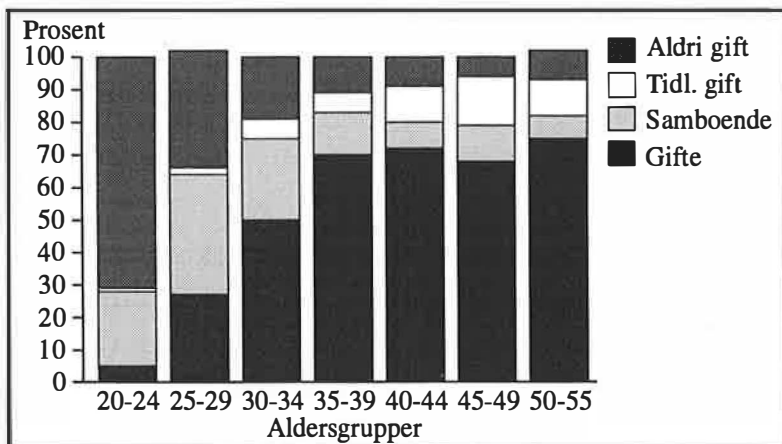
### Færre aleneboende blant reservebefalet enn blant norske menn

Vi kan ikke skissere reservebefalets familiesituasjonen på samme måten som blant norske menn, fordi vi mangler detaljerte opplysninger om sivilstand. Hvis vi grupperer gifte og samboende sammen i en gruppe, som lever i parforhold, kan vi imidlertid foreta en sammenligning mellom norsk reservebefal og norske menn i samme aldersgruppe (figur 3.8).

Reservebefalet har en noe høyere andel gifte og samboende enn norske menn i alle aldersgrupper. Sett i lys av de utdannings- og yrkesforskjellene som ble observert i avsnitt 3.2, er det fristende å forklare den lavere andelen aleneboende med at reservebefalet har høyere utdanningsnivå, yrkesstatus og familieinntekt (særlig de to første). Selv om også Jeppe finner sin mor-Nille før eller siden, er det antagelig en tendens til at økende utdanningsnivå og yrkesstatus bedrer sjansen for å bli gift/samboende. Vi har forsøkt å illustrere dette ved å angi hvordan andelen i parforhold på intervju-tidspunktet påvirkes av ytterpunktene i arbeidslivets statushierarki.

Det er ingen sammenlignbare grupper som i større grad er etablert i parforhold enn reservebefal som fungerer i stillinger som ledende funksjonærer eller i egen næring. Blant 35-55-åringene er andelen i parforhold gjennomgående høyere enn 90 prosent – kanskje litt høyere enn blant norske

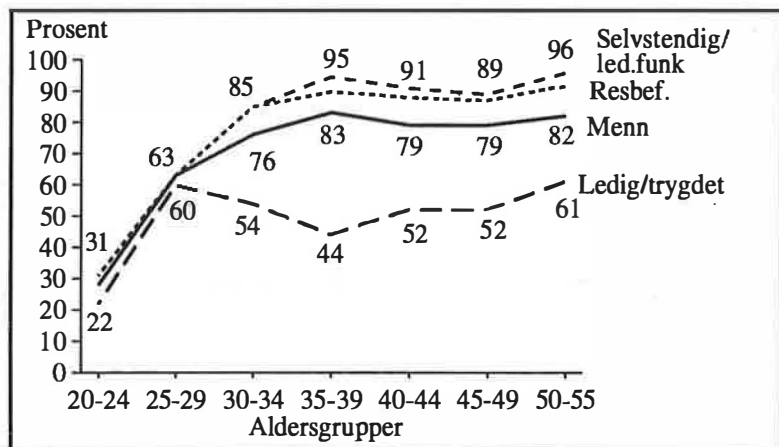
Figur 3.7 Andel i parforhold og aleneboende blant norske menn etter alder. Prosent



menn med samme yrkesstatus og alder. Det andre ytterpunktet kan observeres blant norske menn som oppgir at de enten er arbeidsledig eller trygdet på intervju tidspunktet. I denne gruppen er andelen aleneboende gjennomgående rundt 50 prosent. De fleste av de aleneboende arbeidsledige og trygdede oppgir samtidig at de aldri har vært gift. De kan selvfølgelig har vært samboende på et tidligere tidspunkt. Både blant norske menn og blant norsk reservebefal reduseres andelen aleneboende suksessivt med økende utdanning og sosial status, men forskjellene er små med unntak av denne spesielle gruppen menn. Forskjellene er spesielt små når vi varierer reservebefalets yrkesstatus. Menn opererer på et «ekteskaps/kjønnsmarked» hvor mannens status har stor betydning for hele familiens status, enten man liker det eller ikke.<sup>21</sup>

Vi skal ikke trekke sammenligningen for langt, men grovt sett kan vi si at når vi kontrollerer for det faktum at reservebefalet er overrepresentert blant menn med ektefelle eller samboer, er det meget små forskjeller i antall hjemmeboende barn hos norske menn og hos norsk reservebefal (figur 3.9). Den viktigste effekten av høyere utdanning og yrkesstatus på sjansen for å få for eksempel to barn, er knyttet til at flere inngår ekteskap eller etablerer et samboerforhold i høystatusgruppene enn i grupper med lavere status. Ellers er alt likt.

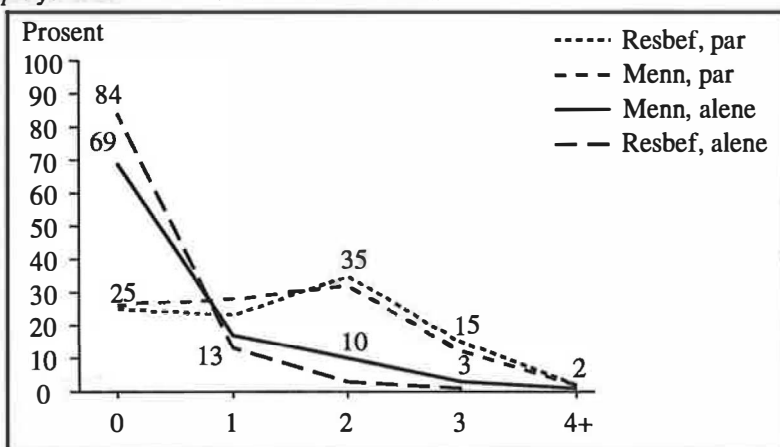
*Figur 3.8 Andel gifte eller samboende blant reservebefal og norske menn etter alder. Prosent*



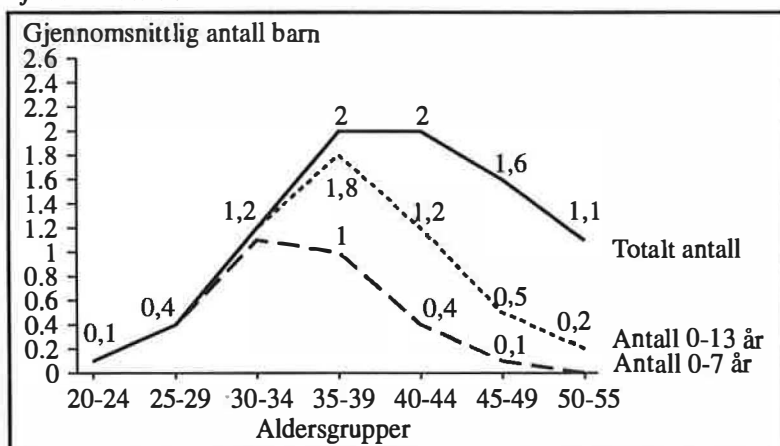
<sup>21</sup> Forskjellene er statistisk pålitelige, men de er ikke dramatiske, så Goethes diktum: er jeg rik er jeg vakker, er jeg rik er jeg smart, er jeg rik er jeg sterk og så videre holder bare til en viss grad. Vi ser dog sporene av dette både blant norske menn og blant norsk reservebefal, men status har mindre betydning blant reservebefal enn blant menn generelt.

Kurven som fordeler andelen menn og reservebefal etter antall hjemmeboende barn er nesten sammenfallende – det er, relativt sett, litt flere reservebefal enn menn generelt som oppgir at de har to eller flere hjemmeboende barn. Blant aleneboende er det faktisk en tendens til at flere menn enn reservebefal oppgir ansvar for barn (henholdsvis 36 og 16 prosent), og denne forskjellen er statistisk pålitelig (signifikant) med god margin.

Figur 3.9 Andel reservebefal og norske menn med henholdsvis ingen, ett, to, tre og fire eller flere hjemmeboende barn etter om mennene lever i parforhold eller er aleneboende. Prosent



Figur 3.10 Antall hjemmeboende barn hos norsk reservebefal etter alder. Gjennomsnittstall



## **Reservebefalet er husfar med to hjemmeboende barn og utarbeidende kone**

Figur 3.10 fordeler antall hjemmeboende barn blant reservebefal etter alder. 35-44-åringene har to hjemmeboende barn i gjennomsnitt. I aldersgruppen 45-55 år ser vi at barna begynner å forlate redet. 30-34-åringene har 1,2 hjemmeboende barn i snitt. Blant reservebefal i alderen 20-29 år er det uvanlig at man har forsørgeransvar for barn. Antall hjemmeboende barn er mindre enn 0,3 i gjennomsnitt.

Vi har ikke noen grunn til å tro at dagens unge voksne blant reservebefalet (20-29-åringer) tilpasser seg vesens forskjellig fra sine ti til tyve år eldre «våpenbrødre». Derfor bør vi kunne konkludere at den typiske befalingsmann i mobiliseringsforsvaret er far til to<sup>22</sup>, og at han har en ektefelle eller samboer som jobber heltid eller halvtid, forøvrig en familiesituasjon som hos folk flest.

*Småbarnsfasen* topper seg ved 30-39 års alder. Reservebefalet er tross alt en høyutdanningsgruppe. De etablerer antagelig familie med barn noe senere enn norske menn i gjennomsnitt. Blant 35-39-åringene er begge barna gjennomgående i alderen 0-13 år. Vi kan også merke oss at 20-29-åringene i liten grad rapporterer om hjemmeboende barn – 0,1 i snitt blant 20-24-åringene, 0,4 i snitt blant 25-29-åringene.

## **Ektefelle/samboers yrkesdeltagelse påvirkes av antall hjemmeboende barn og barnas alder**

Den kvinnelige yrkesdeltagelsen har økt sterkt siden 1970, spesielt blant gifte kvinner, og ved inngangen til 1980-tallet kom også småbarnsmødrene ut på arbeidsmarkedet. I dag nærmer den kvinnelige yrkesdeltagelsen seg menneskes nivå.

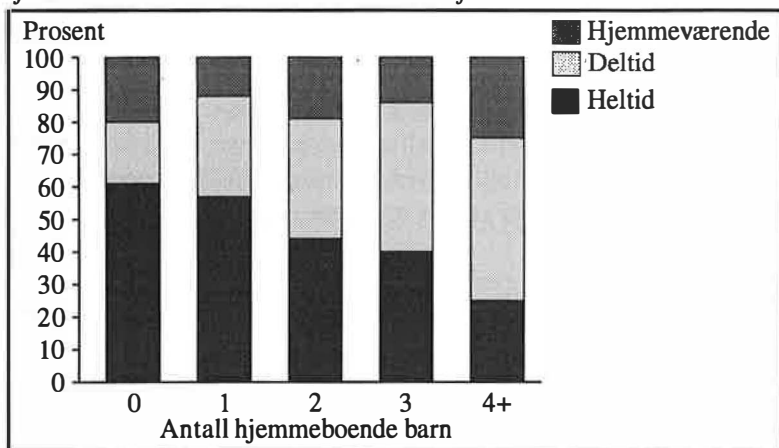
Slik er det også blant reservebefalet. Blant gifte eller samboende reservebefal som ikke har hjemmeboende barn, oppgis at seks av ti ektefeller/samboere arbeider heltid, tre av ti arbeider halvtid, mens én av ti er hjemmевærende (figur 3.11). Hjemmевærende ektefelle/samboer i familier uten hjemmeboende barn finnes nesten utelukkende blant de eldste. Deretter avtar andelen ektefeller/samboere som arbeider heltid steg for steg, til 57 prosent hvis ett hjemmeboende barn, til 45 prosent hvis to, til 40 prosent hvis tre og endelig til 25 prosent hvis paret har ansvar for minst fire hjemmeboende barn. Andelen med deltidsarbeidende ektefeller/samboere øker suksessivt med økende antall hjemmeboende barn, fra 18 prosent hvis ingen barn, til 31 prosent hvis ett barn, til 37 prosent hvis to, til 45 prosent hvis tre, til 50 prosent hvis fire eller flere. Andelen med hjemmевærende

<sup>22</sup> Vi skiller selvsagt ikke mellom pater og genitor – mellom sosial og biologisk far. Det kan godt hende at mange har barn ellers, men det har vi ikke spurt om.

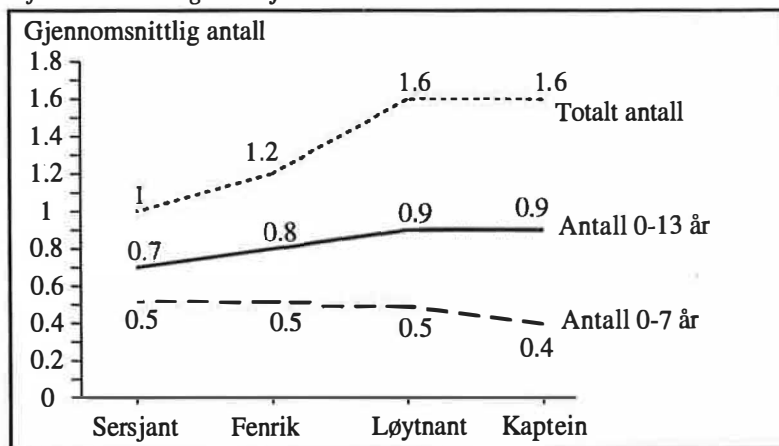
hustru/samboer påvirkes i liten grad av antall barn i husstanden. Den synes relativt raskt å etablere seg rundt 20 prosent.

Hvis vi kontrollerer for barnas alder, for eksempel ved å studere hvordan ektefelles/samboers integrasjon på arbeidsmarkedet påvirkes av antall små barn (0-7-åringer) i husstanden, finner vi at en «hard kjerne» småbarnsmødre jobber heltid uansett – litt i underkant av 40 prosent. Nå er det andelen hjemmевærende kvinner som øker. I befalsfamilier med ett hjemmeboende barn 0-7 år, er knapt 20 prosent av kvinnene hjemme. Ved andre barn øker andelen til 25 prosent, og ved tredje barn 0-7 år er andelen hjemmевærende blant ektefellene/samboerne rundt 40 prosent.

Figur 3.11 Ektefelle/samboers integrasjon på arbeidsmarkedet etter antall hjemmeboende barn blant norsk reservebefal. Prosent



Figur 3.12 Antall hjemmeboende barn totalt og i ulike aldersgrupper etter befalets militære grad. Gjennomsnittstall



### **Mikroskopiske forskjeller mellom ulike grupper befal**

Det er vanskelig å finne interessante forskjeller i sivilstand og forsørgelsesbyrde når reservebefalet inndeles etter militær grunnutdanning og forsvarsgren. HV-befalet scorer noe høyere på andelen gifte/samboende, og rapporterer (av den grunn) noe høyere antall hjemmeboende barn enn de andre gruppene reservebefal, men dette er primært en effekt av at HV-befalet har høyest gjennomsnittsalder. Vi har sett at det tar tid å gjennomføre HV-utdanningen, fordi den tas som korte kurs over et lengere tidsrom.

Det er likevel av interesse å angi gjennomsnittlig «barnetall» etter befalets militære grad (figur 3.12). Grad er blant annet knyttet til alder. Derfor er det naturlig at sersjanten har mindre forsørgeransvar i gjennomsnitt enn for eksempel befal med løytnants grad eller høyere. Vi ser også en tendens til at antall hjemmeboende barn i alderen 0-13 år øker med økende militær grad – sersjanten har 0,5 barn i snitt, mens løytnanten og kapteinen (eller høyere) har 0,9 barn i snitt i denne aldersgruppen. Hvis vi med småbarnsfedre avgrenser oss til menn som har forsørgeransvar for barn i alderen 0-7 år, er det nesten ingen forskjell mellom sersjanter, fenriker, løytnanter og befal med kapteins grad eller høyere i gjennomsnitt. Gjennomsnittstallet er 0,5 hjemmeboende barn i tre av gruppene (0,4 blant kapteinene eller høyere).

I den grad befalets villighet varierer med militær grad, så skulle det ikke være noe i dets familiesituasjon som tilsier at noen har større belastninger hjemme enn andre. La oss nå undersøke om familie- og arbeidssituasjonen påvirker holdningene til økt innsats i Forsvaret i *en spesiell situasjon*. Vi spurte befalet om de fant det problematisk å møte opp på rep med én måneds varslingstid. To til tre måneders varsling må ansees som normalt.

## **3.6 MULIGHET FOR Å MØTE PÅ REP MED KORT VARSEL**

### **Tre av fire møter – halvparten av dem med store vanskeligheter**

Det er bare én av fire som svarer at de enten måtte søke om utsettelse eller at de ikke kunne møte uansett (tabell 3.2). Nesten fire av ti svarer at de ville kunne møte på rep uten problemer. En like stor andel (37 prosent) svarer at de kunne møte, men at det ville by på store praktiske problemer for dem.

Eventuelle rulleførere som leser denne teksten kan jo sammenligne svarfordelingen med det faktiske antall søknader om utsettelse i tilknytning til *normale rep-innkallinger*. Vi har ikke noen mulighet for å vurdere realismen i disse svarene, men en søknadsandel om utsettelse/fritak på 20-25 prosent er vel i underkant av det som er vanskelig, selv blant befal? Tabel-

len illustrerer dessuten at det er små forskjeller mellom sersjanter og befal med kapteins grad eller høyere, for å ty til ytterpunktene. Det er en svak tendens til at andelen som svarer at de kunne møte uten vanskeligheter øker med økende grad, men stort sett må svarene sies å være lite påvirket av militær grad.<sup>23</sup>

Videre kan vi merke oss at et flertall av HV-befalet (seks av ti) ikke ser noen problemer med å møte på rep på kort varsel. HV-befalet har gjennomgående årlig kontakt med Forsvaret, og de er ute én uke hver gang. Den hyppige kontakten tilsier at de har en årlig «beredskap», og de korte øvelsene tilsier at det er mindre problematisk for dem å stille opp på kort varsel, enn for befal som for eksempel øves fire til seks uker hvert tredje eller fjerde år i Hæren. Alt i alt virker svarfordelingen rimelig – men forskjellene mellom grupper av befal er fortsatt små. Det er bare HV-befalet som skiller seg ut.

### Arbeidssituasjon er viktigste hindring

Vi bad reservebefalet angi hva slags vanskeligheter de ville møte hvis de fikk innkalling med kort varsel. Alle skulle besvare spørsmålet, det vil si enten de kunne møte eller ville søke om utsettelse. Én av ti svarer at de ikke ser

*Tabell 3.2 Mulighet for å møte på rep med kort varsel etter forsvarsgren og militær grad. Prosent*

|             | Kunne møte     |                         | Kunne ikke møte |                    | 100%<br>=<br>antall |
|-------------|----------------|-------------------------|-----------------|--------------------|---------------------|
|             | Uten problemer | Med praktiske problemer | Søke om fritak  | Kunne ikke uansett |                     |
| Sjø/Luft 15 | 34             | 41                      | 20              | 5                  | 373                 |
| Sjø/Luft 12 | 36             | 38                      | 24              | 2                  | 244                 |
| Hæren       | 33             | 36                      | 27              | 4                  | 1078                |
| HV          | 57             | 34                      | 8               | 1                  | 511                 |
| Sersjant    | 35             | 37                      | 26              | 2                  | 577                 |
| Fenrik      | 38             | 36                      | 23              | 3                  | 978                 |
| Løytnant    | 45             | 38                      | 13              | 4                  | 459                 |
| Kaptein+    | 45             | 39                      | 16              |                    | 177                 |

<sup>23</sup> En forskjell på ti prosentpoeng er statistisk pålitelig (signifikant). Den kan generaliseres til populasjonen av reservebefal. Det forhindrer ikke at ti prosentpoeng er lite. Det er en tendens til at kapteinene uttrykker større vilje/mulighet til å møte på rep på kort varsel enn sersjanter – verken mer eller mindre.

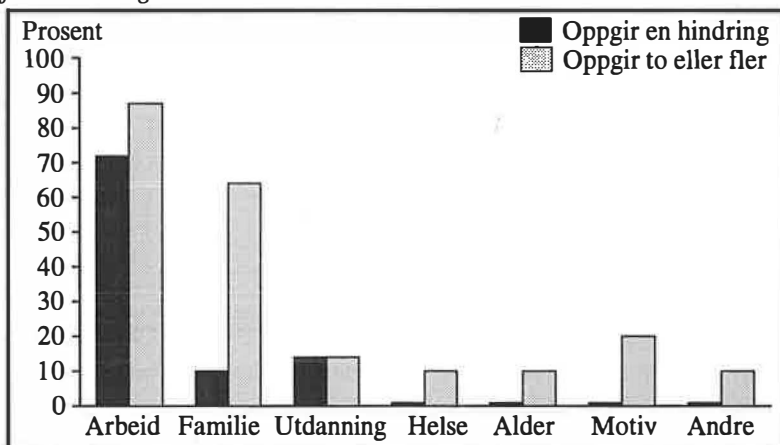
noen hindringer for at de skulle kunne møte på kort varsel, 55 prosent oppgir én og bare én hindring, 30 prosent oppgir to hindringer, mens fem prosent oppgir minst tre. Hvis svarene grupperes etter om befalet pekte på en eneste hindring eller om de pekte på minst to, får vi en svarfordeling som angitt i figur 3.13.

*Arbeidssituasjonen* oppgis som viktigste hindring uansett. Det er nesten utelukkende hensynet til eget arbeid og arbeidsgiver som oppgis som eneste hindring for oppmøte på kort varsel. Kanskje noe overraskende, når vi vet at den typiske befalingsmann er familiefar med to hjemmeboende barn, hvorav ett av dem er i alderen 0-7 år, og hvor samboer eller ektefelle i tillegg er utarbeidende – et sted mellom halvtid og heltid. Det er fristende å hevde at mens mannen legger vekt på arbeidet, overlates ansvaret for barn og familie til kvinnen. En annen tolkning er selvfølgelig at dette kan illustrere de kravene det moderne arbeidslivet stiller – «vil du være med så heng på». Vi har sett at sammenhengen mellom mannens inntekt og familiens samlede inntekt er så sterk at mannen i gjennomsnitt må oppfattes som familiens hovedforsørger.

Blant befa som oppgir *to eller flere hindringer* ser vi imidlertid at familiesituasjonen dominerer sammen med arbeidssituasjonen. Hensynet til familien oppgis sjelden alene, men når den oppgis, er det vanligvis sammen med hensynet til arbeidssituasjonen.

Vi ser også at andre grunner, som svak motivasjon, helseproblemer, høy alder og så videre, oppgis i noe større grad enn tidligere når vi skiller ut en

*Figur 3.13 Andel som oppgir ulike hindringer for oppmøte på rep med kort varsel etter om de oppgir én og bare én hindring eller om de oppgir to eller flere hindringer. Prosent*



gruppe som angir minst to hindringer for å møte på rep med kort varsel. Slike hindringer oppgis nesten aldri alene, de oppfattes som hindringer i kombinasjon med andre – primært arbeidssituasjonen, sekundært familiesituasjonen.

### Vurderingen av arbeidsgiverens holdning er avgjørende!

La oss nå undersøke hvilke aspekter ved arbeids- og livssituasjonen som påvirker svarfordelingen i tabell 3.2. I gjennomsnitt møter reservebefalet på øvelse selv om varslingstiden er kort, men med store praktiske problemer. Det gjelder uansett grad, grunnutdanning og så videre, og i alle forsvarsgrener, med unntak av Heimevernet. Vi kan identifisere problemenes art ved å studere hvordan ulike gruppeinndelinger forskyver tyngdepunktet rundt den verdien som angir oppmøte med praktiske problemer (figur 3.14).

Den vurderingen reservebefalet gjør av arbeidsgiverens holdning til økt innsats for Forsvaret (holdning til mer bruk av tid), er meget avgjørende for om befalingsmannen svarer at han møter uten problemer, med store praktiske problemer, eller må søke om utsettelse/fritak. Oppfattes arbeidsgiver som svært eller ganske positiv, ligger tyngdepunktet i svarfordelingen midt

Figur 3.14 Mulighet til å møte på rep på kort varsel etter ulike gruppeinndelinger. Tyngdepunkt som gjennomsnittstall.

|                                      | Møte uten problemer                              | Møte med problemer | Søke om utsettelse |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Oppfatning av arbeidsgivers holdning | Svært positiv                                    | Indifferent        | Svært negativ      |
| Yrkesstatus                          | Funksjonær                                       | Selvstendig        | Utdanning          |
| Bransje                              | Politi/rettsvesen/<br>undervisning/<br>off. adm. | Andre              |                    |
| Sektor                               | Offentlig                                        | Privat             |                    |
| Inntekt                              | Middels                                          | Svært høy          | Svært lav          |
| Militær grad                         |                                                  | Kaptein-sersjant   |                    |
| Forsvarsgren                         | HV                                               | Andre              |                    |

i intervallet mellom oppmøte uten og med problemer. Oppfattes arbeidsgiver som indifferent (verken-eller), ligger tyngdepunktet nær oppmøte med problemer, og oppfattes arbeidsgiver som svært negativ, svarer befalingsmannen i gjennomsnitt midt i intervallet mellom oppmøte med problemer og det å måtte søke om utsettelse. Vi er forsåvidt også i stand til å identifisere de bransjer/sektorer hvor skoen trykker: Ansatte og selvstendige i *varehandel/butikk* og i *forretningsmessig tjenesteyting* finner oppmøte på kort varsel mest problematisk. Ansatte og selvstendige innen forskning og undervisning, politi, forsvar og rettsvesen, samt samferdsel, post, telekommunikasjon og i offentlig administrasjon generelt, heller mot oppmøte uten særlige problemer. Nå befinner tyngdepunktet i svarfordelingen seg midt mellom oppmøte uten problemer og oppmøte med store praktiske problemer.

*Lederansvar*, det vil si om man leder mange, noen få eller selv er ledet av andre (ingen), har nesten ingen betydning. I alle gruppene ligger fortsatt tyngdepunktet rundt oppmøte med problemer, dog i noe mindre grad (såvidt signifikant) blant underordnede enn blant overordnede i forvaltning og næringsliv.

Hvis befalet inndeles etter hovedbeskjeftigelse (*yrkesstatus*), er det to grupper som skiller seg ut – personer under utdanning og tildels selvstendig næringsdrivende. Tyngdepunktet i svarfordelingen til *studenter og skoleelever* ligger midt i intervallet mellom det å kunne møte med store praktiske problemer og at de ville søke om utsettelse.

De *selvstendige* rapporterer om litt større problemer enn andre yrkesgrupper, men forskjellen er ikke stor. Det er også en tendens til at sysselsatte i *privat sektor* finner det mer problematisk å møte på rep med kort varslingsetid enn sysselsatte i offentlig sektor. Det er den desiderte *lavinntektsgruppen* og den desiderte *høyinntektsgruppen*, etter familieinntekt, som synes det er mest problematisk å møte på rep med kort varsel – lavinntektsgruppen fordi den nesten utelukkende består av studenter, høyinntektsgruppen fordi den er dominert av selvstendig næringsdrivende og ledende funksjonærer.

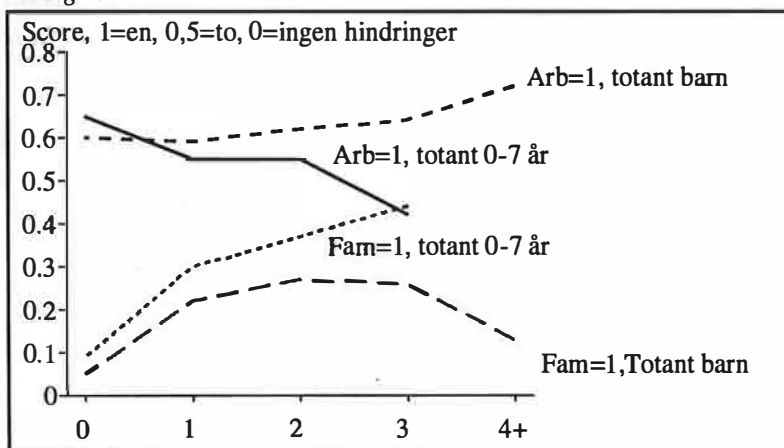
### **Blant småbarnsfedre med minst to barn i alderen 0-7 år betyr familiesituasjonen mye**

Hva med småbarnsfedrene? Det er faktisk en tendens til at dess flere hjemmeboende barn, dess mindre problemer med å møte på øvelse på kort varsel – ja det er nesten så konsistent sammenheng at det er fristende å konkludere at her representerer øvelser et avbrekk i en ellers slitsom hverdag. Hvis vi kontrollerer for barnas alder, blir imidlertid sammenhengen noe mer kompleks. La oss gjennomføre et resonnement som i det minste nyanserer

bildet av en mann som benytter sjansen til å slippe unna familien. Det er neppe så enkelt. Vi har for eksempel sett at presset fra arbeidsgiver er betydelig, ja det fremstår som «internalisert».

La oss konstruere to mål på hindringer som stiller hensynet til arbeidssituasjonen og hensynet til familiesituasjonen på spissen (figur 3.15). Hvis man bare oppgir arbeidet som hindring, får man høyest score på en variabel som angir *arbeidshindring* ( $=1$ ), og lavest score på en variabel som angir *familiehindring* ( $=0$ ). Omvendt hvis man bare oppgir familien. Det gir topp score på *familiehindringsmålet* ( $=1$ ), og lavest score på *arbeidshindringsmålet* ( $=0$ ). Hvis man oppgir både arbeid og familie, får man middels score på begge variablene ( $=0,5$ ). Andre hensyn, som vi har sett gjerne opptrer i par med disse to dominerende hindringene for raskt oppmøte på rep, gir laveste score ( $=0$ ) på begge variable.

*Figur 3.15 Den relative vektlegging av arbeid og familie som årsak til at man får problemer med å møte på rep med kort varsel etter antall hjemmeboende barn totalt og antall hjemmeboende barn i alderen 0-7 år. Gjennomsnittlig score*



Figurforklaring: Den horisontale akse refererer både til antall hjemmeboende barn totalt, og til antall hjemmeboende barn i alderen 0-7 år. Den vertikale akse angir score på to variable som har lik skala (0-1). Den ene rendyrker hensynet til familiesituasjonen (FAM=1), den andre rendyrker hensynet til arbeidssituasjonen (ARB=1). Score 1,0 betyr at man bare oppgir én av disse grunnene. Det gir samtidig score 0 på den andre variabelen. Score 0,5 betyr at man oppgir begge som hindringer. Det gir samme score på begge variable. Kurven *ARB=1, TOTANT BARN* angir hensynet til arbeidssituasjonen når vi varierer totalt antall hjemmeboende barn, det vil si uavhengig av barnas alder. Kurven *FAM=1, TOTANT BARN* angir hensynet til familiesituasjonen når vi varierer totalt antall hjemmeboende barn (uansett alder). *FAM=1, TOTANT 0-7 ÅR* angir hensynet til familiesituasjonen når vi varierer antall barn i alderen 0-7 år. Analogt med *ARB=1, TOTANT 0-7 ÅR* nå angir hensynet til familien når vi varierer antall barn i alderen 0-7 år.

Nå kan vi studere hvordan scoren på de to rendyrkede hindringene påvirkes av antall hjemmeboende barn totalt, og av antall hjemmeboende barn i alderen 0-7 år. Er det noen livssituasjoner/familiesituasjoner der familien og arbeidet hindrer like mye, eventuelt der familien oppfattes som en større hindring enn hensynet til arbeid og arbeidsgiver?

Vi har forsøkt å illustrere hva som skjer når vi varierer antall barn og barnas alder i figur 3.15. Hva slags familiesituasjon må en befalingsmann ha for at hensynet til familien skal telle like mye som hensynet til arbeids-situasjonen?

Først observeres at uansett antall hjemmeboende barn totalt, er scoren på den variabelen som rendyrker hensynet til arbeidet langt høyere enn scoren på den variabelen som rendyrker hensynet til familien. Hensynet til arbeidsgiver er tilnærmet konstant, og uavhengig av antall hjemmeboende barn, ja, det er faktisk en tendens til at den øker når familien blir meget stor. Variabelscoren ligger i intervallet 0,6-0,75 på skalaen fra 0 til 1, det vil si *høyt på skalaen* (Kurven  $ARB=1$ ,  $TOTANT\ BARN$  i figuren).

Den variabelen som rendyrker familieaspektet, øker svakt med økende antall hjemmeboende barn, men når aldri høyere verdi enn 0,3 på skalaen fra 0 til 1, det vil si *lav score på skalaen*. Det er faktisk en tendens til at når antall barn overstiger tre stykker, reduseres presset fra familiesituasjonen (Kurven  $FAM=1$ ,  $TOTANT\ BARN$  i figuren). Dette kan bety at de eldste barna kan avlaste samboer eller ektefelle, men det kan også bety at når man har så mange barn, kan det være greit å få en pause.

Mens hensynet til arbeidet scorer 0,6-0,7 og hensynet til familien scorer 0,3 – får vi et tallmessig uttrykk for at arbeidssituasjonen oppfattes som langt viktigere hindring enn familiesituasjonen, uansett antall hjemmeboende barn.

*Når vi kontrollerer for barnas alder, skjer det imidlertid noe med scoren på de to variablene.* Hensynet til arbeidssituasjonen avtar suksessivt når vi øker antall små barn fra ett, via to til tre, mens hensynet til familiesituasjonen øker suksessivt med økende antall småbarn i hjemmet. De to kurvene konvergerer rundt 0,4-0,5, det vil si der familie- og arbeidssituasjonen teller likt (illustrert ved kurvene  $FAM=1$ ,  $TOTANT\ BARN\ 0-7\ ÅR$  og  $ARB=1$ ,  $TOTANT\ BARN\ 0-7\ ÅR$  i figur 3.15).

Dette er for såvidt en logisk konsekvens av hvordan variablene er konstruert – høy score på den ene gir lav score på den andre, og omvendt. Vi har med et enkelt mål illustrert at det finnes livssituasjoner som er så presset at hensynet til arbeidsgiver ikke fremstår som enerådende lenger. Vi måtte imidlertid grave dypt før vi var i stand til å identifisere slike livssituasjoner: Hvis et reservebefal har to til tre mindreårige barn teller

hensynet til ektefelle/samboer like mye som hensynet til arbeidsgiver – ellers ikke.

### 3.8 OPPSUMMERING/KONKLUSJON

Norsk reservebefal har betydelig sivil kompetanse, målt ved deres sivile utdanningsnivå og -type og ved deres posisjon på arbeidsmarkedet. Blant 35-55-åringene befinner et klart flertall seg i ledende stillinger som ansatte funksjonærer eller i egen virksomhet.

Selv om vi har svake indikatorer på den geografiske rekrutteringen til reservebefalets rekker, er det lite som tyder på at denne er systematisk skjev mellom landsdelene (fylker gruppert i handelsdistrikter). Det er imidlertid klare sosiale føringer på hvem som blir befal og hvem som blir soldat – inkludert hvem som avskrives på medisinske og kognitive kriterier. Dette må vi regne med når vi observerer at utvelgelsen til reservebefalets rekker er sterkt knyttet til formell utdanning.

Arbeidssituasjonen oppfattes gjennomgående som en mye større hindring for økt deltagelse i Forsvaret enn familiesituasjonen. Kanskje noe overraskende, når vi observerer at den typiske befalingsmann er gift eller samboende med to hjemmeboende barn, hvorav ett er i alderen 0-7 år, og hvor ektefellen/samboeren er yrkesaktiv et sted i intervallet mellom heltid og halvtid.

Befalingsmannens oppfatning av arbeidsgiverens holdning til økt deltagelse (tidsbruk), er avgjørende for hvordan han vurderer mulighetene for å møte på repøvelse med kort varslingstid. Vi finner dessuten at befal under utdanning er tilbøyelig til å søke om utsettelse i slike situasjoner, mens befal med egen næring møter med store praktiske problemer. Offentlig ansatte synes det er noe lettere å møte enn ansatte i privat sektor – ja, innen varehandel, butikk og forretningsmessig tjenesteyting rapporteres det om spesielt store vanskeligheter i så henseende.

Dette forteller oss at, med unntak av desiderte småbarnsfedre (med to til tre barn i alderen 0-7 år), er det utdanning (dvs. eksamenspress), arbeidssituasjon og oppfatning av arbeidsgivers holdning som fremstår som Forsvarets viktigste konkurrenter.



## KAPITTEL 4 HOLDNINGER TIL MOBILISERINGSSTYRKEN

Det er ikke urimelig å forvente at hvis man ikke har tro på det man driver med, vil man være mindre motivert til innsats der og da, og man vil antagelig også være mindre villig til økt innsats i fremtiden.<sup>1</sup> Nå forsøker vi å belyse sammenhengen mellom tiltro til mobiliseringsforsvaret og motivasjonen for å påta seg ekstra byrder, gjennom et argument som forløper i fire etapper:

Først undersøkes reservebefalets tiltro til mobiliseringsforsvaret. Mener norsk reservebefal anno 1993 at forsvarsevnen er ivaretatt gjennom dagens mobiliseringsforsvar (*mobhær*), eller ønsker de et profesjonelt forsvar av yrkesmilitære (*yrkeshær*)? I hvilken grad har de tro på at et befalskorps som består av «sivilister i uniform» kan erstatte Forsvarets eget korps av yrkesbefal?

Dernest diskuteres sammenhengen mellom tiltroen til mobiliseringsoppsetningene, tiltroen til egen kapasitet og motivasjonen på repøvelse (avsnitt 4.2).

Svar på spørsmål om hvor lange repøvelsene bør være, er ikke bare interessante i seg selv. De kan også fungere som motivasjons- og villighetsindikatorer. Er det slik at bordet fanger – at man stort sett synes at repøvelsene bør være så lange de er i dag – eller er det tendenser til at godt motivert befal ønsker lengere rep'er, mens svakt motivert befal ønsker kortere rep'er? Er det kanskje en tendens til at befal med korte rep'er oppfatter dem som litt for korte, mens befal med lange rep'er synes de er for lange? Her er det mange muligheter (avsnitt 4.3).

Det fjerde motivasjonskomplekset er knyttet til oppfatninger av byrde-differensiering og grad av elitisme i holdningen til Forsvarets håndtering av befal (avsnitt 4.4). Vernepliktige mannskaper gir Forsvaret betydelig frihet til å differensiere byrder, hvis Forsvaret løser problemet med «gratispassasjerer». Hvordan oppfatter reservebefalet Forsvarets frihet til å velge og

<sup>1</sup> Det er imidlertid ingen enkle sammenhenger mellom motivasjon og handling. Kant argumenterte i sin tid for at det å gjøre sin plikt var uttrykk for den høyeste form for frihet – antagelig med front mot datidens nyttetenkning. Entusiasme er sikkert indikator på god motivasjon, men det finnes også argumenter for at pliktfølelse kan produsere motivasjon for oppofrende handling. Vi tror likvel det er rimelig å forutsette at både entusiasme og pliktfølelse bygger på en grunnleggende tro på at det man driver med er viktig og riktig.

vrake blant befalet? Er det for eksempel i orden hvis Forsvaret velger de beste i en overskuddssituasjon?

Til nå har vi fått føling med reservebefalets kyndighet (sivil og militær kompetanse) og mulighet til å stille opp for Forsvaret i mer spesielle situasjoner. Vi har også fått et inntrykk av reservebefalets livssituasjon. Nå forsøker vi å karakterisere befalets motivasjon og holdninger generelt sett – utgangspunktet for en mer systematisk diskusjon av hvor villige de er til å stille opp for Forsvaret når det kommer til stykket. Dette er tema for kapittel 5.

## 4.1 TILTRO TIL MOBILISERINGSFORSVARET

Vi har stilt reservebefalet overfor en rekke spørsmål som kaster lys over deres tiltro til mobiliseringsstyrken. La oss begynne diskusjonen med å ta et kort tilbakeblikk: Eidsvoldsforsamlingen nedfelte prinsippet om allmenn verneplikt i den norske grunnloven, og mente med dette både *allmenn* og *personlig* verneplikt.<sup>2</sup> Den gang var alternativet en leiehær. Det ble riktig nok formulert unntak fra bestemmelsen om personlig verneplikt for sønner av embetsmenn og proprietærer. Tiden var ikke moden for en bokstavtro gjennomføring av prinsippet: Adgangen til å betale en annen for å tjenestegjøre i sitt sted (stillingsrett) ble først avskaffet i 1876. Hvis vi gjør opp status rundt 1990, kan vi si at vernepliktige soldater i dag rekrutteres fra alle sosiale lag og geografiske områder, i proporsjoner som stemmer bra overens med fedrenes fordeling på yrkesstatus og bosted. Siden to grupper «vernepliktige» i tillegg er klart overrepresentert i øvre sosiale lag – norske reserveoffiserer og militærnektetere – er det i dag faktisk en tendens til at Kong Salomos sønner har større sjanse for å måtte gjennomføre samfunns-tjeneste som militær- eller siviltjeneste enn Jørgen Hattemakers sønner – for å ty til en metafor.<sup>3</sup>

Det finnes sikkert mange konkurrerende forklaringer på denne suksesshistorien, men det er kanskje slik at når man først har formulert radikale prinsipper om likhet i plikter og rettigheter – verneplikten skulle avtjenes «uden Hensyn til Fødsel eller Formue» – får formuleringen en egen tyngde eller makt over sinnene. Selv i 1814 måtte man grave dypt i argumentskuffen for å begrunne omfattende unntak fra verneplikten. Mange vil nok mene at

<sup>2</sup> Andenæs i NOU 1979: 51, Grøgaard og Ugland (1991: 1).

<sup>3</sup> Jansen og Offerdal (1976), Grøgaard og Ugland (1991, 1992).

allmenn og personlig verneplikt fremstår som én av demokratiets grunnpillarer i dagens samfunn.<sup>4</sup>

Det er neppe like enkelt å argumentere mot dagens alternativer til mobiliseringsforsvaret som da representanten Waagaard karakteriserte leiesoldatene som «leiesvenner og uslinger» som solgte seg til høystbydende, og som man av den grunn overhodet ikke kunne stole på<sup>5</sup>. Nå er alternativet et forsvar av fast ansatt befal og soldater – slik man for eksempel har i Storbritannia og USA.

### **Delt på midten i synet på mobiliseringshæren**

Nå spurte vi ikke reservebefalet hvordan de oppfattet forholdet mellom verneplikt og demokrati. Vi stilte dem et *militærfaglig spørsmål* – de ble bedt om å ta stilling til en påstand om at en spesialisert yrkeshær ivaretar forsvarsevnen bedre enn dagens mobiliseringshær (tabell 4.1).

37 prosent av reservebefalet erklærer seg helt eller delvis enig i påstanden om at en spesialisert yrkeshær ivaretar forsvarsevnen bedre enn dagens mobiliseringshær. 45 prosent erklærer seg helt eller delvis uenig i denne påstanden – disse foretrekker mobiliseringsforsvaret. 17 prosent inntar en indifferent holdning. Nesten alle tar stilling til påstanden. Reservebefalskorpset *deles* med andre ord *på midten* i sin holdning til hva som fungerer best av et forsvar bestående av ansatte (profesjonelle) offiserer og soldater og et vernepliktsbasert forsvar.

Det er dessuten et klart flertall – minst seks av ti – som erklærer seg helt eller delvis enig i påstanden om at reservebefalet vanskelig kan erstatte

<sup>4</sup> Konkurrerende forklaringer dekker hele spekteret fra rent «idealistiske» til rent «materialistiske» forklaringer. Forutsetningene for valg av et mobiliseringsbasert forsvar i 1814 må blant annet søkes i de omveltningene som fant sted under den amerikanske og franske revolusjon (hhv. 1776 og 1789), og hvordan disse hendelsene påvirket Europas intellektuelle «klima» i forrige århundre. Johs. Andenæs siterer fra debatten om paragraf 109 i sitt vedlegg til NOU 1979 51: 321-322. Noen proprietærer truet med å flytte kapitalen ut av landet hvis deres sønner ble pålagt militærtjeneste, mens andre proprietærer og representanter fra prestestanden appellerte til forsamlingens fornuft og medfølelse. Det ble blant annet hevdet at «en kjelner oppdragelse» i borgerklassen var et dårlig utgangspunkt for å møte «krigens strabaser». Man får imidlertid inntrykk av at dette var en tapt kamp i utgangspunktet fordi alternativet – en leiehær – ble oppfattet som lite troverdig. Det å innrømme at man måtte yte noe for å slippe (betale en symbolsk sum) kan oppfattes som en første konsesjon til en praktisering av prinsippet om allmenn og personlig verneplikt: «Har man først gitt dem lillefingeren, tar de snart hele hånden». Se diskusjonen i Grøgaard og Ugland (1991: 321-324).

<sup>5</sup> «La oss likesom Norges gamle Sønner selv bære sverdet og ikke betro det til uslinger og leiesvenner, som lett lar seg overlokke til den lumske fiende ved å forskjønne deres kår mangedobbelt, men la enhver innfødt tjene etter mengden passende tid, som derved ville meget forkortes og da vil enhver i så kort tid tjene med lyst, og den norske arme derved vil vorde en skrekk for naboriket» (Representanten Waagaard, Andenæs 1979 op.cit: 322).

yrkesbefalet, hvis den situasjonen skulle oppresentå at Forsvaret må skjære ned på antall yrkesbefalstillinger.

I utgangspunktet får vi inntrykk av at reservebefalet i beste fall har *moderat tiltro* til mobiliseringsstyrkens forsvarsevne. I tillegg har de begrenset tiltro til sin egen evne til å ta over det fast ansatte befalets arbeidsoppgaver i den samme mobiliseringsstyrken. Mange vil nok betrakte denne svarfordelingen med bekymring.

Det er imidlertid noen haker ved en bastant tolkning av disse holdningene. Man kan mene at et profesjonelt forsvar er best, samtidig som man mener at et mobiliseringsbasert forsvar er bra – for eksempel i betydningen «nest best». At et klart flertall blant reservebefalet mener at de ikke kan erstatte yrkesbefalet, betyr nødvendigvis ikke at de oppfatter seg selv og sine kolleger som lite dugelige. Svarfordelingen kan for eksempel være uttrykk for at reservebefalet ikke er villig til å oppgi et mobiliseringsbasert forsvar som bygger på en kjernetropp (stor eller liten) av fast ansatt befal ved øvelsesavdelinger og stående avdelinger: Ønsket er *både-og snarere enn enten-eller*.

### Noe mer positivt syn på hvordan repøvelsene fungerer?

Et viktig ledd i argumentasjonen for ulike tolkninger av befalets innstilling til mobiliseringshæren vil være deres oppfatning av hvordan repøvelsene fungerer. Et utvalg slike svarfordelinger er gitt i tabell 4.2.

Det som kanskje er slående med svarfordelingen i tabell 4.2, er at reservebefalet uttrykker svært ulike holdninger til rep'enes og mobiliseringsforsvarets kvalitet. Først ser vi at det er *en svak tendens* til at reservebefalet oppfatter gruppen av reservebefal (dvs. alle de andre) som *godt trent*

**Tabell 4.1 Holdninger til mobiliseringsstyrkens og reservebefalets kapasitet. Prosent**

|                                                  | Helt uenig | Delvis uenig | Indifferent/<br>Ubesvart | Delvis enig | Helt enig | 100%<br>= antall |
|--------------------------------------------------|------------|--------------|--------------------------|-------------|-----------|------------------|
| Spesialisert yrkeshær bedre enn mobiliseringshær | 23         | 22           | 17                       | 27          | 10        | 2235             |
| Reservebefal kan ikke erstatte yrkesbefal        | 3          | 18           | 17                       | 37          | 25        | 2235             |

Tabellforklaring: Påstandene var formulert slik: 1: «Forsvarsevnen vil være bedre ivaretatt ved en spesialisert yrkeshær i stedet for dagens mobiliseringshær». 2: «Selv om Forsvaret må skjære ned på antall yrkesbefalstillinger, kan ansvaret vanskelig overtas av reservebefal». Svaralternativer: Helt uenig, delvis uenig, verken enig eller uenig, delvis enig, helt enig, kan ikke svare, i nevnte rekkefølge.

til å gjøre den jobben de satt til å utføre på rep. 35 prosent mener at reservebefal generelt ikke er godt trent, 27 prosent forholder seg indifferent, mens 42 prosent oppfatter reservebefalskorpset som godt trent (helt eller delvis enig). Vi skal se at befalet har større tillit til egen kapasitet i tilfelle krig enn til alle de andres kapasitet på en fredelig repøvelse (!), men det kommer vi tilbake til (tabell 4.3).

I synet på om *tidsnyttingen* på rep er *effektiv eller ikke*, heller svarfordelingen svakt i negativ retning. Det er noen flere som erklærer seg uenig enn som erklærer seg enig i den fremsatte påstanden. En tredjedel forholder seg indifferent. Vi skal se at mange som i hovedsak har deltatt på lengre repøvelser (tre uker eller mer), oppfatter øvelsene som for lange.

Det er også solid spredning i holdningen til påstanden om at rep er god forberedelse til krig. Fire av ti har ingen bestemt oppfatning, fire av ti erklærer seg enig og to av ti erklærer seg uenig. Den høye andelen indifferente er for såvidt rimelig. Befalet blir tross alt bedt om å ta stilling til en hypotetisk ekstremsituasjon. Det er flere som heller i positiv retning enn som gir uttrykk for det motsatte, og forskjellen er statistisk pålitelig med mindre enn fem prosent sjanse for å ta feil.<sup>6</sup>

*Tabell 4.2 Holdninger til ulike påstander om repøvelsene. Prosent*

|                                         | Helt uenig | Delvis uenig | Indifferent/<br>Ubesvart | Delvis enig | Helt enig | 100%<br>= antall |
|-----------------------------------------|------------|--------------|--------------------------|-------------|-----------|------------------|
| Reservebefalet er godt trent            | 7          | 26           | 27                       | 37          | 5         | 2235             |
| Effektiv tidsutnyttning på rep          | 14         | 27           | 33                       | 21          | 5         | 2235             |
| Rep er god forberedelse til krig        | 4          | 18           | 40                       | 30          | 8         | 2235             |
| God på rep impliserer god i krig        | 7          | 14           | 44                       | 27          | 8         | 2235             |
| God kontakt mellom over- og underordnet | 3          | 7            | 33                       | 31          | 27        | 2235             |

Tabellforklaring: Påstandene var formulert slik: 1: «Reservebefalet er godt trent for de oppgaver de utfører i Forsvaret i dag». 2: «Repøvingene gir en effektiv utnyttning av tiden». 3: «Repøvinger er en realistisk og god forberedelse for en krigssituasjon». 4: «En offiser som er god på repøving vil sannsynligvis bli en god offiser i krig». 5: «Det er gode forbindelser og kontakt mellom overordnet og underordnet befalet under øvinger».

<sup>6</sup> Opinionsbalansen (differansen mellom positive og negative) kan generaliseres til populasjonen av norsk reservebefal som forskjellig fra null – ingen sterk generalisering så lenge man ikke uttaler seg om fortegnet (om det er positiv eller negativ opinionsbalanse). Fortegnet er selvfølgelig det mest interessante ved observasjonene. Den tendensen man observerer i utvalget er dog den tendensen som er mest sannsynlig i populasjonen.

Neste påstand går på sammenhengen mellom *dugelighet på rep* og *antatt dugelighet i krig*. Igjen er det flere blant reservebefalet som mener at reservebefal som gjør en god jobb på rep også vil fungere bra i krig, enn som mener det motsatte. Andelen indifferente nærmer seg imidlertid 50 prosent. Det er mange som synes det er vanskelig å ta stilling til en så hypotetisk påstand om andres kapasitet.

Til slutt spurte vi om det er *god kontakt* mellom overordnet og underordnet befalet under øvelse. Seks av ti erklærer seg helt eller delvis enig i denne påstanden. Det er bare én av ti som erklærer seg uenig. Her hadde det selvfølgelig vært av interesse å vite hvordan mannskapene oppfatter kontakten med befalet, men mannskaper inngår som kjent ikke i denne utvalgsundersøkelsen. Vi har antagelig funnet et uttrykk for at befalet i det minste oppfatter relasjonene seg i mellom som gode – uavhengig av hvilken oppgave de har og uavhengig av rang.<sup>7</sup> Det vil nok mange oppfatte som positivt for mobiliseringsforsvaret.

## 4.2 EGENVURDERT KAPASITET OG MOTIVASJON PÅ REP

Svarfordelingen i tabell 4.2 peker i det minste mot en tolkning av manges tilbøyelighet til å foretrekke et yrkesbasert forsvar, som ikke udelt innebærer at de oppfatter mobiliseringsforsvaret som et dårlig alternativ – faglig sett. Det er en tendens til at «opinionsbalansen» vipper i positiv retning på de fleste påstandene om hvordan øvelsene fungerer. Med positiv opinionsbalanse menes at det er flere som erklærer seg helt eller delvis enig i en

<sup>7</sup> Ved første øyekast kan det virke som om det er ulikt syn på hvor gode relasjonene mellom underordnet og overordnet befalet er når vi fordeler reservebefalet på ulike forsvarsgrener. I Heimervernet befinner tyngdepunktet (gjennomsnittet) i svarfordelingen seg i intervallet mellom «helt enig» og «delvis enig» til påstanden om at relasjonene er gode. I Marinen og i den delen av Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste (Sjø/Luft 15 måneder) ligger tyngdepunktet nær «verken enig eller uenig/kan ikke svare» – det vi har kalt indifferent. Svarfordelingen i Kystartilleriet, Luftvernartilleriet og Hæren har tyngdepunkt midt mellom «indifferent» og «delvis enig». Etter statistiske mål har vi funnet en betydelig forskjell mellom befalets holdninger i ulike forsvarsgrener ( $\eta^2=.3$ ). Det er også en tendens til at befalet med høyere grad vurderer relasjonene mellom overordnet og underordnet befalet på rep som mer positive enn befalet med lavere grad ( $\eta^2=.2$ ). Hvis vi kontrollerer for om befalet har rep-erfaring eller ikke, er det imidlertid en tendens til at disse forskjellene etter forsvarsgren og militær grad forvitrer. Forskjellen mellom holdningen til sersjanter og kapteiner med rep-erfaring er på grensen til å være statistisk pålitelig (signifikant), og forskjellen mellom befalet fra Sjø/Luft 15 måneder, Sjø/Luft 12 måneder og fra Hæren forsvinner helt. Ved nærmere ettersyn er det en «hard kjerner» på én av ti som oppfatter relasjonene som dårlige uansett rang og forsvarsgren. Det er andelen «indifferente» som i hovedsak varierer, og det uttrykker rett og slett at befalet som ikke har vært på rep heller ikke vil ta stilling til en påstand om hvordan relasjonene mellom befalet er på rep – noe som jo virker rett og rimelig.

velvillig formulert påstand om tilstanden på rep, enn som erklærer seg helt eller delvis uenig i påstanden<sup>8</sup> Svaret får vi først når vi begynner å kople de ulike holdningene i tabell 4.1 og 4.2, og kontrollerer for rep-erfaring, motivasjon på rep og tiltroen til at man selv er i stand til å løse oppgaver på rep og i krig på tilfredsstillende måte, det vi velger å kalle *egenvurdert kapasitet*.

### **Egenvurdert kapasitet**

Utgangspunktet for lanseringen av begrepet egenvurdert kapasitet (self-efficacy<sup>9</sup>) innen såkalt kognitiv psykologi, var forestillingen om at indre motivering (forsterkning) har større betydning for en persons ytelse enn ytre belønning (forsterkning). Spissformulert: Om man har et positivt selvbilde eller ikke, betyr mer for personers ytelse enn om man får ros og oppmuntning fremfor kritikk eller negativ omtale fra ens omgivelser. Tankegangen er at den som har høy egenvurdert kapasitet tror mer, vil mer, er mer utholdende og yter mer, enn en person med lav egenvurdert kapasitet.<sup>10</sup> Samtidig må det ikke være for stor avstand mellom hvordan man oppfatter sin egen kapasitet og hvordan andre oppfatter den. Det krever antagelig kunnskap for å vite at man ikke vet så mye – det finnes eksempler fra utdanningsforskning, som dokumenterer at personer med spisskompetanse innen et felt har større etterspørsel etter kurs og videreopplæring, enn personer som praktiserer på et område uten å ha formell kompetanse.<sup>11</sup> Hvis den subjektive kapasitetsvurderingen ikke står i forhold til hva individet gjentatte ganger har vist at det er istand til å yte, er imidlertid høy egenvurdert kapasitet uttrykk for noe ganske annet enn et positivt selvbilde.<sup>12</sup> Vi skal ikke trekke dette for langt, men anfører med styrke at noe beskjedenhet på egne vegne, kan oppfattes som en «innsiktsfull» eller «reflektert» holdning til egen kapasitet.

Vi har selvfølgelig ingen muligheter til å vurdere den enkelte respondent på denne måten. Vi må forholde oss til svar i et spørreskjema, og karakterisere kapasitet, ytelse og så videre ut fra en kombinasjon av rapportert

<sup>8</sup> Unntaket er som vi har sett, den velvillig formulerte påstanden om tidsutnyttningen under øvelse.

<sup>9</sup> Se Bandura (1977) og Hergenhahn (1982).

<sup>10</sup> Hergenhahn (1982: 340).

<sup>11</sup> Et ferskt eksempel fra norsk utdanningsforskning er den omfattende undersøkelsen av lærere og elever i naturfag i videregående skole som ble gjennomført ved IMTEC medio 1980-tallet. Horsfjord og Dalin (1988) viser for eksempel at naturfaglærere med formell kompetanse innen faget opplever at de har større behov for etterutdanning og videreutdanning enn naturfaglærere som ikke har formell kompetanse innen faget. En mulig tolkning av slike sammenhenger er at det krever kunnskap for å innse at man kan lite.

<sup>12</sup> Da nærmer vi oss sykelige tilstander, eller det psykologien og psykiatrien er tilbøyelig til å kalle «realitetsbrist».

erfaring (antall år ansatt i Forsvaret, antall rep'er osv.) og subjektive kapasitetsvurderinger, holdninger til Forsvaret, toleranse overfor Forsvarets behov for å differensiere byrder, grad av elitisme, svar på motivasjonsspørsmål med mere. I sannhet meget distanserte mål på den ytelsen en person måtte dokumentere der og da.

### **Halvparten har høy egenvurdert kapasitet – én av ti har lav egenvurdert kapasitet**

Poenget med repøvelser er at man trenes til å kunne løse tilsvarende oppgaver i den verst tenkelige situasjon – i tilfelle krig. Vi spurte reservebefalet: «Ut fra dine erfaringer under repøvingene, hvor godt mener du selv at du er i stand til å løse de oppgavene du er tildelt i mobiliseringsstyrken i en eventuell krigssituasjon». Befalet ble bedt om å svare langs følgende skala: Meget godt, ganske godt, verken godt eller dårlig, litt dårlig, meget dårlig og vet ikke/har ingen mening. Disse svarene tolker vi som uttrykk for en subjektiv vurdering av egen kapasitet i tilfelle krig, eller kortere som *egenvurdert kapasitet* (tabell 4.3A).

Halvparten av reservebefalet tror at de er i stand til å løse sine oppgaver ganske godt eller meget godt i tilfelle krig. Drøyt én av ti oppfatter denne evnen som litt eller meget dårlig. De resterende 35-40 prosent svarer enten noe midt i mellom eller vet ikke/har ingen mening. Avhengig av det øyet som ser, kan vi enten konkludere at halvparten har høy egenvurdert kapasitet, eller at halvparten «med hånden på hjertet» ikke kan bekrefte om de er meget godt eller ganske godt i stand til å løse sine oppgaver i en eventuell krigssituasjon. Det som kanskje er mest slående med denne svarfordelingen er likevel at reservebefalet uttrykker større tiltro til egen kapasitet i tilfelle krig enn til kapasiteten blant reservebefal generelt på rep – det vil si til alle andres kapasitet på en fredelig øvelse!

### **Nesten ni av ti er rimelig godt motivert på rep!**

Tre av ti uttrykker at de er meget godt motivert når de er på øvelse, og 45 prosent uttrykker at motivasjonen er ganske god (tabell 4.3B). Det er bare syv prosent som svarer at deres motivasjon er ganske eller svært dårlig. Tabellen illustrerer dessuten at blant de 15 prosent som ikke har noen bestemt oppfatning om sin egen motivasjon, er det i gjennomsnitt svært lite rep-erfaring – 0,7 øvelser inkludert HV-øvelsene, 0,3 øvelser hvis tre øvelser i HV regnes som én øvelse i Hæren. De har nesten ikke grunnlag for å svare på spørsmålet, og tyr derfor til rubrikken «har ingen bestemt oppfatning» – utvilsomt et gjennomtenkt svar.

*Tabell 4.3 Tiltro til egen evne til å fungere i sin stilling i en krigssituasjon og motivasjon på rep. Prosent. Gjennomsnittlig antall repøvelser, samlemål på tjenestetid, antall kurs og andel med militær videreutdanning etter score på egenvurdert kapasitet og motivasjon.*

*A: Egenvurdert kapasitet (i tilfelle krig)*

|                       | Meget godt | Ganske godt | Verken godt eller dårlig | Litt dårlig | Meget dårlig | Vet ikke | 100% = Alle |
|-----------------------|------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------|----------|-------------|
| Prosent               | 10         | 42          | 16                       | 10          | 2            | 20       | 2122        |
| Rep'er-1:             | 5,6        | 6,1         | 5,7                      | 3,5         | 2,7          | 0,6      | 4,6         |
| Rep'er-2:             | 3,5        | 3,2         | 3,1                      | 2,1         | 2,1          | 0,3      | 2,5         |
| Norm (0-1)            | 0,7        | 0,7         | 0,6                      | 0,5         | 0,4          | 0,3      | 0,6         |
| Samlet tjeneste (1-4) | 2,5        | 2,4         | 2,4                      | 2,1         | 2,4          | 2,0      | 2,3         |
| Friv kurs             | 1,5        | 0,9         | 0,5                      | 0,6         | 0,4          | 0,4      | 0,8         |
| Pålagte kurs          | 0,6        | 0,6         | 0,4                      | 0,5         | 0,5          | 0,3      | 0,5         |
| Norm (0-1)            | 0,3        | 0,3         | 0,2                      | 0,3         | 0,3          | 0,4      | 0,3         |
| Videreoppl %          | 11         | 6           | 3                        | 10          | 17           | 10       | 7           |

*B: Motivasjon på rep*

|                       | Meget god | Ganske god | Ingen bestemt oppfatning | Ganske dårlig | Svært dårlig | 100% = Alle |
|-----------------------|-----------|------------|--------------------------|---------------|--------------|-------------|
| Prosent               | 36        | 45         | 14                       | 4             | 1            | 2071        |
| Rep'er-1:             | 5,9       | 5,3        | 0,7                      | 4,1           | 2,0          | 4,6         |
| Rep'er-2:             | 3,3       | 2,9        | 0,3                      | 2,3           | 1,7          | 2,5         |
| Norm (0-1)            | 0,7       | 0,6        | 0,2                      | 0,6           | 0,6          | 0,6         |
| Samlet tjeneste (1-4) | 2,4       | 2,4        | 2,1                      | 2,1           | 1,9          | 2,3         |
| Friv kurs             | 1,4       | 0,6        | 0,4                      | 0,2           | 0,1          | 0,8         |
| Pålagte kurs          | 0,6       | 0,5        | 0,4                      | 0,2           | 0,4          | 0,5         |
| Norm (0-1)            | 0,3       | 0,3        | 0,4                      | 0,2           | 0,4          | 0,3         |
| Videreoppl %          | 11        | 6          | 9                        | 3             | 0            | 7           |

Tabellforklaring: Rep'er-1: Antall repøvelser. Rep'er-2: Antall repøvelser hvis en øvelse i Hæren teller like mye som tre øvelser i Heimevernet. Norm: Score på et mål som angir om man er øvet eller kurset i henhold til den standard som tjenestereglementet angir (jf. avsnitt 2.3) – implisitt en kontroll for alder på skalaen 0-1. Samlet tjeneste: Et mål på samlet tjenestetid til førstegangstjeneste, rep og obligatoriske kurs (definert i avsnitt 2.3). Friv kurs: Antall frivillige kurs. Pålagte kurs: Antall pålagte kurs. Videreoppl (%): Andel som har videreutdanning av minst tre måneders varighet etter avsluttet grunnutdanning.

### **Egenvurdert kapasitet øker med økende rep-erfaring**

Det er sammenheng mellom scoren på egenvurdert kapasitet og befalets rep-erfaring – etter statistiske mål er den rimelig sterk.<sup>13</sup> De 20 prosent som svarte vet ikke/har ingen mening, har nesten ikke vært på rep. Inkludert HV-øvelser, har de hatt 0,6 øvelser i gjennomsnitt. Hvis tre HV-øvelser settes lik én øvelse i Hæren, har de hatt 0,3 øvelser i gjennomsnitt, det vil si svært lite rep-erfaring. Siden befalet ble bedt om å vurdere kapasiteten sin ut fra egne erfaringer, er det rimelig at befalet som nesten ikke har rep-erfaring, heller ikke ønsker å svare på spørsmålet.

Hvis denne gruppen neglisjeres, kan vi si at seks av ti har høy egenvurdert kapasitet, to av ti oppfatter kapasiteten som verken god eller dårlig, mens to av ti oppfatter sin kapasitet som litt eller meget dårlig. Reservebefal med høy egenvurdert kapasitet har i gjennomsnitt erfaring fra seks øvelser inkludert HV-øvelser, og tre til fire øvelser hvis tre HV-øvelser settes lik én øvelse i Hæren. Vi snakker med andre ord om en forsamlig med solid rep-erfaring. De befinner seg over den «normen» for rep-erfaring som ble introdusert i avsnitt 2.3. Samtidig ser vi at gjennomsnittet blant befalet som har middels eller lav egenvurdert kapasitet er henholdsvis 5,7 og 3,2 øvelser inkludert HV-øvelser, og to til tre øvelser når HV-øvelsene oppfattes som en tredjedels Hær-øvelse. De har definitivt et utgangspunkt for å uttale seg, selv om de har noe mindre erfaring enn befalet som har stor tiltro til seg selv.

### **For lite praksis og opplæring**

Vi spurte også om hvorfor man oppfatter sin evne til å løse oppgaver i tilfelle krig som litt dårlig eller meget dårlig. Halvparten som svarte slik, begrunner svaret med at de har for lite rep-erfaring. En tredjedel mener at de har for få kurs, og en tredjedel mener at de har for lite militær opplæring generelt sett. Andre grunner, som «feilplassering», at man «ikke får utnyttet sin sivile utdanning» og at det «ikke er bruk for det som læres på rep», oppgis som grunn av mellom ti prosent og 20 prosent av det befalet som har lav egenvurdert kapasitet (dvs. av de ti prosent som svarer på denne måten). Mer opplæring og trening angis med andre ord som viktigste grunn til at de svarer som de gjør.

### **Egenvurderingen påvirkes ikke av antall obligatoriske kurs**

La oss derfor undersøke om egenvurderingen påvirkes av antall frivillige og obligatoriske kurs. Obligatoriske kurs – som generelt er lite utbredt –

<sup>13</sup> Korrelasjonskoeffisienten  $r$  er av størrelsesorden .3-.4, avhengig av om alle rep'er teller likt eller om HV-rep'er regnes som en tredjedels rep i Hæren. Det betyr at hvis scoren på egenvurdert kapasitet økes med ett standardavvik, økes scoren på antall øvelser med 0,3-0,4 standardavvik. Befal med middels til høy egenvurdert kapasitet, har i gjennomsnitt dobbelt så mange øvelser som befalet med lav egenvurdert kapasitet.

påvirker ikke den egenvurderte kapasiteten, mens frivillige kurs synes å ha en positiv virkning. Befal med middels til lav egenvurdert kapasitet har nesten ikke deltatt verken på obligatoriske eller frivillige kurs, mens befal med høyere score på subjektiv kapasitet gjennomgående har minst ett frivillig kurs i gjennomsnitt. Opplæring har den effekten befalet etterlyser, men kanskje i mindre grad enn man skulle tro ut fra begrunnelsen for at man vurderte sin egen evne som dårlig.

Nå nærmer vi oss forsåvidt det vanskelige spørsmålet om hvordan vi skal tolke holdninger. Er det slik at befal som vurderer sin kapasitet som lav, i gjennomsnitt har mer kunnskap enn befal som vurderer sin kapasitet som høy – at det krever kunnskap å vite at man vet og kan lite? Vi kan ikke se bort fra at det er slike føringer på svarfordelingen. Det er bare syv til åtte prosent av reservebefalet som har gjennomført videreopplæring av minst tre måneders varighet etter avsluttet militær grunnutdanning. Befal med høy egenvurdert kapasitet har den samme andelen videreutdannede som dette (seks til 11 prosent). Befal med lav egenvurdert kapasitet har (signifikant) høyere andel videreutdannede – ti til 17 prosent.

Det er ganske store forskjeller mellom rep-erfaringen (antall rep'er) hos befal som har lav egenvurdert kapasitet og befal som har stor tiltro til egen evne i tilfelle krig. Vi kan imidlertid merke oss at også de som oppgir «litt eller meget dårlig» har hatt to til tre repøvelser i snitt.

### **Tre tolkninger – hvilken synes mest rimelig?**

La oss betegne tre ulike tolkninger av befalets egenvurderte kapasitet ved å ty til tre metaforer:

- \* «Det blåser på toppene» (eventuelt; «det er ansvaret som tynger»)
- \* «Grublerens ære er tung å bære»
- \* «Øvelse gjør mester»

Vi forsøker å teste disse tolkningenes troverdighet ved hjelp av data.

»Det blåser på toppene«: Vi kunne tenkt oss at det var så mye mer krevende å fungere som for eksempel kompanisjef eller bataljonssjef enn å fungere som lagfører, eller for den saks skyld som troppssjef, at høyere militære ledere var tilbøyelige til å innta en mer kritisk holdning til sin egen kapasitet i en krigssituasjon enn ledere på lavere nivå i mobiliseringsoppsettningene. Dette synes i liten grad å være tilfelle. Egenvurdert kapasitet øker suksessivt med økende militær grad på skalaen fra sersjant til kaptein eller høyere. Sersjantene har en gjennomsnittlig score i intervallet mellom «verken eller» og «litt dårlig» (2,5 på skalaen fra 1 til 5). Fenrikene lander omtrent midt i fordelingen (2,9). Løytnantene scorer i intervallet mellom «verken eller» og «ganske god» (3,4). Gjennomsnittet blant befal med

kapteins grad eller høyere vipper mot egenvurderingen «ganske god» (3,6). Vi avviser selvfølgelig ikke muligheten for at toppjobbene er mest krevende per se, men vi konkluderer at det ikke synes å være empirisk grunnlag for å hevde at det er de kravene som stilles i ulike stillinger – inkludert ansvaret over andre – som styrer den subjektive vurderingen av egen kapasitet i tilfelle krig – snarere tvert i mot.

»*Grublerens ære er tung å bære*»: Vi observerte at befal med lav egenvurdert kapasitet var overrepresentert blant befal som hadde gjennomført militær videreopplæring av minst tre måneders varighet etter at de hadde gjennomført sin grunnleggende befalsutdanning. Selv om halvparten oppgir manglende rep-erfaring som en viktig grunn til at de ikke tror de behersker jobben godt nok til å kunne fungere i en ekstremsituasjon, er det mange som peker på behovet for mer utdanning. Dette rimer forsåvidt bra med en kunnskapsbasert fortolkning av den subjektive kapasitetsvurderingen.

Det som taler mot denne tolkningen er at mange peker på manglende praksis – rep-erfaring er sterkt korrelert med svarfordelingen – og at frivillige kurs (ikke obligatoriske!) synes å påvirke egenvurdert kapasitet i positiv retning. Vi tør ikke å avvise at det er en sammenheng mellom hva man har lært og hva man tror man ikke behersker, men dette aspektet betyr antagelig lite for reservebefalets vurdering av egen kapasitet. Da har vi ved elimineringsmetoden kommet frem til den siste tolkningen:

»*Øvelse gjør mester*»: Det er denne tolkningen som fremstår som interessant, fordi det er en lett identifiserbar kjede mellom erfaring (praksis/øvelse), egenvurdert kapasitet og motivasjon på rep. Erfaring og egenvurdert kapasitet fanger faktisk opp drøyt 40 prosent av variasjonen (variansen) i oppgitt motivasjon på rep – og det er mye på en holdningsvariabel som opptrer i en enkel (økonomisk) modell. Det er meget sterke bånd mellom erfaring – inkludert antall år siden siste øvelse – hvordan man vurderer sin egen kapasitet i tilfelle krig, og hva slags motivasjon man har på rep.

### **Tiltroen til mobiliseringsforsvaret øker antagelig med økende erfaring**

Det er en tendens til at befal som har nærkontakt med mobiliseringsforsvaret – særlig befal fra HV og Hæren – oppfatter et mobiliseringsbasert forsvar som bedre enn et profesjonelt forsvar av yrkesmilitære, mens teknisk utdannet befal (som generelt har vært lite på rep) heller i motsatt retning. Tiltroen til mobiliseringsforsvaret øker dessuten med økende militær grad og økende alder. Her må vi imidlertid være varsomme med tolkningen. Dette kan bety at tiltroen til mobiliseringsforsvaret øker med økende erfaring, men det kan også indikere at det er en gryende generasjonsforskjell i synet på hva som er best av de to alternativene.

## Det er generelt stor tiltro til mobiliseringsforsvaret

Nå har vi jo sett at motivasjonen generelt er god under repøvelser. Først øyner vi en tendens til at «på seg selv kjenner man andre»: Hvis man føler seg lite kvalifisert på rep eller er feilplassert i forhold til sin militære utdanning, har man også mindre tiltro til repøvelsens realisme, man er noe svakere motivert enn andre og man er mer tilbøyelig til å gi uttrykk for at en yrkeshær er bedre enn en mobiliseringsstyrke.

For det andre er det flere som har positivt syn på repøvelsens kvalitet enn som har negativt syn. Hvis man har rep-erfaring og har vist at man er villig til å ta kurs, er man også tilbøyelig til å uttrykke tiltro til repøvelsens realisme og til å være godt motivert på rep. Alt dette påvirker dessuten tilbøyeligheten til å foretrekke en mobiliseringsstyrke fremfor en styrke av profesjonelle soldater. Selv om det er en tendens til at valget mellom mobhær og yrkeshær dannes på selvstendig grunnlag – uavhengig av erfaring, villighet, tiltro og motivasjon – finner vi statistisk pålitelige sammenhenger mellom disse holdningene og handlingene: Blant de ti til 15 prosent som har høy score på erfaring, villighet, holdning til repøvelser og motivasjon på rep, er det nesten syv av ti som foretrekker et mobiliseringsforsvar fremfor et yrkesbasert forsvar (ca. 15 prosent indifferente). Blant de 25 prosent som har relativt lav score på villighet, erfaring, holdning til rep og motivasjon på rep, er det 48 prosent som foretrekker et yrkesbasert forsvar (20 prosent indifferente), og blant de fem prosent som har svært lav score på erfaring, villighet, holdning til rep og motivasjon, er det om lag seks av ti som foretrekker det yrkesbaserte forsvaret fremfor det mobiliseringsbaserte forsvaret (20 prosent indifferente).<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Forklaringskraften i en modell som forsøker å predikere holdningen til yrkeshær kontra mobhær ut fra befalets erfaring, motivasjon, egenvurdert kapasitet og noen indikatorer på villighet, er *ti prosent* ikke mye siden 90 prosent forstøtt er «uforklart», men likevel tilstrekkelig til at en påstand om at holdningen påvirkes av disse fire kjennetegnene ved befalet kan generaliseres fra utvalget vårt til populasjonen av reservebefal med rimelig sikkerhet. Selv om vi observerer klare forskjeller i holdningen til mobhæren – særlig når vi sammenligner befal med svært ulik score på de fire egenskapene erfaring, motivasjon, villighet og egenvurdert kapasitet (*radikal sammenligning*) – er det fortsatt slik at holdningen blant mange, faktisk de fleste, dannes på et selvstendig grunnlag – uavhengig av score på de fire forannevnte egenskapene. Vi bør også nevne at erfaring kan bety at det er *generasjonsforskjeller* i reservebefalets holdning til mobhær kontra yrkeshær, det vil si at yngre befal (som i gjennomsnitt er mindre erfarne) uttrykker større tiltro til et forsvar av yrkesbefal og soldater enn eldre befal (som i gjennomsnitt er de mest erfarne). Det er også en tendens til at befal i forsvarsgrener som i utgangspunktet baserer mye av virksomheten på førstegangstjenesten (vernepliktige soldater og fast ansatte ledere) – for eksempel teknisk utdannede i Sjø- og Luftforsvaret – har mindre tiltro til mobiliseringsstyrken enn befal som opererer i forsvarsgrener som definitivt er mobiliseringsbasert i hele sin virksomhet – særlig HV-befalet. Vi måler kanskje en lojalitet til det systemet man i utgangspunktet kjenner best?

Derfor konkluderer vi slik: Tilbøyeligheten til å foretrekke yrkeshær fremfor mobhær synes forsåvidt ikke å være uttrykk for motvilje mot mobiliseringsforsvaret. Også blant reservebefal som oppfatter en yrkeshær som det beste alternativet, er det antagelig et flertall som synes at mobiliseringsstyrken fungerer bra, i betydningen «nest best». Vi tror dette er den mest korrekte tolkningen av svarfordelingen i tabell 4.1.

### 4.3 HVOR LANGE BØR ØVELSENE VÆRE?

#### **Repøvelsene bør være akkurat så lange som de er – med noen justeringer**

Vi har spurt reservebefalet om hvor lang en repøvelse bør være (figur 4.1). Her observeres et meget interessant mønster. Det er sterkt sammenfall mellom lengden på den øvelsen Forsvaret praktiserte sist man var inne på rep, og den lengden man mener at øvelsene bør ha.<sup>15</sup> Siden de fleste blant reservebefalet gir inntrykk av at rep'ene fungerer bra, virker dette sammenfallet rimelig. Det er altså en klar tendens til at man konkluderer ut fra sitt eget *erfaringsgrunnlag*: De rep'ene man har vært på, blir retningsgivende for hvordan man mener at rep'er bør være – tidsmessig og på annen måte.

Samtidig gir befalet uttrykk for at de synes øvelsene er *lange nok*. Med økende lengde på siste rep, øker også spriket mellom den kurven som angir ønsket lengde og den kurven som angir faktisk lengde. Har man erfaring fra øvelser som varer mindre enn en uke, vil man i gjennomsnitt hevde at åtte til ni dager er passe. Har man erfaring fra øvelser med inntil to ukers varighet, svarer man i gjennomsnitt at 11 dager er tilstrekkelig. Reservebefal som vanligvis gjennomfører to til tre ukers øvelse, svarer at to uker holder, mens reservebefal som øves tre til seks uker i gjennomsnitt, oppfatter 18 dager som tilstrekkelig. Det er med andre ord en tendens til at de som øves lenge synes at de øves litt for lenge, mens de som øves kort tid synes at øvelsen kunne vart noe lenger.

Dette rimer forsåvidt bra med det utbredte synspunktet at tidsutnyttingen under øvelse oppfattes som relativt svak.

Vi bør dessuten tilføye at HV-befalet – som i gjennomsnitt øves i seks dager – i gjennomsnitt svarer at seks dager er bra. For statistiske formål er

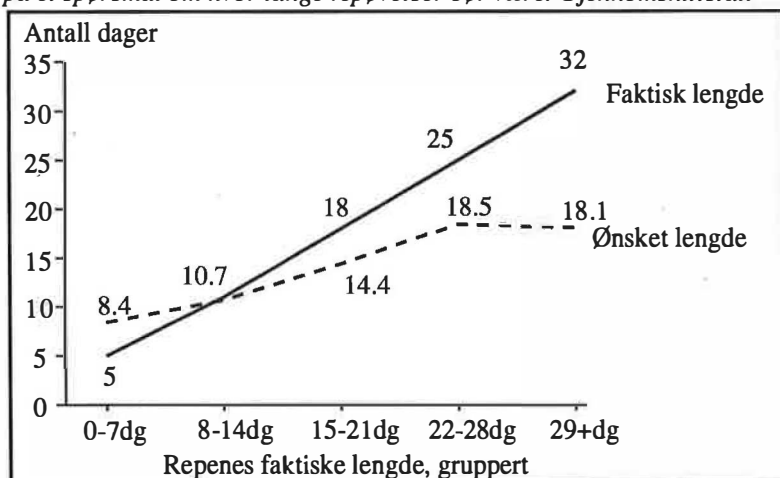
<sup>15</sup> Korrelasjonskoeffisienten  $\eta^2=0,63$ . Det betyr at 40 prosent av variasjonen (variansen) i svarene på hvor lange repøvelsene bør være kan uttrykkes som variasjon mellom gruppegjennomsnitt etter vår inndeling i lengden på siste rep. Vi kan si at variasjonen i faktisk lengde («*er*») fanger opp 40 prosent av variasjonen i ønsket lengde («*bør*»), og det er statistisk sett en sterk relasjon.

det nesten perfekt sammenheng mellom «er» og «bør» med hensyn på øvelsenes lengde.

Befal med solid rep-erfaring (mange øvelser bak seg) er tilbøyelig til å mene at øvelsene bør være kortere – uansett lengde på siste rep – enn befal som har lite rep-erfaring.<sup>16</sup> Det ligger også en subjektiv behovsvurdering til grunn for svarene. Videre er det en tendens til at befal med best motivasjon mener at rep'ene bør være lenger, enn befal med svakere motivasjon. Det er også en tendens til at synpunktet er konsistent. Befal som har minst tiltro til mobiliseringsstyrken (som foretrekker en vervet hær) mener at rep'er bør være lenger enn befal som har størst tiltro til mobiliseringsstyrken. Denne sammenhengen er imidlertid på grensen til å være statistisk pålitelig (signifikant) med fem prosent sjanse for å ta feil.

Konklusjon: De erfaringer man gjør, former bildet av hvordan rep'en bør være. Det er dessuten meget sterke strukturelle føringer på de erfaringer man gjør, ja, det er nesten så sterke sammenhenger i denne kjeden at vi kan konkludere med at synet på øvelsenes lengde formes av øvelsesmønsteret

*Figur 4.1 Sammenhengen mellom faktisk lengde på siste repøvelse og svar på et spørsmål om hvor lange repøvelser bør være. Gjennomsnittstall*



Figurforklaring: Ønsket lengde på rep etter siste rep'ens varighet i antall dager refererer til observerte tall (8,4, 10,7, 14,4 osv.). Den andre kurven angir gjennomsnittlig antall dager på siste rep innen hver enkelt gruppe (estimert). Da får man et visuelt uttrykk for styrken i sammenhengen.

<sup>16</sup> Rep-erfaring totalt – som antall øvelser (korrigert for at HV-befalet har så mange) og faktisk lengde på siste øvelse – fanger opp 50 prosent av variasjonen (variansen) i ønsket lengde på rep i en regresjonsmodell, og det er mye. Det er en klar tendens til at befal med mye rep-erfaring som antall øvelser ønsker kortere øvelser enn befal med lite rep-erfaring. Bak ønsket lengde på øvelsen finner vi med andre ord en vurdering av eget behov som knytter an til den kyndighet man mener at man har ervervet seg.

i Forsvaret. Erfaring, motivasjon og tiltro til mobiliseringsforvaret modifiserer denne sammenhengen i forventet retning: De best motiverte og de med minst tiltro til mobiliseringsstyrken ønsker lengere øvelser, de mest erfarne ønsker kortere øvelser, antagelig fordi de har mindre behov for øvelse enn befal med mindre erfaring. Generelt gjelder: *Korte øvelser er litt for korte – lange øvelser er for lange, men de lange øvelsene bør uansett være lengre enn de korte øvelsene.*

## **4.4 SYN PÅ BYRDEDIFFERENSIERING OG GRAD AV ELITISME**

I dette avsnittet diskuteres reservebefalets holdninger til differensiering av byrder. Utvelgelse til verneplikt er på mange måter en sterkt selektiv prosess. I FAFOs vernepliktsundersøkelse fra 1990 ble det dokumentert at det var rimelig sterke ikke-medisinske føringer på om en ungdom ble klassifisert som soldat eller som aktuell for sivilforsvaret, ja, selv blant medisinsk udyktige mannskaper var det mulig å peke på sosiale og kunnskapsmessige aspekter ved utvelgelsen mellom stridende og udyktige.<sup>17</sup>

### **4.4.1 HVA PREGET MANNSKAPENS MOTIVASJON OG HOLDNINGER?**

For å få et sammenligningsgrunnlag, kan det være nyttig å peke på noen karakteristiske trekk ved vernepliktige mannskapers motivasjon samt deres holdninger til differensiering av byrder<sup>18</sup>. Først kan vi slå fast at loven gir samfunnet (og Forsvaret) betydelig manøvreringsrom i fordelingen av byrder i tilknytning til verneplikten. Hvis tilgangen på mannskaper overstiger Forsvarets behov, er det ingen ting i veien for at Forsvaret tilpasser seg, gjennom bruk av skjerpede krav til skikkethet eller gjennom bruk av til-

<sup>17</sup> Vi må selvsagt være varsomme med å tolke dette som et uttrykk for at den enkeltes sosiale, utdanningsmessige og kunnskapsmessige (kognitive) ressurser påvirker den medisinske vurderingen – slike vurderinger ligger utenfor vår kompetanse. Vi observerer statistiske sammenhenger (korrelasjoner) ikke årsaks-virknings-sammenhenger. Vi hadde dessuten problemer med å forklare variasjoner i helseprofil ut fra variasjoner i andre individuelle kjennetegn, selv om noen slike sammenhenger var statistisk pålitelige. Hanoa (1978) konkluderer med at noen diagnoser må oppfattes som sosial-medisinske diagnoser – spesielt de som refererer til psykisk helsetilstand, men også noen diagnosegrupper som refererer til fysisk helsetilstand. Det er et kompleks av merknader på helseprofil og andre sosiale og kognitive karakteristika ved individet som fanges inn av diagnosene – kanskje fordi «en plage» sjelden kommer alene. Se Grøgaard og Ugland (1991: 106-119) og Grøgaard og Ugland (1992: 106-140, 219-222).

<sup>18</sup> Dokumentasjonen finnes i st.prp nr. 98 (1991-92: FAFO-bidrag) og Grøgaard og Ugland (1992: 20-26).

feldighetsmekanismer som for eksempel loddrekning. Samtidig er det grenser for hvor stor ulikhet i byrder samfunnet har adgang til å operere med, gitt at man allerede har praktisert visse fordelingskriterier en tid.

### **Letttest å redusere byrdene blant de minst belastede?**

Andenæs (1979: 319) uttrykker at hvis «en gruppe borgere, for eksempel utøvere av et bestemt yrke, ble pålagt en særlig langvarig og krevende verneplikt som de mente var i strid med likhetsprinsippet i grl. (paragraf) 109, ville de antagelig kunne få dette prøvet for domstolene». Samfunnet har antagelig ikke ubegrenset adgang til å øke byrdene for utvalgte grupper som deter spesielt behov for, hvis dette bryter radikalt med de byrdene andre har (likhetsprinsippet). Samtidig sier Andenæs at «om vernepliktslovgivningen (...) gjør unntak fra verneplikten på en måte som hevdes å være i strid med likhetsprinsippet i grl. (paragraf) 109, ville dette neppe betraktes som en krenkelse av andre vernepliktige, som de kan forlange påkjent for domstolene».

Det virker med andre ord som det er enklere å gi noen grupper lettelser i byrder, enn å gi noen grupper økninger i byrder, når dette avviker fra grunnlovens likhetsprinsipp. Spissformulert: Hvis man med utgangspunkt i en byrdefordeling der utvalgte spesialister har to års tjeneste, mens alle andre har ett år, ønsker å øke tjenesten for spesialistene til fire år, kan spesialistene *antagelig* føre sak mot fellesskapet for brudd på likhetsprinsippet. Hvis man ønsker å redusere tjenesten for de som i utgangspunktet har ett års tjeneste til to måneder, mens spesialistene fortsatt måtte tjene i to år, kan dette ikke oppfattes som en krenkelse av spesialistene. Deres sak mot fellesskapet for brudd på likhetsprinsippet ville blitt avvist. Slik forstår vi Andenæs formuleringer.

Det er tilsynelatende mer problematisk å intensivere belastningen for personer som har stor belastning i utgangspunktet, enn det er å gi lettelser – i prinsippet totalfritak – for personer som har liten belastning i utgangspunktet.<sup>19</sup>

### **Mannskapene aksepterer ikke «gratispassasjerer»**

Hva loven tillater (*det legale*) er en sak. Hva som oppfattes som riktig og rettferdig ute i folkedypet (*legitimitet*), kan være noe helt annet.

<sup>19</sup> Denne tankegangen synes å bygge på Paretoprinsippet i velferdsteori: En økning i byrder for noen (alt annet likt) representerer en kollektiv forverring og avvises som en dårligere løsning enn den man hadde i utgangspunktet. En reduksjon i byrder (gjerne fullstendig fritak) for de som i utgangspunktet bærer få byrder (alt annet likt) representerer analogt, en Paretoforbedring (kollektiv forbedring) og aksepteres som en bedre løsning enn den man hadde initialt (Se Johansen 1969: 4).

Vernepliktige mannskaper, det være seg soldater, medisinsk udyktige, sivilforsvarsmannskaper eller militærnekttere, synes ikke det var like lett å akseptere lettelser for andre hvis det inkluderte fullstendig fritak for plikten. Loddtrekning avvises med overveldende flertall.

Med ett unntak er det dessuten et meget stort flertall som mener at alle fysisk skikkede har plikt til å delta i landets militære forsvar<sup>20</sup>. Koplet til mannskapenes tiltro til klassifiserings- og fordelingskriteriene (kravkatalogen) under sesjon, fordeling og innrykk til førstegangstjeneste, er det mulig å argumentere for at mannskapene også stiller seg meget kritisk til en streng praktisering av medisinske kriterier for totalfritak. Hele vernepliktsordningens legitimitet synes å bygge på at det er få «gratispassasjerer». Det er irrelevant om man blir gratispassasjerer fordi man er heldig (loddtrekning) eller fordi man er smart (spiller syk osv.). Gitt at de fleste tar i et tak – mye eller lite – er det imidlertid stor forståelse for at byrdene må differensieres. Et stort flertall blant stridende, sivilarbeidere og medisinsk udyktige erklærer seg helt eller delvis enig i at de ulike oppgaver i Forsvaret krever at enkelte vernepliktige får større byrder enn andre.<sup>21</sup>

I FAFOs vernepliktsutredning 1992 ble slike observasjoner benyttet for å karakterisere soldatenes motivasjon for å kle seg i Kongens klær 12-15 måneder (med etterfølgende repøvelser til fylte 44 år). Vi gjentar ikke argumentasjonen – bare konklusjonen: Det er neppe entusiasme som får et stort flertall av 1980-tallets ungdom til å gjennomføre militærtjeneste med brukbar motivasjon og innstilling, men antagelig en grunnleggende følelse av forpliktelse – faktisk et brukbart utgangspunkt for en ordning basert på allmenn og personlig verneplikt.

Nå har vi dannet oss et bilde av mentaliteten hos mobiliseringsorganisasjonens underordnede. Lederne har kanskje den entusiasmen som de underordnede manglet? Lederne har kanskje også større toleranse overfor avvik fra praktisering av likhetsprinsippet innen egne rekker enn det

<sup>20</sup> Militærnektterne er naturlig nok uenige i dette, fordi de tenker på adgangen til å gjennomføre siviltjeneste. De andre vernepliktige mannskapene tenker ikke på militærnektting før de blir spurt om det direkte. Når de blir spurt, uttrykkes det stor forståelse for at noen nekter å bære våpen fordi samvittigheten deres tilsier det, ja, man aksepterer til og med politisk motivert og situasjonsbestemt nektning langt inn i politisk konservative miljøer. Deretter er enigheten slutt. Hvem som skal administrere siviltjenesten (Forsvaret, Sivilforsvaret), og hva slags tjeneste er det meget delte oppfatninger om med to motpoler – sivilarbeiderne mot resten (Grøgaard og Ugland 1992: 23-25).

<sup>21</sup> Opinionsbalansescore på 40-60 prosent, det vil si det var 40-60 prosentpoeng flere som var helt eller delvis enig i en påstand om at Forsvaret må ha anledning til å differensiere byrder mellom mannskapene enn som var helt eller delvis uenige i denne påstanden – og det var faktisk en tendens til at de som bar de største byrdene (de stridende) hadde høyere score enn de som ble fritatt på medisinske kriterier (de udyktige). Kilde: Grøgaard og Ugland (1992: figur 4.2, s. 22).

mannskapene ga uttrykk for innen sine rekker? La oss nå undersøke hvordan befalet anno 1993 forholder seg til utsagn om byrdeulikhhet (differensiering av byrder) og til praktisering av elitistiske utvelgelsesprinsipper.

#### 4.4.2 RESERVEBEFALETS HOLDNINGER

Vi ba reservebefalet om å ta stilling til tre påstander om byrdeulikhhet: Først en *generell* formulering om at Forsvaret må kunne pålegge noen større byrder enn andre under repøvelser, dernest en formulering om at Forsvaret må ha anledning til å differensiere *tjenestetiden*, og til slutt en formulering om at Forsvaret må kunne pålegge noen *opplæring* for å sikre at det får kvalifisert befalet (tabell 4.4).

#### Overveldende toleranse overfor byrdeulikhhet og praktisering av elitistiske prinsipper for utvalgelse

Syv av ti erklærer seg helt eller delvis enig i at noen må akseptere en tynne tjeneste på rep enn andre. 28 prosent forholder seg indifferent (inkludert «kan ikke svare»), mens kun *tre prosent* erklærer seg helt eller delvis uenig. I prinsippet må byrdene under øvelse differensieres. Mobiliseringsavdelingene kan ikke fungere etter kriterier basert på «millimetermål». Reservebefalet forholder seg *pragmatisk* til prinsippet om byrdeulikhhet på

Tabell 4.4 Reservebefalets holdning til byrdedifferensiering og grad av elitisme. Prosent

|                      | Helt uenig | Delvis uenig | Indifferent | Delvis enig | Helt enig | 100% = Antall |
|----------------------|------------|--------------|-------------|-------------|-----------|---------------|
| Generelt             | 1          | 2            | 28          | 34          | 35        | 2235          |
| Mhp tjenestetid      | 2          | 4            | 35          | 31          | 29        | -             |
| Mhp pålagt utdanning | 10         | 10           | 11          | 37          | 32        | -             |
| Elitisme             | 7          | 8            | 15          | 25          | 45        | -             |

Tabellforklaring: Påstandene hadde følgende formuleringer – 1: «De ulike oppgavene i Forsvaret krever at enkelte reservebefal får større byrder under øvingene enn andre» 2: «Forskjellige krav til utdanning for Forsvarets ulike stillinger gjør det nødvendig at noen av reservebefalet får lengere tjeneste enn andre» 3: «Det bør være mulig å pålegge reservebefalet ekstra utdanning hvis det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig tilgang på kvalifisert befalet» 4: «Dersom antall reservebefal er større enn Forsvarets behov, bør de beste kandidatene plukkes ut til tjeneste». Respondentene kunne krysse av på følgende skala: Helt uenig, delvis uenig, verken enig eller uenig, delvis enig, helt enig, kan ikke svare. Tabellen opererer med «verken enig eller uenig» og «kan ikke svare» som en indifferent holdning.

øvelse, slik mannskapene deres forholdt seg pragmatisk til byrde-differensiering under førstegangstjenesten: Mens noen sitter inne i varmen, er det andre som må ligge rundt knippeteltet og fryse.

Mens mannskapene stilte viss betingelser – det måtte ikke være for lett å slippe – er befalets toleranse nesten uforbeholden.

Det er kanskje mer interessant at reservebefalets holdning til byrdeulikhet ikke påvirkes i nevneverdig grad av de to andre formene for konkretisering: Det er seks av ti som også erklærer seg helt eller delvis enig i at *tjenestetiden må differensieres*, og det er nesten syv av ti som erklærer seg helt eller delvis enig i at Forsvaret må gis anledning til å pålegge noen mer utdanning enn andre for å sikre seg tilstrekkelig tilgang på kvalifiserte mellomledere og toppledere. Reservebefalet aksepterer ikke bare at noen får det verre enn andre under øvelse. De aksepterer også at noen må bruke mer tid (fritid) på Forsvaret enn andre, enten dette innebærer tidsbruk som sådan (f.eks. antall øvelser) eller at Forsvaret kommanderer noen utvalgte på kurs, opplæringsprogrammer og så videre. Mannskapenes motivasjon tilsier at deres toleranse overfor slike former for byrdeulikhet er mindre enn reservebefalets toleranse.

Det vi oppfatter som uttrykk for reservebefalets entusiasme og lojalitet stilles på spissen når de blir bedt om å ta stilling til et utsagn om at Forsvaret kan plukke de beste i en overskuddssituasjon (*elitistisk prinsipp for utvelgelse*). 70 prosent erklærer seg helt eller delvis enig i dette og bare 15 prosent erklærer seg helt eller delvis uenig! Her er man tilsynelatende verken redd for strategisk opptreden – man kunne jo tenke seg at slik utvelgelse ville åpne for at noen reduserte sin ytelse for å slippe – eller redd for at slik «overskuddsdumping» på prestasjonsmessige kriterier produserer «gratispassasjerer» (mange eller få) i befalskorpset. Man kan lese denne sterkt elitistiske orienteringen på flere måter, men vi velger en imøtekommende fortolkning<sup>22</sup>: Gjennom sin elitisme uttrykker befalet lojalitet overfor Forsvaret og overfor mannskapene sine. Hvis man har mulighet til å velge mellom ledere, må man kunne velge de beste.

Befalet synes i det minste å være langt mindre redd for gratispassasjer-gang innen egne rekker enn det mannskapene var i utvelgelsen til totalfritak blant sine. Reservebefalet gir nesten uforbeholden støtte til at Forsvaret differensierer byrder og oppgaver/posisjoner etter eget behov i håndteringen av mobiliseringsorganisasjonens ledere. Her skal ikke ulike likhetsprinsipper komme forstyrrende inn.

<sup>22</sup> En kritisk tolkning av holdningene ville tolket dem som uttrykk for lojalitet overfor institusjonen, kanskje lojalitet inntil det servile. Vi oppfatter slik lesning av svarene som urimelig kritisk, men innrømmer at det er mulig å lese dem slik.

## **Holdningene er naturligvis positivt korrelert – men kanskje mindre enn man skulle tro?**

Det er et poeng at variable som er så skjevt fordelt – alle er nesten helt eller delvis enige i påstandene – i liten grad påvirkes av ulike bakgrunnskjenne-tegn ved respondentene. Det er da også er tilfelle her – det er meget vanskelig å skille ut hvem som er enig og hvem som er indifferent etter ulike kjen-netegn ved reservebefalet. Det er noen forskjeller som er statistisk pålitelige – slik at de kan generaliseres fra utvalget vårt til populasjonen av reserve-befal per 1993 – men utslagene er gjennomgående meget små.

La oss først undersøke om holdningene henger systematisk sammen. Er det slik at befal som erklærer seg enig i én påstand i tabell 4.4 også erklærer seg enig i de tre andre? Svaret er et betinget ja. Holdningene er naturligvis «positivt samvarierende», men samsvaret er ikke overveldende. Det er for eksempel relativt lite samsvar mellom en elitistisk holdning til utvel-gelse av mobiliseringsforsvarets ledere, og de nåværende ledernes syn på byrdeulikhhet. Blant befal som erklærer seg helt eller delvis uenig i ulike former for byrdedifferensiering<sup>23</sup>, er det en tendens til splittelse (*polarise-ring*) i synet på elitistiske utvelgelsesmekanismer i en overskuddssituasjon: Det er nesten like mange som erklærer seg uenig i elitistisk utvelgelse som erklærer seg enig. Blant indifferente er det noe overvekt i indifferente hold-ninger på dette elitismemålet, men utslagene er ikke store. Nå nærmer svarfordelingen seg mønsteret i gjennomsnitt, det vil si slik vi observerer det i tabell 4.4. De som er helt eller delvis enige i ulike former for byrdeulikhhet inntar også noe mer elitistiske holdninger enn andre, men utslaget er lite sammenlignet med gjennomsnittet i tabell 4.4.

## **Militær grad, grunnutdanning og så videre betyr svært lite**

Inndeles reservebefalet etter militær og sivil bakgrunn, er det også meget små utslag i holdningene til byrdedifferensiering og i graden av elitisme. Befal med kapteins grad eller høyere uttrykker noe større toleranse overfor differensiering og elitistisk utvelgelse enn sersjanter, men forskjellen er liten: Mens kapteinene har en holdning som i gjennomsnitt befinner seg i intervallet mellom helt enig og delvis enig på de fire utsagnene, gir sersjan-tene uttrykk for en holdning som befinner seg i intervallet mellom indiffe-rent og delvis enig – strengt tatt meget nær holdningen «delvis enig».

Inndeles befalet etter militær grunnutdanning, er det en svak tendens til at befal med bakgrunn fra befalsskole og befalskurs i Heimevernet uttrykker

<sup>23</sup> Det er nesten perfekt samsvar mellom holdningen til byrdeulikhhet under øvelse (på-stand 1 i tabell 4.1) og holdningen til tjenestetidsdifferensiering (påstand 3 i tabellen). Korrelasjonskoeffisienten  $r=0,6$ , som kan oppfattes som mye. Korrelasjonen mellom svarfordelingen i påstand 3 (pålegge utdanning) og de to andre er noe lavere enn dette, av størrelsesorden 0,2-0,3 ( $=r$ ), ikke mye, men tydelig nok.

noe større toleranse overfor Forsvarets behov for praktisering av ulikhet i byrder og fritak på elitistiske kriterier enn befal med usk-utdanning, teknisk fagskole eller annen spesialistutdanning. Forskjellene er imidlertid små.

En inndeling etter forsvarsgren endrer heller ikke inntrykket av grunnleggende enighet i befalskorpset, kanskje med ett unntak: Sjø- og Luftforsvarsbefalet, som i liten grad har vært på rep, stiller seg noe mer kritisk til byrdedifferensiering enn HV- og Hærbefalet, som i stor grad har vært på rep. De som har båret de største byrdene i rep-sammenheng uttrykker med andre ord størst forståelse for at Forsvaret må differensiere byrdene på rep. Med hensyn til behovet for å differensiere tjenestetiden, er mønsteret det samme – og nå er det altså de gruppene som hadde lengst tjeneste i utgangspunktet, som uttrykker størst skepsis overfor differensiering av tjenestetiden. Vi skylder imidlertid å gjøre oppmerksom på at også disse gruppene i gjennomsnitt erklærer seg delvis enig i at Forsvaret må gis anledning til ulik praktisering av tjenestetid. I grad av toleranse overfor en utvelgelse av de beste (elitisme), er det nesten ingen forskjeller i holdninger når befalet inndeles etter nåværende forsvarsgren.

Den faktoren som kanskje mest konsistent lader på toleransemålet vårt, er antall *frivillige kurs*. Med økende antall kurs, øker tilbøyeligheten til å være helt enig i alle påstandene om byrdeulikhet og elitisme i tabell 4.4. Rep-erfaring (der scoren er høyest i Hæren og HV) har også betydning for toleransen overfor ulikhet i belastning på øvelse og i tjenestetid totalt. De som bærer de største byrdene er mest tolerante i så måte. Grad av elitisme påvirkes nesten ikke av rep- og kurserfaring. Antall obligatoriske kurs har ingen betydning for disse holdningene. De som ikke har pålagte kurs gir uttrykk for den samme toleransen som de som har mange pålagte kurs, det vil si stor toleranse på alle punkter i begge gruppene.

Vi kan tenke oss at personer med høy sivil utdanning vil være mer likhetsorientert og mer kritisk innstilt overfor insitusjoner (inkludert Forsvaret) enn personer med lavere sivil utdanningsnivå. Til en viss grad er det tilfellet også blant reservebefal. Blant universitets- og høyskoleutdannet befal er scoren på toleranse overfor byrdedifferensiering og elitisme i utvelgelseskriteriene noe mindre enn i andre grupper, men fortsatt er man indifferent til delvis enig i det meste.

Til slutt har vi sjekket om holdningene påvirkes av familiesituasjonen. Familiesituasjonen karakteriseres ved om man er aleneboende eller gift/samboende og om man har forsørgeransvar for barn eller ikke (inkludert en govinnndeling i antall hjemmeboende barn). Selv om inndelingen er svært spesifikk – det øker sjansen for at vi finner forskjeller – er tyngdepunktet i svarfordelingen på de ulike spørsmålene i tabell 4.4 svært lik i de ulike familie- og livssituasjonene. Aleneboende inntar en noe mer positiv

holdning til byrdedifferensiering og elitisme enn gifte/samboende, uansett om de har forsørgeransvar eller ikke, men forskjellen er fortsatt liten. Inntrykket av likhet i holdninger er mer slående enn inntrykket av ulikhet.

#### 4.4.3 HVOR TRYKKER SKOEN?

Mobiliseringsforsvarets underordnede (soldatene) og overordnede (befalet) synes å være enige om en ting: Forsvaret må gis anledning til å differensiere byrder. Man innser antagelig at en organisasjon (institusjon) ikke kan fungere i praksis hvis plikter fordeles med millimetermål. Vi oppfatter dette som en *pragmatisk* holdning til byrdedifferensiering. Det er dessuten en tendens (signifikant) – både blant menige og reservebefal – til at de som belastes mest, har lettere for å akseptere byrdeulikhet enn de som belastes minst. Der slutter imidlertid enigheten mellom ledere og underordnede i mobiliseringsstyrken.

Mannskapene aksepterer ikke «gratispassasjerer». Det spiller tilsynelatende ingen rolle om gratispassasjerene er «heldige», «smarte» eller «minst skikkede», hvis de fremstår som fysisk skikkede generelt sett. Overskuddsdumping avvises, enten den skjer gjennom loddtrekning – som produserer «heldige» – eller gjennom romslige fritakskriterier – som produserer «smarte» eller kanskje også «mindre skikkede». Mannskapenes pragmatiske holdning til byrdeulikhet er tilsynelatende betinget av at de aller aller fleste tar i et tak (lite eller mye). Det må ikke være for lett å slippe helt!

Reservebefalet synes ikke å stille tilsvarende betingelser for Forsvarets adgang til å fordele befal langs skalaen fra totalfritak til betydelig belastning: Hvis det er overskudd på befal, gis Forsvaret adgang til å velge de beste. Er dette en *robust* oppfatning i befalskorpset, kan vi si at hvis mobiliseringsforsvaret må differensiere byrder ytterligere, og kanskje til og med må plukke ut befal etter prestasjonsmessige vurderinger (ytelse), vil man møte lite motstand i befalskorpset. Om befalets holdninger påvirkes av endret praksis er det selvfølgelig langt verre å uttale seg om: Hvis den ene blant to naboer pålegges åtte måneders kurs og tjeneste fordi han gjorde det så godt under plikttjenesten på befalsskolen, mens den andre slipper helt fordi han ble veiet og funnet for lett, og dette gjennomføres i stor skala, er det ikke sikkert at svarene på holdningsspørsmålene ville blitt som i våre tabeller. Det vi kan si, er at toleransen overfor Forsvaret i utgangspunktet er meget stor – ut fra den erfaring man har per dato – det vil si i en situasjon der 70 prosent har vært på rep, og der øvelsesmønsteret i praksis utjevner byrdene mellom den usk-utdannede i Hæren og kvartermesteren i Marinen, for å nevne ett eksempel. Slik situasjonen er i dag, innrømmes mobiliseringsforsvaret betydelig frihet i fordeling av oppgaver, og i

prinsippene for utvelgelse av ledere til ulike oppgaver. Forsvaret har en del å gå på vis-à-vis befalet, antagelig mer enn vis-à-vis mannskapene, og det kan oppfattes som et brukbart utgangspunkt for endringer i for eksempel utnytningsgrad av reservebefal.

De foregående kapitlene har imidlertid pekt på konkrete hindringer for økt utnytting av reservebefalet ved mobiliseringsavdelingene. Arbeidssituasjonen og arbeidsgivers holdning fremstår som dominerende hindringer for å kunne møte på rep på kort varsel. Det er bare småbarnsfedre med to til tre barn i alderen 0-7 år, som legger like stor vekt på familiesituasjon (og hensynet til barn, ektefelle eller samboer) hvis en slik innkalling plutselig skulle dukke opp i postkassen.

Ønsker Forsvaret å utnytte 20-29-åringene – det er jo ofte de yngste som er mest interessante, og som kanskje har den største utnyttede kapasiteten – fremstår utdanningssystemet som en betydelig hindring. Fire ukers øvelse i et eksamenssemester kan innebære ett ekstra semester for mange, med store personlige kostnader for den det gjelder. Økt utnytting av yngre befal som befinner seg under utdanning synes å være vanskelig uten for eksempel ordninger som kompenserer for tidstapet på en eller annen måte – et tids-tap som for mange vil være betydelig større enn den tiden som tilbringes på kurs, øvelse og så videre. Må for eksempel universiteter og høyskoler tilby mer fleksible eksamensordninger for personer som pålegges ekstra mobiliseringstjeneste?

Opgaven overfor næringsliv og arbeidsgivere synes også å være formidabel. Vi finner det symptomatisk at holdningen til det å møte på rep på kort varsel er så sterkt påvirket av hvordan befalet vurderer arbeidsgivers holdning (i tillegg til øvelsens varighet). Vi pekte dessuten på to sektorer hvor skoen trykket mest: Innen varehandel/butikkvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting. Her har Forsvaret en jobb å gjøre vis-à-vis Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle bransjeorganisasjoner. Selvstendig næringsdrivende møter på rep med store praktiske problemer. Vi har sett at denne gruppen jobber mye (50 timer i snitt per uke!). Det er neppe blant de selvstendige Forsvaret har mest å hente i utgangspunktet.

Nå skal vi forsøke å systematisere diskusjonen av reservebefalets villighet til å stille opp for Forsvaret i større grad enn i dag. I kapittel 4 fant vi at reservebefalet uttrykte stor toleranse overfor Forsvarets (og mannskapenes) behov for differensiering i byrder og elitistisk utvelgelse av mobiliseringsavdelingenes mellomledere og toppledere. De generelle holdningene synes ikke å representere noen hindring i så måte. Kapittel 2 presenterte imidlertid et bilde av et øvelsesmønster i Forsvaret som nærmest fremstod som «prosessen på skinner». Det betyr at de fleste befalingsmenn så langt, stort sett har gjort det de er blitt bedt om å gjøre – verken mer eller mindre. Hvor villige er de når det kommer til stykket?

# KAPITTEL 5 HVOR VILLIGE ER DE?

I dette kapitlet skal vi forsøke å tegne et bilde av reservebefalets villighet til økt deltakelse i Forsvarets aktiviteter, både i omfang og med sikte på å få bedre kvalitet på tjenesten. Kapitlet består av tre deler. Først vil vi se på villighet for reservebefalet samlet, for deretter å vurdere villigheten i relasjon til sju ulike forhold: Militær grad, forsvarsgren, organisasjonsmedlemskap, utdanning, deltakelse på repøvelser, alder og forholdet til arbeidsgiver. Den tredje delen er en oppsummering av hele kapitlet.

## 5.1 RESERVEBEFALETS VILLIGHET TIL ØKT DELTAKELSE I FORSVARET

I arbeidet med å tegne et bilde av reservebefalets villighet til økt deltakelse i Forsvaret, vil vi først se hvordan de forholder seg til relativt uforpliktende utsagn om økt deltakelse. Deretter undersøker vi hvordan de forholder seg når graden av forpliktelse øker. Vi behandler følgende aspekter ved villighetsdimensjonen:

- I generell holdning til økt deltakelse
- II uttrykt villighet
- III praktisert villighet

Med disse tre aspektene opererer vi langs en glideskala fra holdning til handling. Når reservebefalet gir uttrykk for i hvor stor grad de selv kan tenke seg å delta på kurs, er vi nærmere handlingsdimensjonen enn når de gir uttrykk for generelle holdninger til økt deltakelse. Gjennom denne trinnvise forflytningen gjennom villighetsdimensjonen håper vi å kunne tegne et bilde av reservebefalets villighet.

### 5.1.1 GENERELL HOLDNING TIL ØKT DELTAKELSE I FORSVARET

Vi har brukt stillingtagen til tre utsagn og svar på to spørsmål som mål på reservebefalets generelle holdning til økt deltakelse. De tre utsagnene er:

- a Det bør være mulig å pålegge reservebefalet ekstra utdanning, hvis det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig tilgang på kvalifisert befal

- b Forskjellige krav til utdanning for Forsvarets ulike stillinger gjør det nødvendig at noen av reservebefalet får lengre tjeneste enn andre
- c De ulike oppgavene i Forsvaret krever at enkelte reservebefal får større byrder under øvelsene enn andre<sup>1</sup>

Tabell 5.1 viser hvilken stilling reservebefalet har tatt til de tre utsagnene. Vi ser at det er en stor andel, 60-70 prosent, som erklærer seg helt eller delvis enige i hvert av de tre utsagnene. Store deler av reservebefalet sier altså at de er enige i at ulike krav til ulikt personell i Forsvaret kan gjøre det nødvendig at reservebefalet får ulik tjeneste, i form av ulikt omfang på utdanningen, ulik lengde på tjenesten og ulike byrder på øvelsene. Denne høye tilslutningen vurderer vi som et klart uttrykk for en generell positiv holdning til økt deltakelse. Men vi minner igjen om at å mene dette er relativt uforpliktende, standpunktet behøver ikke å få konsekvenser for den enkelte, og det kan til og med være slik at de mener at dette gjelder de andre, men ikke en selv.

### Innstilling til Forsvaret og motivasjon på rep

For ytterligere å utdype reservebefalets generelle holdning til Forsvaret har vi sett på svarene de har gitt på spørsmålene «Hvordan er din innstilling til

*Tabell 5.1 Generelle utsagn om økt deltakelse i Forsvaret. Prosent*

|                     | Utsagn a | Utsagn b | Utsagn c |
|---------------------|----------|----------|----------|
| Helt enig           | 32       | 29       | 35       |
| Delvis enig         | 37       | 31       | 34       |
| Ikke tatt stilling* | 11       | 35       | 28       |
| Delvis uenig        | 10       | 4        | 2        |
| Helt uenig          | 10       | 2        | 1        |
| 100 prosent         | 2235     | 2235     | 2235     |

\* I spørreskjemaet har respondentene i tillegg til å erklære seg enig eller uenig, hatt mulighet for å svare at de verken er enig eller uenig eller at de ikke kan svare. Noen få har unnlat å svare i det hele tatt. Vi har latt de som har krysset av at de ikke kan svare, og de som ikke har svart, inngå i kategorien «ikke tatt stilling». De som ikke har svart utgjør mellom to og fem prosent på disse tre spørsmålene. Alternativt kunne vi ha fordelt disse forholdsmessig på de andre kategoriene. Ved på denne måten å blåse opp andelen av de som ikke har tatt stilling, reduseres strengt tatt spenningen (opinionsbalansescoren) i fordelingen, men vi har likevel valgt denne løsningen

<sup>1</sup> Disse tre utsagnene som vi bruker som mål på generell holdning til Forsvaret, er i utgangspunktet mål på ulike sider ved dette. Utsagn a gir uttrykk for det å kalles inn til obligatorisk utdanning, mens b og c gir uttrykk for holdninger til *byrdedifferensiering*, dels tidsmessig (b), og dels i forhold til tjenestens innhold (c)

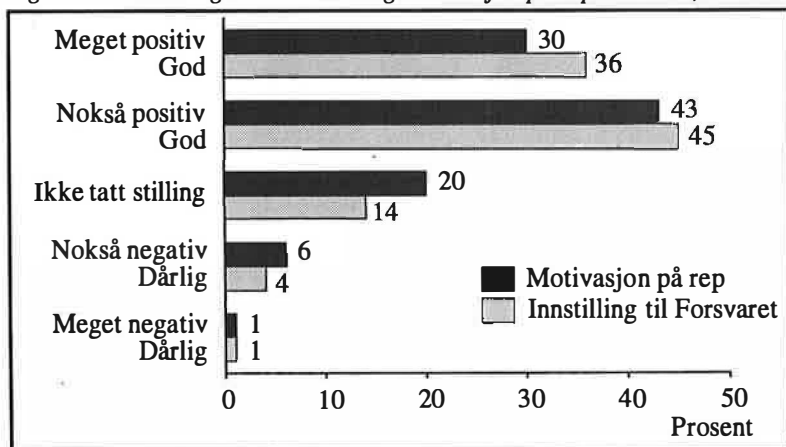
Forsvaret alt i alt?» og «Hvordan er din egen motivasjon under repøvelsene?» Svarene fordeler seg som vist i figur 5.1.

81 prosent sier at de er positivt innstilt til Forsvaret, mens 73 prosent sier at de er godt motivert på repøvelsene. Bare 5 prosent er negativt innstilt til Forsvaret og 7 prosent er dårlig motivert på repøvelser. Vi ser også at fordelingene er relativt like for disse to spørsmålene. 53 prosent har svart i samme kategori på de to spørsmålene, for eksempel at de er meget positivt innstilt til Forsvaret og meget godt motivert på rep.<sup>2</sup> Det vi ser her, bekrefter og forsterker det de tre utsagnene over viste: Reservebefalet har en meget positiv innstilling til Forsvaret. Men fortsatt er utsagnene av relativt uforpliktende karakter.

Vi har også sammenlignet reservebefalets innstilling til Forsvaret med andre grupper vernepliktige mannskaper. Figur 5.2 viser innstillingen til Forsvaret hos stridende soldater, sivilforsvarsmanskaper, medisinsk udyktige, militærnektene og vernepliktige som samlet gruppe.<sup>3</sup>

Det er ingen andre grupper som tilnærmelesvis har så stor andel positivt innstilte til Forsvaret som reservebefalet. Med 26 prosent positivt innstilte er det stridende soldater som kommer nærmest reservebefalet, som har 81 prosent positivt innstilte. Ingen grupper har heller så lav andel negativt innstilte som reservebefalet. Sammenlignet med ulike grupperinger er reservebefalet den gruppen som gir uttrykk for den mest positive innstilling til Forsvaret. Man kan si at dette er et uttrykk for at seleksjonsmekanismene

Figur 5.1 Innstilling til Forsvaret og motivasjon på rep. Prosent, n=2235



<sup>2</sup> Korrelasjon mellom disse variablene, målt med eta, er .5 og .6, når henholdsvis motivasjon og innstilling er avhengig variabel.

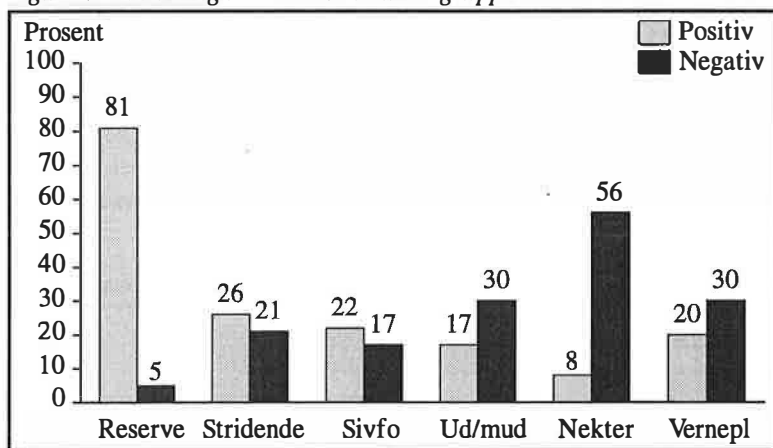
<sup>3</sup> Grøgaard og Ugland 1992

fungerer. Lederne i organisasjonen har en klar positiv holdning til organisasjonens virksomhet.

### Samlet vurdering av generell holdning

Nå har vi altså sett at reservebefalet, gjennom 3 utsagn og to spørsmål gir uttrykk for en meget positiv holdning til økt deltakelse i Forsvarets aktiviteter. Vi har sammenstilt disse fem spørsmålene/utsagnene for å konstruere et samlet mål på «*generell holdning til økt deltakelse*».<sup>4</sup> På dette samle-målet vil hvert reservebefal få verdien 1,2,3 4 eller 5, hvor 1 er mål på meget negativ holdning til økt deltakelse i Forsvaret, og 5 er mål på meget positiv holdning. Reservebefalet fordeler seg som vist i figur 5.3. Her bekrefte-s det vi allerede har sett: Reservebefalet gir uttrykk for stor villighet til økt deltakelse i Forsvaret. Hele 75 prosent gir uttrykk for en positiv holdning

Figur 5.2 Innstilling til Forsvaret i ulike grupper



<sup>4</sup> På hvert av disse spørsmålene har hver respondent en verdi fra 1 til 5. For hver respondent har vi lagt sammen de verdiene de har på disse fem spørsmålene, slik at hver enkelt får en score fra 5 (1 på alle fem variablene) til 25 (5 på alle fem variablene). Deretter har vi foretatt en rekoding til fem verdier ved å gruppere sammen de 21 verdiene fra 5 til 25 i fem grupper, som gir en fordeling som vist i figur 3.2. Korrelasjonen mellom de fem variablene, målt med eta, er slik

| Avhengig variabel | Uavhengig variabel |    |    |       |     |
|-------------------|--------------------|----|----|-------|-----|
|                   | a                  | b  | c  | innst | mot |
| utsagn a          | -                  | .3 | .2 | .3    | .3  |
| utsagn b          | .3                 | -  | .6 | .2    | .3  |
| utsagn c          | .2                 | .6 | -  | .1    | .4  |
| innstilling       | .3                 | .2 | .1 | -     | .6  |
| motivasjon        | .3                 | .4 | .3 | .5    | -   |

(verdiene 4 og 5), mens det bare er 3 prosent som gir uttrykk for en negativ holdning (verdiene 1 og 2).

Som vi har presisert er dette uttrykk for en generell og uforpliktende holdning til deltakelse. Hvordan forholder det seg med villigheten når reservebefalet blir bedt om å ta stilling til utsagn og spørsmål hvor graden av offer og forpliktelse øker for den enkelte, og hvor den enkelte i større grad svarer for seg selv og ikke på et generelt grunnlag?

### 5.1.2 UTTRYKT VILLIGHET

Med begrepet «uttrykt villighet» mener vi den villigheten til økt deltakelse i Forsvaret som reservebefalet selv gir uttrykk for, i hvor stor grad de selv sier at de er interessert i å stille opp for Forsvaret. For å vurdere den uttrykte villigheten har vi vurdert reservebefalets stillingtagen til ett utsagn og svarene på sju ulike spørsmål.

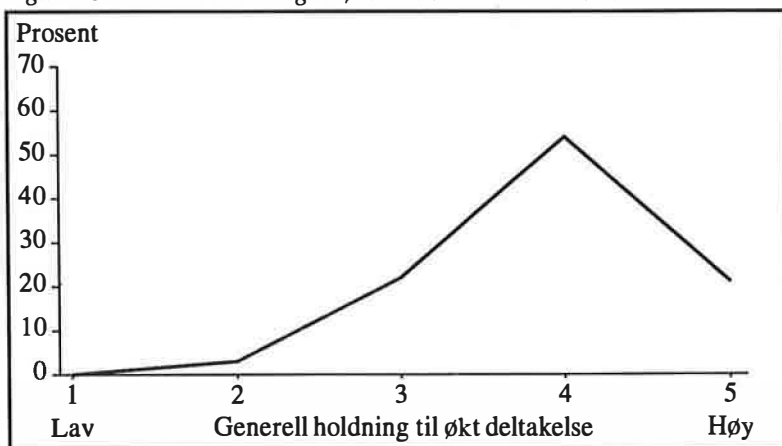
*Tabell 5.2 Forsvarsaktivitet må gå foran annen fritidsaktivitet. Prosent, n=2235*

|                    |    |
|--------------------|----|
| Helt enig          | 16 |
| Delvis enig        | 22 |
| Ikke tatt stilling | 25 |
| Delvis uenig       | 16 |
| Helt uenig         | 21 |

La oss først se på deres stillingtagen til utsagnet «Tjenesten som reservebefal er så viktig at den må gå foran andre fritidsaktiviteter». Svarene går fram av tabell 5.2.

Her ser vi en annen svarfordeling enn for de tre utsagnene som angir reservebefalets generelle holdning til deltakelse. Bare fire av ti er enige mot mellom seks og sju av ti for de

*Figur 5.3 Generell holdning til økt deltakelse i Forsvaret*



mindre forpliktende utsagnene. Underforstått i dette utsagnet ligger det en forutsetning om at den enkelte må ofre egne fritidsaktiviteter for å stille opp for Forsvaret. Vi ser altså at når graden av offer øker, er det færre som er enige og flere som er uenige i utsagnet.

### Å møte på rep på kort varsel

Villighet til å delta i større grad i Forsvarets aktiviteter kan handle om den enkeltes interesse og motivasjon, men svært ofte vil villigheten kollidere med det enkelte befals muligheter for å delta. Muligheten til å stille opp vil ofte være begrenset for eksempel av familiesituasjon eller arbeidssituasjonen. Vi har derfor spurt om reservebefalet kan stille på repøvelse på en måneds varsel. Villigheten relateres til muligheten. Svarene framgår av figur 5.4.

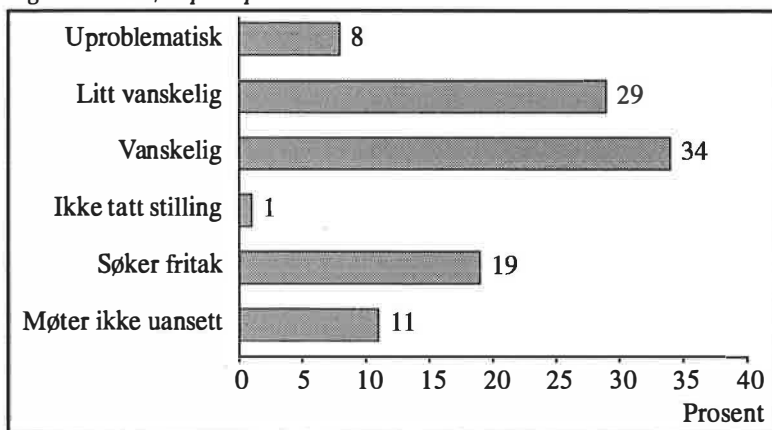
I dette spørsmålet er graden av forpliktelse økt, og i svarene ligger også vurderinger av muligheter i forhold til den enkeltes familie-, jobb- og helse-situasjon.

30 prosent sier at de enten ikke kan møte, eller at de må søke utsettelse. 63 prosent vil møte selv om de har problemer, mens 8 prosent vil møte uten problemer. Til sammen er det altså sju av ti som vil møte på repøvelse med en måneds varsel, selv om halvparten av disse sier at det ville være vanskelig å møte. Dette peker ikke i retning av at villigheten i vesentlig grad begrenses av materielle rammer som familie- og arbeidssituasjon. Vi kommer nærmere tilbake til dette senere i dette kapitlet.

### Vil de ta frivillig opplæring?

Om et reservebefal sier at han er interessert i å ta frivillig opplæring i Forsvaret, vil være en god indikator på villigheten. Vi har derfor spurt hvor

Figur 5.4 Å møte på rep med en måneds varsel. Prosent



villige de er til nettopp dette, å ta frivillig opplæring i Forsvaret ut over det de er pålagt.<sup>5</sup> Tabell 5.3 viser hvordan de stiller seg til dette.

Nesten fire av ti er ikke villige til å bruke tid på å ta frivillige kurs utover det de er pålagt, mens nesten halvparten sier at de er villige til å ta frivillige kurs. 80 prosent av de som kan tenke seg å ta kurs er villige til å bruke inntil seks uker på dette over en fire-års periode. De som kan tenke seg å bruke mye tid på frivillige kurs i Forsvaret utgjør en liten del, omtrent sju prosent av alt reservebefal. Også her ser vi det vi har sett foran, andelen av de som er villige til å stille opp, synker når forpliktelsen øker. Et annet poeng er at vi nå ser en større spredning. Det er fortsatt mange villige, men andelen uvillige begynner nå å bli så stor at opinionsbalansen (differensen mellom villige og uvillige) nærmer seg null.

### Hvilke type kurs er reservebefalet interessert i?

Om lag halvparten (47 prosent) er villige til å delta på frivillige kurs de neste fire årene. Tabell 5.4 viser innenfor hvilke felt reservebefalet er interessert i å ta kurs, og hvor stor andel av alle som er interessert i de ulike typer kurs.

Behovet er størst for ledelseskurs og kurs i krisehåndtering. Henholdsvis en tredjedel og en femtedel kan tenke seg disse typene kurs. Om lag en

Tabell 5.3 Villighet til å delta på kurs de neste fire årene. Prosent, n=2235

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| Ikke villig til å ta frivillige kurs     | 39 |
| Ikke tatt stilling                       | 16 |
| Villig – inntil 2 uker på 4 år           | 13 |
| Villig 3-6 uker på 4 år                  | 26 |
| Villig – 1 helg per mnd eller mer i 4 år | 7  |

Tabell 5.4 Hvilke frivillige kurs kan reservebefalet tenke seg å ta? Prosent, n=2235

|                 |    |                |    |                     |   |
|-----------------|----|----------------|----|---------------------|---|
| Lederskap       | 34 | Personellforv. | 13 | Materiellforv.      | 7 |
| Krisehåndtering | 25 | Troppsjeffkurs | 11 | Kp/batterisjeffkurs | 6 |
| Taktikk         | 18 | Stabskurs      | 10 | Elektronikk         | 3 |
| Fagkurs         | 17 | Edb            | 10 | Mekanikk            | 2 |
| Våpenopplæring  | 13 | Økonomi        | 8  | Bataljonsjeffkurs   | 1 |

<sup>5</sup> Til grunn for denne nykonstruerte variabelen ligger tre spørsmål: Om de kan tenke seg å ta kurs utover det som er pålagt i løpet av de neste fire årene, om de kan tenke seg å inngå en fire-årig kontrakt med Forsvaret og om hvor mye tid de kan tenke seg å bruke på frivillig opplæring.

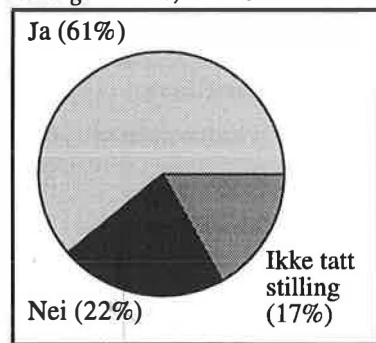
sjettedel ønsker kurs i taktikk og/eller fagkurs i egen våpengren, mens rundt én av ti (fra 13 til 7 prosent) ønsker kurs i våpenopplæring, personellforvaltning, troppsjefskurs, stabskurs, kurs i edb, økonomi og/eller materiellforvaltning. fem prosent eller mindre ønsker seg andre typer kurs. Noen av de typene kurs som bare ønskes av svært få er så spesialiserte og befinner seg så «høyt på strå» at de i utgangspunktet bare er aktuelle for noen få personer med bestemt grader.

Blant de som ønsker å ta frivillige, kurs ønsker de aller fleste å ta mer enn én type kurs. Bare 5 prosent av den halvparten som kan tenke seg å ta frivillige kurs sier at de kan tenke seg å ta kurs innen bare ett av disse områdene, mens 17 prosent ønsker kurs innen to av disse feltene. Halvparten av de som vil ta frivillige kurs kan tenke seg tre eller fire kurs, mens ca en tredjedel kan tenke seg kurs på fem områder eller mer.

### Å tilpasse sivil kompetanse til mobiliseringsstilling

På annet sted i denne rapporten viser vi at reservebefalet er en høy-utdannings-gruppe sammenlignet med gjennomsnittet av norske menn. Forutsatt at den sivile kompetansen er relevant for Forsvaret, og at Forsvaret i større grad kunne gjøre seg nytte av den, ville dette kunne bety en styrking av mobiliseringsforsvaret og en mer positiv tjeneste for mange reservebefal. Skal dette la seg gjøre, vil det være nødvendig å gjennomføre en «omskolering» hvor den sivile kompetanse tilpasses militær tjeneste. Som nok et mål på uttrykt villighet, har vi spurt reservebefalet om de kan tenke seg kurs for å tilpasse sin sivile kompetanse til sin mobiliseringsstilling. Svarfordelingen går fram av figur 5.5.

*Figur 5.5 Å ta kurs for å tilpasse sivile ferdigheter til mobiliseringsstilling Prosent, n=2235*



Seks av ti er villige til å ta kurs for å tilpasse sivile ferdigheter til sin mobiliseringsstilling, mens det er to av ti som sier nei, og også to av ti som ikke har tatt stilling. Dette ene enkeltmålet på uttrykt villighet skiller seg noe fra de andre enkeltmålene vi har sett på, ved at det er en betydelig større andel som uttrykker villighet. En forklaring kan være at spørsmålet ikke sier om dette skal skje som frivillig aktivitet eller innenfor ordinær tjenestetid,

slik at noen har tolket dette til å være en aktivitet som kan skje når de likevel er inne til tjeneste. En annen forklaring kan være at det faktisk er så mange som mener de har behov for å tilpasse sin sivile kompetanse til mobiliseringsstillingen.

### Hvilke ferdigheter kan utnyttes i større grad?

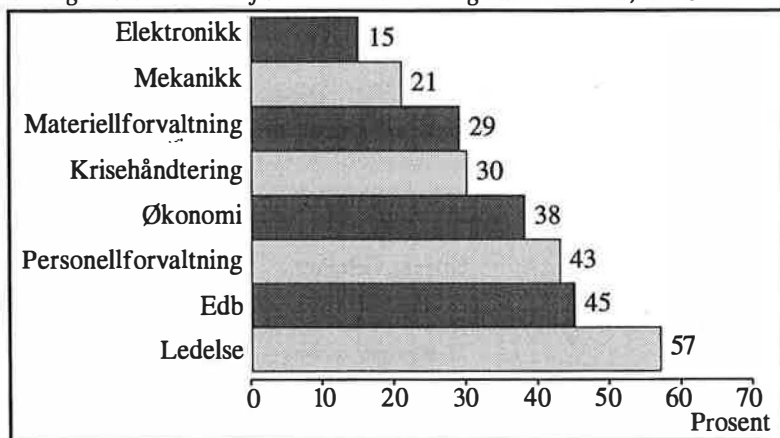
Når seks av ti reservebefal sier at de kan tenke seg å ta kurs for å tilpasse sine sivile ferdigheter til sin mobiliseringsstilling, er det også interessant å undersøke hvilke ferdigheter de selv mener som kan utnyttes i større grad enn i dag. Figur 5.6 viser hvordan det forholder seg med dette.

Figuren viser at omtrent seks av ti av de som kan tenke seg kurs for å tilpasse sivile ferdigheter til mobiliseringsstilling mener at de har ferdigheter innen ledelse som kan utnyttes i større grad. Fire av ti mener at de har mer utnyttbare ferdigheter i edb, personellforvaltning og/eller økonomi, tre av ti innenfor krisehåndtering og/eller materiellforvaltning, og om lag to av ti innenfor mekanikk og/eller elektronikk.

### Samlet vurdering av uttrykt villighet

For å få et samlet mål på hvor mye reservebefalet selv sier at de er villige til å stille opp, har vi slått sammen de fire forholdene vi har sett på her: Det å la aktivitet i Forsvaret gå foran egen fritidsaktivitet, det å kunne stille på rep på kort varsel, i hvor stor grad de kan tenke seg å delta på frivillige kurs og om de kan tenke seg å ta kurs for å tilpasse sivil kompetanse til sin

*Figur 5.6 Mulighet for større utnyttelse av sivile ferdigheter i mobiliseringsstilling blant reservebefal som kan tenke seg kurs. Prosent, n=1359*



mobiliseringsstilling.<sup>6</sup> På dette samlemålet, som har vi kalt «uttrykt villighet», vil hvert reservebefal få verdien 1, 2, 3, 4 eller 5, hvor 1 er et mål på meget liten grad av uttrykt villighet, og 5 er et mål på meget stor grad av uttrykt villighet. (Om konstruksjon av samlemålet, se note 5) Deltakerne i undersøkelsen fordeler seg som vist i figur 5.7.

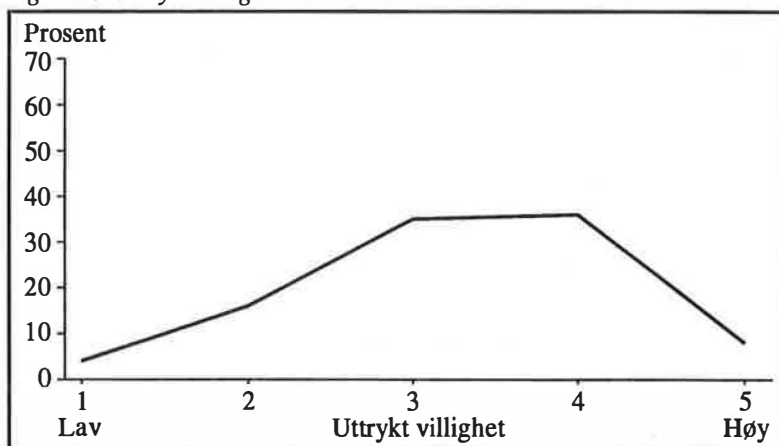
Det er omtrent dobbelt så mange (i overkant av fire av ti) som gir uttrykk for meget stor og stor grad av villighet i forhold til de som gir uttrykk for meget lav og lav grad av villighet (to av ti). Ca en tredjedel av reservebefalet inntar en mellomposisjon. Totalt må uttrykt villighet til å stille opp for Forsvaret i større grad vurderes som høy.

Etter å ha sett på generell holdning til økt deltakelse og uttrykt villighet, skal vi nå ytterligere nærme oss handlingsdimensjonen, ved å se på i hvor stor grad reservebefalet faktisk har deltatt i frivillig aktivitet.

### 5.1.3 PRAKTISERT VILLIGHET

Til grunn for det vi har valgt å kalle «praktisert villighet», ligger reservebefalets opplysninger om i hvor stor grad de faktisk har deltatt på frivillige kurs, deltatt på frivillig lederopplæring og driver med forsvarsrelatert

Figur 5.7 Uttrykt villighet



<sup>6</sup> Korrelasjonen mellom disse fire variablene målt med eta er

| Avhengig variabel       | Uavhengig variabel |    |    |    |     |
|-------------------------|--------------------|----|----|----|-----|
|                         | a                  | b  | c  | d  | mot |
| a) forsvar foran fritid | -                  | .3 | .3 | .2 | .3  |
| b) på rep om en måned   | .3                 | -  | .3 | .2 | .3  |
| c) delta på friv kurs   | .3                 | .3 | -  | .6 | .4  |
| d) tilpasse sivil komp  | .2                 | .2 | .6 | -  | .6  |

fritidsaktivitet. Hvor stor andel som har deltatt i slike aktiviteter framgår av tabell 5.5.

Som tabellen viser, er det ikke mange som har deltatt i frivillig aktivitet. Av de som har tatt frivillige kurs har godt over halvparten tatt én type kurs. Det samme er tilfelle for de som har deltatt i lederopplæring, over halvparten har tatt én type kurs.

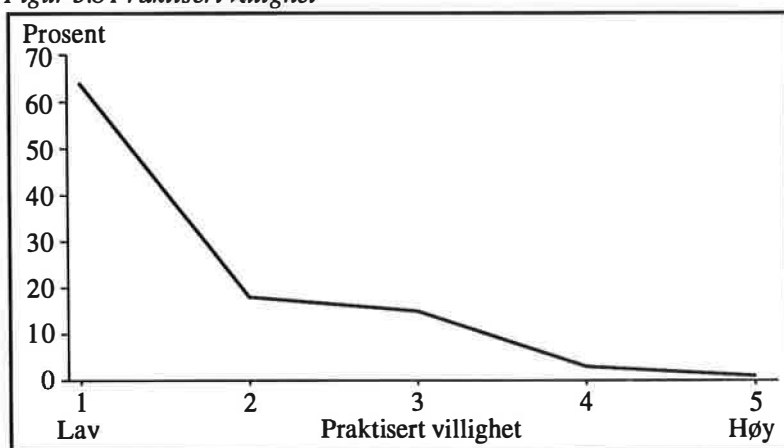
For å få et samlet mål på reservebefalets praktiserte villighet, har vi slått sammen de tre forholdene vi har omtalt over.<sup>7</sup> På dette samlemalet som vi altså har kalt «praktisert villighet» vil hvert reservebefal få verdien 1, 2, 3, 4 eller 5, hvor 1 er et mål på meget liten grad av uttrykt villighet, og 5 er et mål på meget stor grad av uttrykt villighet. Deltakerne i undersøkelsen fordeler seg som vist i figur 5.8.

Her ser vi at det er en meget liten andel som har praktisert stor grad av villighet. Hele 64 prosent har ikke deltatt i noen form for frivillig aktivitet

Tabell 5.5 Frivillig deltakelse på kurs og lignende. Prosent, n=2235

|     | Kurs | Lederopplæring | Forsvarsrelatert fritidsaktivitet |
|-----|------|----------------|-----------------------------------|
| Nei | 67   | 94             | 92                                |
| Ja  | 33   | 6              | 8                                 |

Figur 5.8 Praktisert villighet



<sup>7</sup> Korrelasjonen mellom disse variablene målt med eta er

| Avhengig variabel    | Uavhengig variabel |    |    |
|----------------------|--------------------|----|----|
|                      | a                  | b  | c  |
| a) friv kurs         | -                  | .4 | .3 |
| b) friv lederoppl    | .4                 | -  | .2 |
| c) forsvar på fritid | .3                 | .2 | -  |

enten i Forsvaret eller som forsvarsrelatert aktivitet på egen fritid. Bare omtrent tre prosent har deltatt i slik aktivitet i noen grad, og en prosent i meget stor grad.

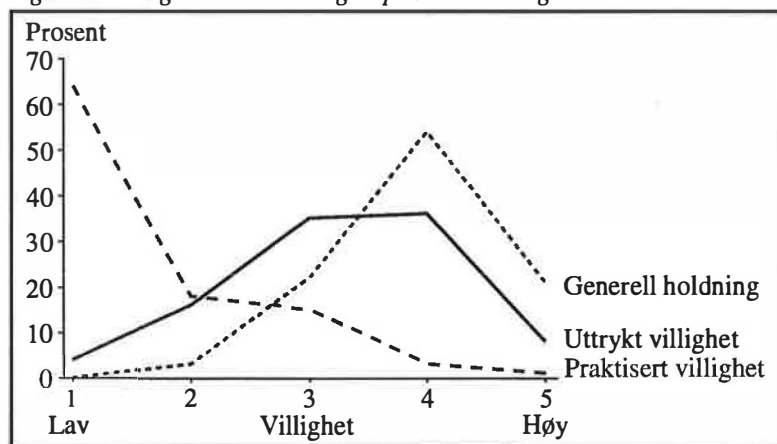
#### 5.1.4 FRA GENERELL HOLDNING TIL PRAKTISERT VILLIGHET

Etter at vi nå har sett på «generell holdning til økt deltakelse», på «uttrykt villighet» (hvor mye reservebefalet sier at de kan tenke seg å delta) og på «praktisert villighet» (hvor mye de faktisk har deltatt i frivillig aktivitet), skal vi forsøke å samle trådene. Sammenstill vi fordelingene på disse tre målene på villighet, ser vi et bilde som i figur 5.9.

Bildet viser tre former for villighet i forhold til deltakelse i Forsvaret. Det vesentligste skillet mellom disse tre villighetsformene er graden av forpliktelse som ligger i dem. Samtidig som graden av forpliktelse øker, øker også graden av handling. «Generell holdning til økt deltakelse» er meget uforpliktende og inneholder ikke et eneste handlingsselement. «Praktisert villighet» er historisk handling, det er villighet manifestert i handling fram til nå. «Uttrykt villighet» inneholder ikke handling, men ligger nærmere handlingen og er mer forpliktende enn «generell holdning».

Bildet viser at jo større forpliktelsen i utsagnene blir, og jo større elementet av handling blir, jo lavere andel er det som uttrykker villighet. Andelen som har «praktisert villighet» er langt lavere enn andelen som har en generell positiv holdning til økt deltakelse. Andelen som ikke har «praktisert villighet» er dramatisk mye høyere enn de få som har en generell negativ holdning til økt deltakelse i Forsvaret. Med lav grad av forpliktelse ser vi en kurve som peker oppover i positiv retning, med noe øket grad av forplik-

Figur 5.9 Fra generell holdning til praktisert villighet



telse ser vi en kurve som flater ut, og med stor grad av forpliktelse ser vi en kurve som peker nedover i positiv retning. Med stor grad av forpliktelse ser vi et bilde som er snudd opp ned i forhold til når forpliktelsen var lav.

Hva sier dette om Forsvarets mobiliseringspotensial? Bak en positiv – meget positiv – grunnholdning observeres en spenning mellom uttrykt villighet og historisk handling (praktisert villighet). Den uttrykte villigheten splitter befalskorpset i tre grupper, en gruppe på 20 prosent som er lite villige, en gruppe på 30-40 prosent som er noe villige – men heller ikke mer – og en gruppe på 40-50 prosent som uttrykker betydelig villighet. Betydelig større villighet enn det gruppen har vist i praksis så langt. En velvillig tolking av handlings/aktiverings-potensial kan være at det er mulig å omgjøre uttrykt villighet til praktisert villighet.

## **5.2 VILLIGHET MÅLT MOT NOEN BAKGRUNNSVARIABLER**

Over har vi sett på villighet hos reservebefalet som samlet gruppe. Her skal vi se på hvordan villigheten varierer i forhold til noen bakgrunnsvariabler: Reservebefalets militære grad, forsvarsgrenstilhørighet, organisasjonstilhørighet, utdanning, deltakelse på repøvelser og alder.<sup>8</sup>

### **5.2.1 VILLIGHET OG GRAD**

Hvordan er det med forholdet mellom villighet og reservebefalets militære grad? Datamaterialet tegner et klart og entydig bilde for oss: Villigheten øker med stigende militær grad. Dette gjelder både for generell holdning, uttrykt villighet og praktisert villighet. Vi opererer med en firedeling av befalet; sersjant, fenrik, løytnant og, som den fjerde gruppen, kaptein og høyere grad. Grunnen til at vi har laget denne samlegruppen er at bare åtte prosent av reservebefalet har kapteins grad eller høyere.

Vi minner om at vår måleskala går fra 1 som laveste til 5 som høyeste score. De fire gruppenes gjennomsnittsscore på villighetsvariablene legges

<sup>8</sup> Datamaterialet gir oss mulighet for å vurdere villighet i relasjon til en lang rekke andre forhold. Dette har vi også gjort, men sammenhengene er så svake at vi ikke finner grunn til å trekke dem fram og synliggjøre dem. Det betyr at det ikke er klare sammenhenger mellom villighet og forhold som bosted, alder, sivilsituasjon (barn, ektefelle, samboer o.a), hvilken bransje en arbeider i, om en arbeider i offentlig eller privat sektor, sosial bakgrunn målt med fars hovedbeskjeftigelse, hvilke fritidsaktiviteter en driver med og hvor mye tid en bruker på dette, om en har arbeidet i Forsvaret enten i pliktjeneste eller i frivillig tjeneste, hvor en er mobiliseringsdisponert, hvilken funksjon en har i Forsvaret i dag eller hvilke lønnsforhold en har på repøvelse, for å nevne noen forhold vi har sett på i forhold til generell, uttrykt og praktisert villighet.

til grunn for vår sammenligning av gruppenes generelle, uttrykte og praktiserte villighet.

### Generell holdning

Gjennomsnittlig score på variabelen «generell holdning» og på de 5 variablene som denne er bygd på framgår av tabell 5.6.

Tabellen viser høy gjennomsnittsscore for alle grupper. Dette bekrefter igjen en meget positiv holdning til økt deltakelse i Forsvaret blant reservebefalet. Men vi ser også som et gjennomført mønster at gjennomsnittsscoren faller, fra en høyeste verdi blant kapteiner og høyere, via lavere verdier blant løytnanter og fenriker, til en laveste verdi for sersjanter. Dette gjelder også for alle delvariablene som inngår i samlevariabelen «generell holdning». Vi kan konkludere: Jo høyere grad, jo mer positiv generell holdning til økt deltakelse i Forsvaret.

Tabell 5.6 «Generell holdning» etter militær grad. Gjennomsnittsscore

|             | Ekstra utdanning | Lengre tjeneste | Større byrder | Innstilling til forsvar | Motivasjon på rep | Generell holdning til økt deltakelse |
|-------------|------------------|-----------------|---------------|-------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Sersjanter  | 3,6              | 3,6             | 3,8           | 3,9                     | 3,7               | 3,7                                  |
| Fenriker    | 3,6              | 3,8             | 3,9           | 4,1                     | 3,9               | 3,9                                  |
| Løytnanter  | 3,9              | 4,0             | 4,2           | 4,3                     | 4,2               | 4,1                                  |
| Kapteiner + | 4,2              | 4,1             | 4,2           | 4,4                     | 4,4               | 4,3                                  |
| Alle        | 3,7              | 3,8             | 4,0           | 4,1                     | 4,0               | 3,9                                  |
| eta         | .2               | .2              | .2            | .2                      | .2                | .2                                   |

Tabell 5.7 «Uttrykt villighet» avhengig av militær grad. Gjennomsnittsscore

|            | Forsvar foran fritid | Villig til frivillig kurs | Møte på rep kort varsel | Tilpasse sivil kompetanse | Uttrykt villighet |
|------------|----------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------|
| Sersjanter | 2,8                  | 2,9                       | 3,3                     | 3,8                       | 3,2               |
| Fenriker   | 2,9                  | 2,8                       | 3,5                     | 3,7                       | 3,2               |
| Løytnanter | 3,1                  | 2,8                       | 3,7                     | 3,8                       | 3,4               |
| Kapteiner+ | 3,4                  | 3,3                       | 3,8                     | 4,0                       | 3,7               |
| Alle       | 3,0                  | 2,9                       | 3,5                     | 3,8                       | 3,3               |
| eta        | .1                   | .1                        | .1                      | .05                       | .1                |

## Uttrykt villighet

Gjennomsnittlig score på variabelen «uttrykt villighet» og på de fire variablene som denne er bygd på 4.3 framgår av tabell 5.7.

Det første vi ser av denne tabellen er at gjennomsnittsverdiene er lavere enn for generell holdning. Uttrykt villigheten til selv å stille opp i større grad, for eksempel ved å ville ta frivillige kurs, møte på rep på kort varsel eller å ta kurs for å tilpasse sivil kompetanse til mobiliseringsstillingen, er lavere enn den generelle holdningen til økt deltakelse. Dette gjelder uansett grad.

Videre forteller tabellen oss om et mønster som i hovedsak faller sammen med det vi så for «generell holdning». Villigheten øker med stigende militær grad. Men mønsteret tegner seg ikke like tydelig her, og forskjellene i uttrykt villighet mellom gradsnivåene er ikke så store (noe som også kommer til uttrykk i lave korrelasjonskoeffisienter). For noen av delvariablene ser vi også at sersjanter uttrykker større grad av villighet enn fenriker og løytnanter. Det som er relativt klart er at befal med kapteins grad eller høyere uttrykker størst grad av villighet. Fortsatt kan vi observere en tendens til at uttrykt villighet øker med stigende militær grad.

## Praktisert villighet

Gjennomsnittlig score avhengig av militær grad på variabelen «praktisert villighet» og på de tre variablene som denne er bygd på, framgår av tabell 5.8.

Også her ser vi det vi har sett tidligere. Praktisert villighet ligger på et mye lavere nivå enn generell holdning og uttrykt villighet. Dette gjelder uansett grad.

Men som for generell holdning og uttrykt villighet ser vi at praktisert villighet øker med økende grad. Mønsteret er likevel annerledes enn for de

*Tabell 5.8 Praktisert villighet avhengig av militær grad. Gjennomsnittsscore*

|             | Forsvar på fritida | Antall typer frivillige kurs | Antall med frivillig lederoppl | Praktisert villighet |
|-------------|--------------------|------------------------------|--------------------------------|----------------------|
| Sersjanter  | 0,04               | 0,3                          | 0,07                           | 1,3                  |
| Fenriker    | 0,07               | 0,5                          | 0,06                           | 1,5                  |
| Løytnanter  | 0,08               | 0,9                          | 0,09                           | 1,8                  |
| Kapteiner + | 0,28               | 2,4                          | 0,22                           | 2,6                  |
| Alle        | 0,08               | 0,7                          | 0,08                           | 1,6                  |
| eta         | .2                 | .4                           | .1                             | .4                   |

to andre villighetsmålene. Det som er framtreddende, er den store forskjellen mellom de som har kapteins grad eller høyere og de som er løytnanter, fenriker og sersjanter. Kapteiner + har i langt større grad enn det lavere befalet tatt frivillige kurs og frivillig lederopplæring. De driver også i større grad med forsvarsrelaterte fritidsaktiviteter. Spesielt stor er forskjellene når det gjelder frivillige kurs. De som har kapteins grad eller høyere har i gjennomsnitt 2.5 frivillige kurs hver, mens løytnantene har ett, fenrikene et halvt og sersjantene et kvart frivillig kurs i gjennomsnitt.

Én forklaring på dette er sannsynligvis at de har klatret i gradene blant annet fordi de har tatt frivillige kurs. Det store antall av reservebefalet har ikke krigsskole som gir høyere grad, men de har oppnådd graden sin gjennom en kombinasjon av tjenestetid, pålagte og frivillige kurs. Hadde de ikke hatt mange frivillige kurs, hadde de heller ikke oppnådd høy militær grad.

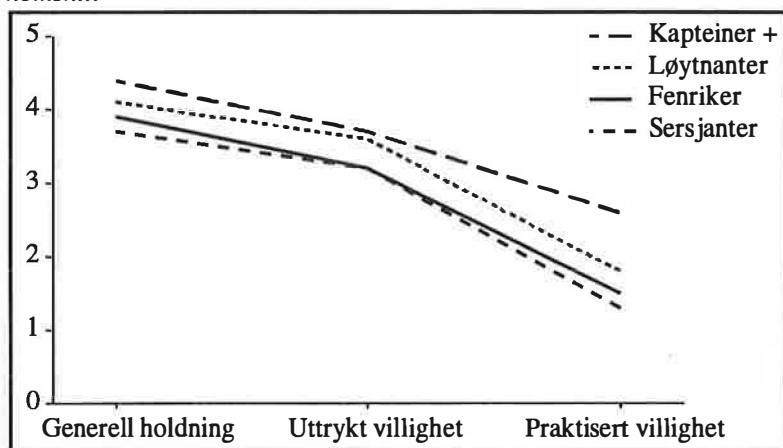
### Jo høyere grad, jo mer villig

Vi har nå sett på tre ulike villighetsmål hos fire grupper reservebefal etter gradsnivå. Dersom vi ser på de tre villighetsmålene samlet får vi et bilde som i figur 5.10 og tabell 5.9.

Av figuren og tabellen ser vi at

- \* Uansett villighetsmål, så øker villigheten med grad. Jo høyere militær grad, jo mer positiv generell holdning til økt deltakelse, jo større uttrykt villighet til økt deltakelse og jo større praktisert villighet
- \* Uansett militær grad så synker villigheten når graden av forpliktelse øker
- \* Den generelle holdningen er meget positiv for alle grupper og avstanden mellom de ulike gruppene er omtrent den samme

*Figur 5.10 Villighet for sersjanter, fenriker, løytnanter og kapteiner+. Gjennomsnitt*



- \* Sersjanter og fenriker gir uttrykk for samme grad av uttrykt villighet, mens løytnanter og kapteiner på sin side gir uttrykk for en noe større, men lik grad av uttrykt villighet
- \* Når det gjelder praktisert villighet skiller kapteiner og høyere seg ut, med klart høyere aktivitet enn de andre tre gruppene.

## 5.2.2 VILLIGHET OG FORSVARSGREN

Vi har også sett på om det er noen forskjell i villighet avhengig av hvilken forsvarsgren reservebefalet hører til. Når det gjelder generell holdning til økt deltakelse har vi ikke funnet forskjeller som er store nok til å vektlegges. For uttrykt villighet ser vi det samme, meget liten forskjell i villighet avhengig av forsvarsgren. Det eneste vi vil trekke fram her er en av variablene som inngår som en del av målet på uttrykt villighet, og det er hva reservebefalet sier om å kunne møte på rep på kort varsel.

Her ser vi at reservebefal med tilhørighet til HV i størst grad kan møte på rep på kort varsel. Utskrevet og vernepliktig befall i HV scorer i gjennomsnitt 3,8, og HV-befal<sup>9</sup> scorer 4,0 på vår villighetsskala fra 1 til 5. Hærens

*Tabell 5.9 Villighet for sersjanter, fenriker, løytnanter og kapteiner+. Gjennomsnitt*

|             | Generell holdning | Uttrykt villighet | Praktisert villighet |
|-------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Kapteiner + | 4,4               | 3,7               | 2,6                  |
| Løytnanter  | 4,1               | 3,6               | 1,8                  |
| Fenriker    | 3,9               | 3,2               | 1,5                  |
| Sersjanter  | 3,7               | 3,2               | 1,3                  |

*Tabell 5.10 Å stille på rep på kort varsel, antall rep, når sist inne og rep-lengde avhengig av forsvarsgren. Gjennomsnitt*

|       | å stille på kort varsel | antall rep | når sist inne | rep-lengde |
|-------|-------------------------|------------|---------------|------------|
| Hær   | 3,3                     | 2          | 86            | 22         |
| Sjø   | 3,5                     | 1          | 76            | 8          |
| Luft  | 3,6                     | 1          | 76            | 10         |
| HVuv  | 3,8                     | 7          | 92            | 7          |
| HVbef | 4,0                     | 14         | 91            | 6          |
| Alle  | 3,5                     | 4          | 86            | 14         |
| eta   | .2                      | .8         | .3            | .7         |

<sup>9</sup>Utskrevet og vernepliktig befall i HV er befall som har en grunnleggende befalsutdanning enten i form av et USK-kurs eller befalsskole, mens HV-befall har kortere befalskurs internt i HV

reservebefal som ligger lavest scorer 3.3, og Sjø- og Luftforsvaret henholdsvis 3.5 og 3.6. Gjennomsnitt for alle er 3.5.

Forskjellen mellom Hæren og HV kan forklares med at reservebefal i Hæren har tre ganger så lang repøvelse som HV. Gjennomsnittlig lengde på repøvelsene for reserve-befalet som er med i denne undersøkelsen, er 22 dager for Hæren og seks, sju dager for HV. Det å møte på kort varsel vil sannsynligvis ikke medføre de samme praktiske problemer for de som skal være borte en uke, som de som skal være borte tre uker. Vi ser også at reservebefal i HV har vært på betydelig flere repøvelser enn reservebefal i Hæren, Sjø- og Luftforsvaret. At de likevel gir uttrykk for størst villighet (og mulighet) til å stille på kort varsel, kan tyde på at belastningen med å være på få og lange repøvelser langt hjemmefra oppleves som tyngre enn å være på mange og korte øvelser i naboskogen.

At reservebefal i Sjø- og Luftforsvaret i mindre grad enn i HV kan stille opp på kort varsel, kan ha med deres tilknytning til Forsvaret å gjøre. Av tabell 5.9 ser vi at et reservebefal i Sjø- og Luftforsvaret i gjennomsnitt har vært på én repøvelse, og det så langt tilbake som i 1976. Så svak tilknytning svekker sannsynligvis villigheten til å stille opp på kort varsel.

Praktisert villighet avhengig av forsvarsgren framgår av tabell 5.11. Her ser vi som et gjennomgående trekk at reservebefal med tilhørighet i HV – selv om den praktiserte villigheten totalt vurdert er lav – har praktisert villighet i langt større grad enn reservebefal fra Hæren, Sjø- og Luftforsvaret.

Oppsummert kan vi konkludere med at generell holdning og uttrykt villighet ikke varierer vesentlig avhengig av forsvarsgren, mens den praktiserte villigheten blant reservebefal i HV er klart større enn i de andre forsvarsgrenene.

*Tabell 5.11 Praktisert villighet avhengig av forsvarsgren. Gjennomsnitt*

|       | Forsvar på fritid | Antall typer frivillig kurs | Antall med frivillig lederopplæring | Praktisert villighet |
|-------|-------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| Hær   | 0,07              | 0,6                         | 0,06                                | 1,5                  |
| Sjø   | 0,03              | 0,3                         | 0,02                                | 1,3                  |
| Luft  | 0,04              | 0,5                         | 0,03                                | 1,4                  |
| HVuv  | 0,23              | 1,3                         | 0,14                                | 2,0                  |
| HVBef | 0,26              | 1,1                         | 0,21                                | 2,0                  |
| Alle  | 0,08              | 0,7                         | 0,08                                | 1,6                  |
| eta   | .2                | .2                          | .2                                  | .3                   |

### 5.2.3 VILLIGHET OG ORGANISASJONSTILHØRIGHET

Det fins flere organisasjoner for reservebefalet, hvorav den største er NROF (Norske reserveoffiserers forbund). Hvordan er det med villigheten i forhold til organisasjons-tilhørighet. Er medlemmer i reservebefalsorganisasjoner mer villige enn ikke-medlemmer? Når vi har vurdert villighet i forhold til organisasjonstilhørighet, har vi ikke tatt hensyn til hvilken organisasjon det enkelte befall er medlem av, men forholdt oss til om en er medlem, potensielt medlem eller ikke-medlem. Potensielle medlemmer er ikke-medlemmer som sier at de kan tenke seg å bli medlemmer, og ikke-medlemmer brukes som betegnelse på de som verken er eller kan tenke seg å bli medlemmer.

Vi har vurdert disse tre gruppene i forhold til de tre villighetsmålene «generell holdning», «uttrykt villighet» og «praktisert villighet.» Vi minner om at vår måleskala går fra 1 som laveste til 5 som høyeste score. Til grunn for vår sammenligning av tre grupper reservebefal med ulik organisasjonstilhørighet, har vi brukt de tre gruppenes gjennomsnittsscore på villighetsvariablene.

#### Generell holdning

Gjennomsnittlig score på variabelen «generell holdning» og på de 5 variablene som denne er bygd på framgår av tabell 5.12.

Tabellen viser meget høy gjennomsnittsscore for alle grupper. Dette bekrefter det vi allerede har sett, nemlig en meget positiv holdning til økt deltakelse i Forsvaret blant reservebefalet. Men vi ser også, som et gjennomført mønster, at gjennomsnittsscoren faller fra en høyeste verdi blant medlemmer, via en noe lavere verdi blant potensielle medlemmer, til en laveste verdi blant ikke-medlemmer. Dette gjelder for alle delvariablene, men også

Tabell 5.12 «Generell holdning» avhengig av organisasjonstilhørighet. Gjennomsnittsscore

|                       | Ekstra utdanning | Lengre tjeneste | Større byrder | Innstilling til forsvar | Motivasjon på rep | Generell holdning til økt deltakelse |
|-----------------------|------------------|-----------------|---------------|-------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Medlemmer             | 4,2              | 4,2             | 4,1           | 4,6                     | 4,4               | 4,3                                  |
| Potensielle medlemmer | 4,1              | 4,0             | 3,9           | 4,3                     | 4,1               | 4,1                                  |
| Ikke-medlemmer        | 3,4              | 3,9             | 3,8           | 3,8                     | 3,7               | 3,7                                  |
| Alle                  | 3,7              | 4,0             | 3,8           | 4,1                     | 4,0               | 3,9                                  |
| eta                   | .3               | .2              | .1            | .4                      | .3                | .4                                   |

for samlevariabelen «generell holdning». Tallene viser også at for de fleste av delvariablene, og også for samlevariabelen, ligger de potensielle medlemmene nærmere medlemmene enn ikke-medlemmene. For de fleste delvariablene og også for samlevariabelen ser vi relativt høye korrelasjonsverdier ( $\eta = .3$  og  $.4$ ). Dette indikerer en relativt klar sammenheng mellom generell holdning og organisasjonstilhørighet: Jo sterkere organisasjonstilhørighet, jo mer positiv generell holdning til deltakelse i Forsvaret.

### Uttrykt villighet

Gjennomsnittlig score på variabelen «uttrykt villighet» og på de fire variablene som denne er bygd på framgår av tabell 5.13.

Her ser vi stort sett lavere gjennomsnittsverdier for alle tre grupper av reservebefal og for alle variabler enn vi gjorde for «generell holdning». Unntaket er spørsmålet om reservebefalet kan tenke seg å ta kurs for å tilpasse sivil kompetanse til mobiliseringsstillingen. Her er det like høye verdier som for generell villighet. Men jevnt over ser vi det vi har sett tidligere, at den uttrykte villigheten ligger på et noe lavere nivå enn den generelle holdningen. Fra «generell holdning» kjenner vi igjen et nesten gjennomført mønster: Gjennomsnittsscoren faller fra en høyeste verdi for medlemmer, via en noe lavere verdi for potensielle medlemmer, til en laveste verdi for ikke-medlemmer. Igjen er unntaket villigheten til å tilpasse sivil kompetanse til mobiliseringsstillingen. Her er det potensielle medlemmene som viser størst grad av villighet. For alle delvariabler og for samlevariabelen ser vi at tallene for potensielle medlemmer ligger nærmere medlemmene enn ikke-medlemmene, det vil si at de potensielle medlemmenes uttrykte villighet til økt deltakelse ligner mer på medlemmenes enn på ikke-medlemmenes uttrykte villighet. For de fleste delvariablene og også for

*Tabell 5.13 «Uttrykt villighet» avhengig av organisasjonstilhørighet. Gjennomsnittsscore*

|                       | Forsvar foran fritid | Villig til frivillig kurs | Møte på rep kort varsel | Tilpasse sivil kompetanse | Uttrykt villighet |
|-----------------------|----------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------|
| Medlemmer             | 3,5                  | 3,7                       | 3,9                     | 4,2                       | 3,8               |
| Potensielle medlemmer | 3,2                  | 3,7                       | 3,7                     | 4,4                       | 3,7               |
| Ikke-medlemmer        | 2,6                  | 2,2                       | 3,3                     | 3,3                       | 2,9               |
| Alle                  | 3,0                  | 2,9                       | 3,5                     | 3,8                       | 3,3               |
| eta                   | .3                   | .5                        | .2                      | .3                        | .5                |

samlevariabelen ser vi relativt høye korrelasjonsverdier ( $\eta^2 = .2$  til  $.5$ ), noe som indikerer en relativt klar sammenheng mellom «uttrykt villighet» og organisasjonstilhørighet. Jo sterkere organisasjonstilhørighet, jo sterkere uttrykt villighet til økt deltakelse i Forsvaret.

### Praktisert villighet

Gjennomsnittlig score på variabelen «praktisert villighet» og på de 3 variablene som denne er bygd på framgår av tabell 5.14.

Her ser vi flere interessante forhold. For det første ser vi at gjennomsnittsverdiene i alle de tre befalsgruppene er betydelig lavere enn for «generell holdning» og «uttrykt villighet». Dette bekrefter det vi allerede har sett. For det andre finner vi også her det mønsteret vi så for «generell holdning» og «uttrykt villighet»: Gjennomsnittsscoren faller fra en høyeste verdi for medlemmer, via en noe lavere verdi for potensielle medlemmer, til en laveste verdi for ikke-medlemmer. Dette gjelder for alle delvariablene, men også for samlevariabelen «praktisert villighet». Men til forskjell fra de andre villighetsformene, ser vi at tallene for potensielle medlemmer ligger betydelig nærmere tallene for ikke-medlemmene enn for medlemmene. Det betyr at når det gjelder «praktisert villighet», ligner de potensielle medlemmene mer på ikke-medlemmene enn på medlemmene. For de fleste delvariablene, og også for samlevariabelen, ser vi relativt høye korrelasjonsverdier ( $\eta^2 = .2$  til  $.4$ ), noe som indikerer en relativt klar sammenheng mellom «praktisert villighet» og organisasjonstilhørighet. Jo sterkere organisasjonstilhørighet, jo sterkere praktisert villighet.

Tabell 5.14 Praktisert villighet avhengig av organisasjonstilhørighet. Gjennomsnittsscore

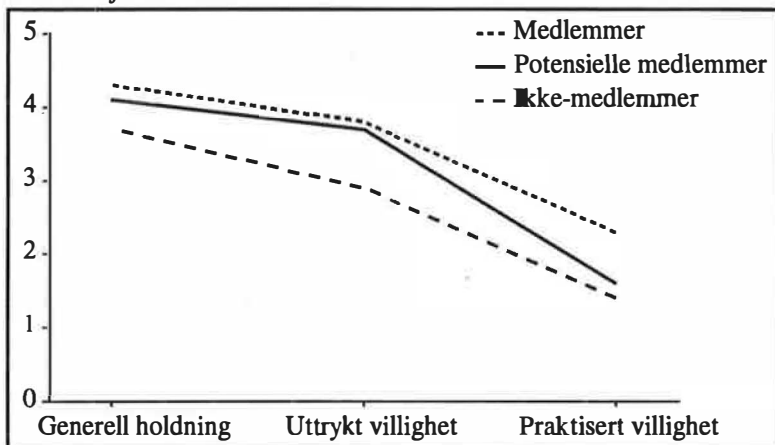
|                       | Forsvar på fritid | Antall typer frivillig kurs | Antall med frivillig lederopplæring | Praktisert villighet |
|-----------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| Medlemmer             | 0,31              | 1,4                         | 0,19                                | 2,3                  |
| Potensielle medlemmer | 0,05              | 0,6                         | 0,07                                | 1,6                  |
| Ikke-medlemmer        | 0,02              | 0,4                         | 0,05                                | 1,4                  |
| Alle                  | 0,08              | 0,7                         | 0,08                                | 1,6                  |
| eta                   | .4                | .3                          | .2                                  | .4                   |

## Fra generell holdning til praktisert villighet

Vi har nå sett på tre ulike villighetsmål hos tre grupper reservebefal med ulik grad av organisasjonstilhørighet, og beskrevet disse detaljert hver for seg. Dersom vi ser på de tre villighetsmålene «generell holdning», «uttrykt villighet» og «praktisert villighet» samlet får vi et bilde som i figur 5.11 og tabell 5.15. Av figuren og tabellen ser vi at

- \* Uansett villighetsmål, så er medlemmene de som er mest villige, de potensielle medlemmene nest-mest villige og ikke-medlemmene minst villige til økt deltakelse i Forsvarets aktiviteter
- \* Uansett medlemstilknytning, så synker villigheten når graden av forpliktelse øker
- \* For generell holdning og uttrykt villighet ligger de potensiell medlemmene nærmest medlemmene, men for praktisert villighet ligger de potensiell medlemmene nærmest ikke-medlemmene, eller med andre ord: Ved lavest grad av forpliktelse ligner de potensielle medlemmenes villighet på medlemmenes, mens ved størst grad av forpliktelse ligner deres villighet på ikke-medlemmenes villighet

Figur 5.11 Villighet for medlemmer, potensielle medlemmer og ikke-medlemmer. Gjennomsnitt



Tabell 5.15 Villighet for medlemmer, potensielle medlemmer og ikke medlemmer. Gjennomsnitt

|                       | Generell holdning | Uttrykt villighet | Praktisert villighet |
|-----------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Medlemmer             | 4,3               | 3,8               | 2,3                  |
| Potensielle medlemmer | 4,1               | 3,7               | 1,6                  |
| Ikke-medlemmer        | 3,7               | 2,9               | 1,4                  |

## 5.2.4 VILLIGHET OG UTDANNING

Vi har sett på forholdet mellom reservebefalets villighet og deres utdanning. Hovedkonklusjonen er at det er meget små forskjeller i både generell villighet, uttrykt villighet og praktisert villighet avhengig av utdanningsnivå. Muligens burde vi latt dette stå som den eneste konklusjonen på forholdet mellom utdanning og villighet, men det er noen forskjeller som er så gjennomgående og systematiske at vi mener at de bør trekkes fram og kommenteres. Samtidig advarer vi mot å vektlegge dette for mye. For å illustrere de forskjellene vi ser, vil vi bruke praktisert villighet som eksempel. Ser vi på praktisert villighet i forhold til sivil utdanning, får vi en fordeling som går fram av tabell 5.16.

Her ser vi meget små variasjoner. Gjennomsnittlig praktisert villighet på en skala fra 1 til 5 (jf. avsnitt 5.1.3) er 1.6, og avhengig av utdanning har de ulike gruppene et gjennomsnitt som varierer fra 1.5 til 1.9. Vi merker oss at de som har høyskoleutdanning har lavest score og at de er de eneste som faller under gjennomsnittet. Videre registrerer vi mønsteret med fallende gjennomsnitt med stigende utdanningsnivå.

Vi har videre sett på villighetsscore når vi også tar hensyn til militær høyskoleutdanning. Verdien i tabell 5.16 endres ikke, og tabellen for praktisert villighet avhengig av sivil utdanning og militær høyskoleutdanning er identisk med tabellen over.

*Tabell 5.16 Praktisert villighet avhengig av høyeste sivile utdanningsnivå. Gjennomsnittscore*

| Høyeste utdanningsnivå           | Gjennomsnittlig villighet |
|----------------------------------|---------------------------|
| Folkeskole                       | 1,9                       |
| Ny grunnskole                    | 1,9                       |
| 1 år i videregående              | 1,8                       |
| 1½-2½ år i videregående          | 1,7                       |
| Avsluttet lære/fagbrev           | 1,8                       |
| Artium eller handel og kontor    | 1,6                       |
| Inntil 3 år høyskoleutdanning    | 1,5                       |
| Mer enn tre år høyskoleutdanning | 1,5                       |
| Alle                             | 1,6                       |
| eta=                             | .15                       |

Til slutt har vi sett på hva som skjer når vi også tar hensyn til militær grunnutdanning. Dette framgår av tabell 5.17.

Med ett unntak er mønsteret det samme som vi allerede har sett. De med høyere utdanning er de som har lavest score på villighetsmålet, og deres score ligger under gjennomsnittet. Men vi finner også en annen gruppe som har den samme villighetsverdien, og det er de som har sin grunnleggende befalsutdanning i form av teknisk fagskole.

Det vi her har vist for praktisert villighet har vi også funnet for generell villighet og uttrykt villighet, og vi kan oppsummere:

- \* Det er meget små forskjeller i villighet avhengig av høyeste utdanningsnivå, enten en ser bare på sivil utdanning eller inkluderer militær utdanning
- \* Reservebefal med teknisk fagskole og/eller høyere utdanning har en noe lavere grad av generell, uttrykt og praktisert villighet enn det øvrige reservebefal

At de som har høyere utdanning viser noe lavere grad av villighet, kan forklares med at hoveddelen av disse (1147 av 1194, dvs. 96 prosent) har sivil høyere utdanning som høyeste utdanningsnivå. Det å ta en sivil høyere utdanning etter å ha tatt en grunnleggende befalsutdanning, kan representere en orientering bort fra deltakelse i Forsvaret, noe som kan komme til uttrykk i lavere grad av villighet. At reservebefal som har teknisk fagskole som sin grunnleggende befalsutdanning er lite villige, kan forklares med at mange tar denne utdanningen fordi de får lønn under utdanning og at utdanningen er meget anvendelig i det sivile liv, og ikke at de er spesielt orientert mot Forsvaret. Av de 82 som har teknisk fagskole svarte sju av ti at de tok befalsutdanning fordi de ønsket å ta en utdanning som passet for det

*Tabell 5.17 Praktisert villighet avhengig av høyeste utdanningsnivå, all sivil og militær utdanning lagt til grunn. Gjennomsnittscore*

| Høyeste utdanningsnivå                              | Gjennomsnittlig villighet |
|-----------------------------------------------------|---------------------------|
| Folkeskole/grunnskole + befalsutdanning             | 1,8                       |
| Inntil 3 år i videregående + hv-befalskurs, usk o,l | 1,6                       |
| 3 år i videregående + befallsskole                  | 1,8                       |
| 3 år i videregående + teknisk fagskole              | 1,5                       |
| Høgskoleutdanning + befalsutdanning                 | 1,5                       |
| Alle                                                | 1,6                       |
| eta =                                               | .13                       |

sivile liv gjennom Forsvaret. Videre svarte seks av ti at de tok befalsutdanning fordi de ønsket lønn under utdanning. Det er ikke usannsynlig at tilhørighetsfølelsen til Forsvaret hos disse er lav, og at dette kommer til uttrykk i lav grad av villighet. Det kan også tenkes at villigheten er lav fordi de ikke har vært på rep i særlig grad, og dermed ikke fått anledning til å bygge opp noe forhold til Forsvaret. Av de 82 som har teknisk fagskole, sier halvparten at de ikke har vært inne på rep.

## 5.2.5 VILLIGHET OG REP-DELTAKEELSE

Er det noen sammenheng mellom reservebefalets rep-deltakelse og den villigheten de gir uttrykk for? For å forsøke å besvare dette spørsmålet, har vi i utgangspunktet operert med tre mål på rep-deltakelse: Hvor mange ganger har de vært på rep, når var de sist inne og hvor lenge var de inne sist.<sup>10</sup> Disse tre målene på rep-deltakelse har vi vurdert i forhold til de tre villighet-smålene «generell holdning», «uttrykt villighet» og «praktisert villighet». Vi minner om at vår måleskala på villighetsmålene går fra 1 som laveste til 5 som høyeste score. Det vi har sammenlignet er hvilken score på villighetsvariablene reservebefalet har avhengig av antall repøvelser, når de var inne sist og hvor lang siste rep var.

### Rep-deltakelse og generell holdning

Dersom vi ser på antall repøvelser, finner vi at holdningen blir mer positiv jo flere repøvelser en har vært på. Tabell 5.18. viser at villighetsscoren øker fra 3.6 for de som aldri har vært på rep til 4.6 for de som har vært oftest på rep. Det er også en markert forskjell mellom de som har vært på rep bare en eller to ganger og de som har vært på rep sju ganger eller mer. Når de sist var inne på rep og hvor lenge siste rep varte har ikke så stor betydning for den generelle holdningen til økt deltakelse. Her finner vi at skillet går mellom de som aldri har vært og de som har vært på rep.

*Tabell 5.18 Generell holdning avhengig av antall repøvelser. Gjennomsnittscore*

| Ingen rep | 1-2 rep | 3-4 rep | 5-6 rep | 7 rep | Alle | eta |
|-----------|---------|---------|---------|-------|------|-----|
| 3,6       | 3,9     | 4,0     | 4,2     | 4,6   | 3,9  | .3  |

<sup>10</sup> I tallmaterialet har vi tatt hensyn til at de ulike forsvarsgrenene har ulik rep-lengde og ulik rep-hyppighet. Eksempelvis vil en «normalrep» i HV på en uke telle likt med en «normalrep» i hæren på 3 uker.

## Rep-deltakelse og uttrykt villighet

Datamaterialet viser at det er megetslike sammenhenger mellom rep-deltakelse og uttrykt villighet, men vi kan likevel si at materialet peker i retning av at de som har sju repøvelser eller mer og de som har vært inne i 1992 og 1993, gir uttrykk for noe større villighet til frivillig deltakelse enn de andre.

## Rep-deltakelse og praktisert villighet

Som vi har vist foran er variabelen «praktisert villighet» konstruert med utgangspunkt i tre andre variabler. Før vi ser på forholdet mellom praktisert villighet og rep-deltakelse, vil vi se på en av de variablene som inngår i samlevariabelen: Det antall typer frivillige kurs reservebefalet har deltatt på. Forholdet mellom repdeltakelse og frivillige kurs framgår av figur 5.12.

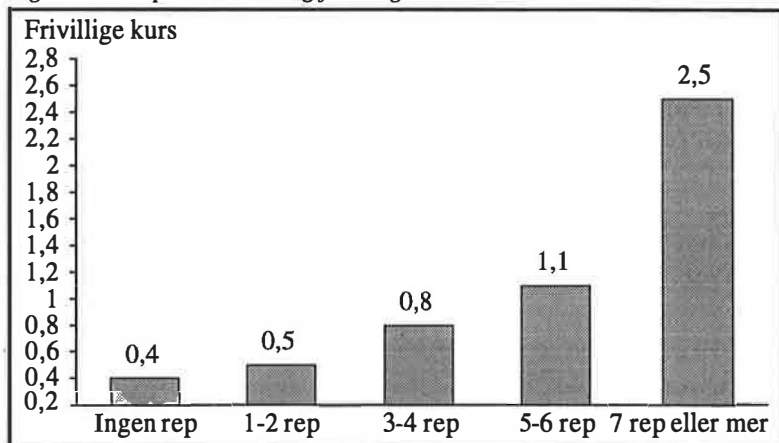
Figuren forteller om en tydelig sammenheng. Reservebefal som har vært oftest inne på rep har også deltatt i flest frivillige kurs. I gjennomsnitt har de som har vært på 5-6 repøvelser tatt ett frivillig kurs, og det er dobbelt så mange som de som har aldri har vært på rep eller som har en til to repøvelser bak seg. De som har vært på sju repøvelser eller mer, har i gjennom-snitt vært på to og et halvt frivillige kurs.

Når vi ser på praktisert villighet samlet ser vi det samme mønsteret: Jo flere repøvelser et reservebefal har vært på, jo større grad av praktisert

*Tabell 5.19 Praktisert villighet avhengig av antall repøvelser. Gjennomsnittsscore*

| Ingen rep | 1-2 rep | 3-4 rep | 5-6 rep | 7 rep | Alle | eta |
|-----------|---------|---------|---------|-------|------|-----|
| 1,4       | 1,5     | 1,7     | 1,9     | 2,8   | 1,6  | .3  |

*Figur 5.12 Rep-deltakelse og frivillige kurs*



villighet kan vi registrere. Av tabell 5.19 ser vi en økning i gjennomsnittsscore fra de som ikke har vært på rep med 1,4, til de som har vært oftest på rep med 2,8. Dette betyr at de som har vært oftest på rep også er de som har deltatt mest i frivillige aktiviteter i Forsvaret, og da først og fremst frivillige kurs.

Vi finner også at de som har vært på sin siste rep i 1992 eller 1993 har større grad av praktisert villighet enn de øvrige. Lengden på siste rep har meget liten betydning, og hovedskillet går her mellom de som aldri har vært på rep og de som har vært på rep.

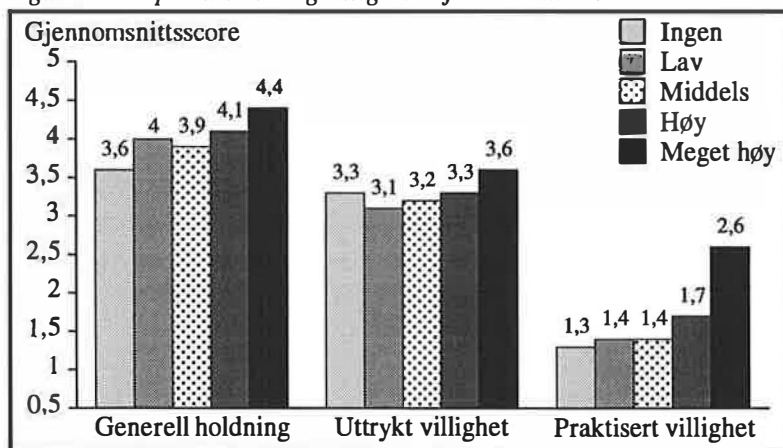
### Samlet rep-deltakelse og villighet

Av det vi har kommentert over, ser vi at spesielt antall repøvelser, og også når de var inne på siste rep, har betydning for villigheten. Siste reps lengde synes å ha minimal betydning.

Vi har derfor på bakgrunn av de to variablene «antall repøvelser» og «når sist inne» konstruert et samlemål som vi har kalt «rep-deltakelse».<sup>11</sup> Forholdet mellom samlet rep-deltakelse og generell, uttrykt og praktisert villighet framgår av figur 5.13.

Figuren forteller at reservebefal med meget høy rep-deltakelse har mest positiv generell holdning, og de som aldri har vært på rep har mest negativ generell holdning.<sup>12</sup>

Figur 5.13 Rep-deltakelse og villighet. Gjennomsnittsscore



<sup>11</sup> Korrelasjonen mellom «antall rep» og «når sist på rep» er henholdsvis .9 og .7 målt med eta, når henholdsvis «antall rep» og «når sist på rep» er avhengig variabel

<sup>12</sup> Korrelasjonen mellom samlet rep-deltakelse og generell holdning, uttrykt villighet og praktisert villighet målt med eta er henholdsvis .3, .1 og .3

For uttrykt villighet er det små forskjeller, slik at selv om de med meget høy rep-deltakelse har høyest score også her, vil vi være meget forsiktige med å trekke noen konklusjon om forholdet mellom uttrykt villighet og rep-deltakelse. Det er altså ikke grunnlag for å si noe om tidligere rep-deltakelse betydning for villigheten til å stille opp for Forsvaret i årene som kommer.

Praktisert villighet øker med rep-deltakelse. Av figur 5.13 ser vi at praktisert villighet øker med økende rep-deltakelse. Reservebefal med høyest rep-deltakelse har høyest praktisert villighet. Sagt på en annen måte: De som har høyest rep-deltakelse er også de som har deltatt mest i frivillige aktiviteter i Forsvaret.

For å oppsummere, kan vi si at de som har vært på flest repøvelser og vært inne på rep i 1992 eller 1993 har den mest positive holdningen til økt deltakelse i Forsvaret og de har fram til nå deltatt mest i frivillige aktiviteter.

## 5.2.6 VILLIGHET OG ALDER

Vi har sett på sammenhengen mellom alder og villighet. Stort sett finner vi at verken generell, uttrykt eller praktisert villighet varierer vesentlig med alder.

To unntak skal kommenteres. Det er forholdet mellom alder og to av variablene som inngår i målet på uttrykt villighet; villigheten til å delta i frivillige kurs og villigheten til å tilpasse sivil kompetanse til sin

*Tabell 5.20 Villighet til frivillig kursdeltakelse avhengig av alder. Gjennomsnitt*

| Alder | Villig til å ta frivillige kurs | Villig til å tilpasse sivil kompetanse til mobiliseringsstilling |
|-------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 20-24 | 3,4                             | 4,2                                                              |
| 25-29 | 3,4                             | 4,3                                                              |
| 30-34 | 3,0                             | 3,9                                                              |
| 35-39 | 3,0                             | 3,8                                                              |
| 40-44 | 2,6                             | 3,5                                                              |
| 45-49 | 2,5                             | 3,5                                                              |
| 50+   | 2,3                             | 3,2                                                              |
| Alle  | 2,9                             | 3,8                                                              |
| eta   | ,2                              | ,2                                                               |

mobiliseringsstilling. Gjennomsnittlig score for disse variablene avhengig av alder framgår av tabell 5.20.

Tallene viser at det er det yngste reservebefalet som er mest interessert i å ta enten frivillige kurs eller opplæring i Forsvaret, eller som er interessert i å ta kurs for å tilpasse sin sivile kompetanse til mobiliseringsstillingen sin. Vi ser et mønster hvor villigheten synker jevnt med alder, og det er de som er under 30 som gir uttrykk for størst interesse for og villighet til dette.

### **5.2.7 VILLIGHET OG ARBEIDSGIVERS FORVENTEDE HOLDNING**

Det vi har vurdert villighet i forhold til foran, handler om kjennetegn ved reservebefalet. Både grad, forsvarsgren, organisasjonstilhørighet, utdanning, repdeltakelse og alder kan angis og måles eksakt for det enkelte befall. I tillegg til å vurdere villigheten i forhold til slike faktorer, har vi også sett på villigheten i relasjon til ytre rammefaktorer. Som det framgår av fotnote 8, har vi ikke kunnet påvise noen sterke sammenhenger mellom slike rammefaktorer og villigheten. Med bakgrunn i datamaterialet, ser det ikke ut til at for eksempel sivilstatus (om en har barn, hvor mange eller om en er gift/samboende) har vesentlig betydning for den villigheten som det gis uttrykk for. (Vi har identifisert en situasjon der familiesituasjonen har betydning. Det er når reservebefalet er familiefar med to eller flere barn under sju år. Da har han problemer med å møte på rep på kort varsel. Jf kap 3.6) Det ser heller ikke ut til å ha noen betydning hvilke fritidsaktiviteter en driver eller hvor mye tid en bruker på dette.

Også når det gjelder arbeidssituasjon – hvor mye det enkelte reservebefall jobber, hva som er hovedbeskjeftigelse i dag, hvilken bransje en jobber i, om en jobber i privat eller offentlig sektor – er det med bakgrunn i datamaterialet ikke mulig å trekke noen konklusjoner om sammenhenger med villigheten.

Bare på et område som kan karakteriseres som en rammefaktor, har vi vært i stand til å registrere sammenheng med villigheten. Det er spørsmålet om hvordan reservebefalet tror at arbeidsgiver vil stille seg til at de skal bruke mer tid på Forsvaret. På bakgrunn av dette spørsmålet kan vi dele reservebefalet inn i fem grupper: De som tror at arbeidsgiver vil stille seg henholdsvis meget positivt, ganske positivt, ganske negativt og meget negativt. I tillegg er det en gruppe som ikke har tatt stilling.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Respondentene fordeler seg slik: Meget positivt (4.8 prosent), ganske positivt (21.1 prosent), ganske negativt (20.4 prosent), meget negativt (8.5 prosent) og ikke tatt stilling (45.1 prosent). Denne siste gruppen består hovedsakelig av de som ikke har noen bestemt oppfatning eller som ikke har svart fordi de ikke har jobb eller er selvstendig næringsdrivende.

Vi har vurdert disse fem gruppene av befall i forhold til gjennomsnittsscore på de tre villighetsmålene «generell holdning», «uttrykt villighet» og «praktisert villighet».

### Generell holdning

Gjennomsnittlig score på variabelen «generell holdning» og på de fem variablene som denne er bygd på, framgår av tabell 5.21.

Tabellen viser oss et relativt gjennomført mønster: De som tror arbeidsgiver har et meget positivt eller nokså positivt syn på økt deltakelse i Forsvaret, har selv den mest positive generelle holdningen til økt deltakelse, og den gruppen som tror arbeidsgiver stiller seg meget negativ, har selv mest negativ generell holdning. De som ikke har tatt stilling og de som tror arbeidsgiver er nokså negativ, har selv omlag samme holdning til økt deltakelse. Vi merker oss at det for noen av variablene er relativt stor forskjell i score på villighetsmålet for de som tror arbeidsgiver stiller seg henholdsvis meget positiv og meget negativ. Vi kan konkludere: Jo mer positiv en tror at arbeidsgiver er til at en stiller opp i større grad for Forsvaret, jo mer positiv holdning har en selv.

### Uttrykt villighet

Gjennomsnittlig score på variabelen «uttrykt villighet» og på de fire variablene som denne er bygd på framgår av tabell 5.22.

*Tabell 5.21 Generell holdning avhengig av arbeidsgivers forventede syn. Gjennomsnittsscore*

| Arbeidsgivers forventede syn | Ekstra utdanning | Lengre tjeneste | Større byrder | Innstilling til forsvaret | Motivasjon på rep | Generell holdning til økt deltakelse |
|------------------------------|------------------|-----------------|---------------|---------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Meget positiv                | 4,2              | 3,9             | 4,1           | 4,6                       | 4,2               | 4,2                                  |
| Ganske positiv               | 4,1              | 4,1             | 4,2           | 4,4                       | 4,2               | 4,2                                  |
| Ikke tatt stilling           | 3,8              | 3,8             | 3,9           | 4,1                       | 3,9               | 3,9                                  |
| Ganske negativ               | 3,4              | 3,8             | 4,0           | 4,0                       | 3,8               | 3,8                                  |
| Meget negativ                | 2,8              | 3,6             | 3,9           | 3,8                       | 3,6               | 3,5                                  |
| Alle                         | 3,7              | 3,8             | 4,0           | 4,1                       | 4,0               | 3,9                                  |
| eta                          | .3               | .2              | .1            | .2                        | .2                | .3                                   |

Mønsteret denne tabellen viser oss faller i hovedsak sammen med mønsteret i tabellen for «generell holdning». De som tror at arbeidsgiver er meget positiv, gir selv uttrykk for størst grad av villighet til å stille opp på kurs og på rep. Disse scorer høyest og godt over gjennomsnittlig score, mens de som tror arbeidsgiver er meget negativ, scorer lavest og godt under gjennomsnittet. De som ikke har tatt stilling scorer likt med eller like under gjennomsnittet, mens de som svarer nokså negativt stort sett scorer noe under gjennomsnittet. Vi ser også som et gjennomgående mønster, at villighetsscoren faller fra de som tror arbeidsgiver er meget positiv til de som tror arbeidsgiver er meget negativ. Vi kan konkludere: Jo mer positiv en tror arbeidsgiver stiller seg, jo mer gir en uttrykk for at en selv kan tenke seg å stille opp i større grad.

### Praktisert villighet

Gjennomsnittlig score avhengig av hva reservebefalet tror arbeidsgiver mener om økt deltakelse i Forsvaret på variabelen «praktisert villighet» og på de 3 variablene som denne er bygd på framgår av tabell 5.23.

Igjen finner vi det samme mønsteret. De som tror arbeidsgiver er meget positiv er de som faktisk har praktisert villighet i størst grad, og de som tror arbeidsgiver er meget negativ har praktisert villighet i minst grad. Også her ser vi som et gjennomgående mønster at scoren for praktisert villighet faller fra de som tror arbeidsgiver er meget positiv til de som tror arbeidsgiver er meget negativ. Vi kan konkludere: Jo mer positiv en tror

*Tabell 5.22 Uttrykt villighet avhengig av arbeidsgivers forventede syn. Gjennomsnittsscore*

| Arbeidsgivers forventede syn | Forsvar foran fritid | Villig til frivillig kurs | Møte på rep kort varsel | Tilpasse sivil kompetanse | Uttrykt villighet |
|------------------------------|----------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------|
| Meget positiv                | 3,4                  | 4,0                       | 4,0                     | 4,4                       | 3,9               |
| Ganske positiv               | 3,4                  | 3,5                       | 4,0                     | 4,3                       | 3,8               |
| Ikke tatt stilling           | 2,9                  | 2,9                       | 3,4                     | 3,8                       | 3,2               |
| Ganske negativ               | 2,7                  | 2,5                       | 3,5                     | 3,6                       | 3,1               |
| Meget negativ                | 2,5                  | 1,8                       | 2,9                     | 2,7                       | 2,5               |
| Alle                         | 3,0                  | 2,9                       | 3,5                     | 3,8                       | 3,3               |
| eta                          | .2                   | .3                        | .2                      | .3                        | .4                |

arbeidsgiver stiller seg, jo mer rapporterer en at en selv tidligere har stilt opp i frivillige aktiviteter.

### Fra generell holdning til praktisert villighet

Vi har nå sett på tre ulike villighetsmål hos fem grupper reservebefal avhengig av hvordan de tror arbeidsgiver vil stille seg til at de skal bruke mer tid på Forsvaret og beskrevet disse detaljert hver for seg. Dersom vi ser på de tre villighetsmålene «generell holdning», «uttrykt villighet» og «praktisert villighet» samlet får vi et bilde som i figur 5.14 og tabell 5.24. Av figuren og tabellen ser vi at

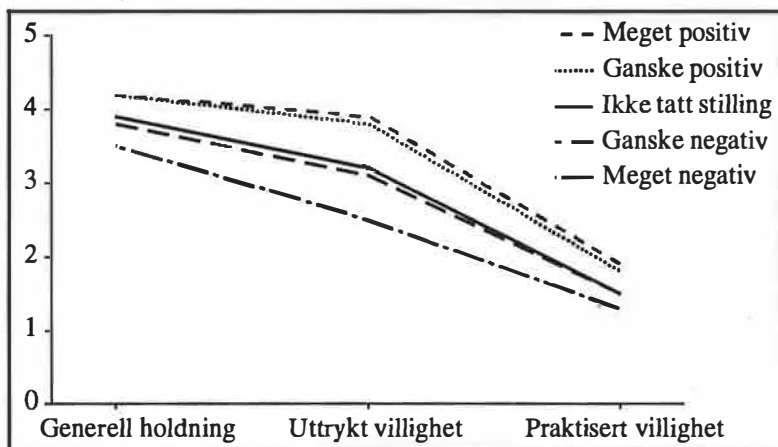
- \* De som tror at arbeidsgiver vil reagere meget eller nokså positivt på økt deltakelse i Forsvaret har stort sammenfall i villighet. De har både mest positiv generell holdning, de gir i størst grad uttrykk for at de kan tenke seg frivillig deltakelse i årene som kommer, og de har i størst grad praktisert villighet
- \* De som tror at arbeidsgiver vil reagere meget negativt har lavest score på alle villighetsvariablene
- \* De som tror arbeidsgiver vil reagere nokså negativt, og de som ikke har tatt stilling, inntar en mellomposisjon på villighetsmålene
- \* Det er størst forskjell på hvordan en tror arbeidsgiver vil reagere når det gjelder uttrykt villighet, og størst sammenfall når det gjelder praktisert villighet
- \* Både generell holdning, uttrykt villighet og praktisert villighet avtar jo mer negativ en forventer at arbeidsgiver vil være.

*Tabell 5.23 Praktisert villighet avhengig av arbeidsgivers forventede syn. Gjennomsnittsscore*

| Arbeidsgivers forventede syn | Forsvar på fritid | Antall typer frivillig kurs | Antall med frivillig lederopplæring | Praktisert villighet |
|------------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| Meget positiv                | 0,26              | 1,1                         | 0,13                                | 1,9                  |
| Ganske positiv               | 0,11              | 0,9                         | 0,11                                | 1,8                  |
| Ikke tatt stilling           | 0,06              | 0,6                         | 0,08                                | 1,5                  |
| Ganske negativ               | 0,07              | 0,6                         | 0,08                                | 1,5                  |
| Meget negativ                | 0,05              | 0,3                         | 0,04                                | 1,3                  |
| Alle                         | 0,08              | 0,7                         | 0,08                                | 1,6                  |
| eta                          | .2                | .1                          | .06                                 | .2                   |

Hovedkonklusjonen blir at arbeidsgivers forventede syn fungerer som en rammefaktor som begrenser villigheten. Den villigheten reservebefalet måtte ha for å stille opp i større grad, begrenses av den muligheten de vurderer at arbeidsgivers syn gir dem. Muligheten begrenser villigheten. At reservebefalets villighet begrenses av muligheten til å slippe fri fra jobb, bekreftes dessuten av et annet spørsmål. Befalet ble spurt om hva som ville by på størst problem dersom de skulle møte på rep med en måneds varsel. Det går klart fram av svarene hovedproblemet ville være arbeidssituasjonen. Sju av ti sier at arbeidssituasjonen ville skape problemer i forhold til å møte på rep på kort varsel. Bare en av fire viser til familiesituasjonen, en av åtte til utdanning og mindre enn en av tjue til helse og alder. Det er først når man har flere barn i førskolealder at familiehensyn veier like tungt som hensynet til arbeidsgiver (jf kap 3.6).

Figur 5.14 Arbeidsgivers syn på deltakelse i Forsvaret og villighet. Gjennomsnittsscore



Tabell 5.24 Arbeidsgivers syn på deltakelse i Forsvaret og villighet. Gjennomsnittsscore

|                    | Generell holdning | Uttrykt villighet | Praktisert villighet |
|--------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Meget positiv      | 4,2               | 3,9               | 1,9                  |
| Ganske positiv     | 4,2               | 3,8               | 1,8                  |
| Ikke tatt stilling | 3,9               | 3,2               | 1,5                  |
| Ganske negativ     | 3,8               | 3,1               | 1,5                  |
| Nokså negativ      | 3,5               | 2,5               | 1,3                  |

## 5.3 ER DET TANKEN SOM TELLER, ELLER BETYR NÆRHET OGSÅ NOE?

Historien om reservebefalets villighet til økt deltakelse i Forsvaret kan oppsummeres i to hovedpunkter:

- \* Villigheten avtar med økende grad av forpliktelse. På det mest uforpliktende nivået, generell holdning til økt deltakelse i Forsvaret, inntar reservebefalet en meget positiv holdning. 75 prosent har en generell positiv holdning. Økes forpliktelsen noe ved å spørre reservebefalet hva de selv kan tenke seg av frivillig deltakelse i de kommende årene, er det fortsatt mange som henger med, men en kan ikke lenger snakke om en meget positiv gruppe. 45 prosent gir uttrykk for at de selv kan tenke seg økt deltakelse. Når vi så til slutt øker forpliktelsen enda et hakk ved å se på hvilken villighet som er praktisert fram til nå, så finner vi at de villige er meget få. Bare rundt 4 prosent har gjennom frivillig deltakelse i Forsvarets aktiviteter praktisert utstrakt grad av villighet fram til nå.
- \* Villigheten:
  - Avtar med stigende utdanningsnivå, eller når utdanningen er orientert i retning det sivile liv
  - Øker med antall gjennomførte repøvelser og nærhet i tid til siste repøvelse
  - Er større i HV enn i de andre forsvarsgrenene
  - Til å ta kurs og å tilpasse sivil kompetanse til mobiliseringsstilling avtar med alder
  - Øker med stigende militær grad
  - Er større for medlemmer i befalsorganisasjoner enn ikke-medlemmer
  - Øker jo mer positiv holdning til økt deltakelse reservebefalet mener at arbeidsgiver har

Det er altså sju ulike forhold som ser ut til å ha betydning for eller på en eller annen måte henge sammen med villigheten til økt deltakelse i Forsvaret. Disse forholdene har vi valgt å dele i tre ulike grupper.

- \* Forhold som påvirker villigheten
- \* Forhold som følger av villigheten
- \* Forhold som begrenser villigheten

### 5.3.1 PÅVIRKNING AV VILLIGHETEN

Villigheten er størst hos de som har vært oftest på rep og hos de som har vært sist inne, og reservebefal i HV er mer villige en i de andre forsvarsgrenene.

Reservebefal med høyere og sivilt orientert utdanning er mindre villige enn andre, og de yngste er mest villige til å ta frivillige kurs og å tilpasse sivil kompetanse til mobiliseringsstilling.

Alle disse fire forholdene – repdeltakelse, forsvarsgrentilhørighet, utdanningsnivå- og type samt alder – kan sies å handle om grad av nærhet til Forsvaret. De som er oftest inne har større nærhet til Forsvaret enn de som sjelden er på rep, og de som har vært inne de siste årene har større nærhet enn de som ikke har vært inne på noen år. Reservebefal i HV øves oftere, de er på rep i sitt eget lokalmiljø og med korte repøvelser er ikke offeret med fravær fra de daglige gjøremål så stort. På denne måten kan en si at reservebefal i HV får større nærhet til Forsvaret enn i de andre forsvarsgrenene.

Når reservebefal med militær grunnutdanning tar høyere sivil utdanning kan dette representere en orientering bort fra Forsvaret. Å ta høyere sivil utdanning kan forstås som et uttrykk for at de ikke ønsker å satse på en militær karriere, de orienterer seg bort fra Forsvaret, og nærheten svekkes. Det samme kan vi si om de som tar en teknisk rettet militær grunnutdanning. Som vi har vist foran, er det endel som sier at de tok denne formen for militær grunnutdanning fordi de ønsket gratis utdanning, og ganske mange som senere ville bruke utdanningen sivilt. Også dette representerer en orientering bort fra Forsvaret og en svekkelse av nærhet.

De yngste er mest villige til å delta på kurs og å omgjøre sivil kompetanse til mobiliseringsstilling. Reservebefal under 30 har sin militære utdanning ikke så langt tilbake i tid, de har deltatt på noen repøvelser og tatt noen kurs. Når de blir eldre vet de at det nærmer seg at de ikke lenger skal på rep, behovet for å kvalifisere seg for mobiliseringsstillingen avtar, og nærheten svekkes.

Oppsummert: Reservebefal som har størst grad av nærhet, ved at de er ofte på rep og at det ikke er så lenge siden forrige rep, ved at de er i HV, at de ikke har utdannet seg bort fra Forsvaret og at de ikke er altfor gamle, er de som er mest villige til økt deltakelse i Forsvaret, eller med andre ord: Villigheten til økt deltakelse ser ut til å være påvirket av reservebefalets nærhet til Forsvaret, jo sterkere nærhet, jo sterkere grad av villighet.

### **5.3.2 SOM EN FØLGE AV VILLIGHET**

Villigheten øker med stigende militær grad, og de som er medlemmer i en av befalets interesseorganisasjoner er mer villige til økt deltakelse i Forsvaret enn potensielle medlemmer og ikke-medlemmer. Vi tolker dette slik at jo større grad av villighet jo større er sjansen for at en stiger i gradene og for at en melder seg inn i en av befalets organisasjoner.

De fleste reservebefal har ikke høyere militær utdanning som gir høyere grad. For å klatre i gradene må reservebefalet delta på repøvelser, og de må ta frivillige og pålagte kurs. De som fullt ut slutter opp om de aktivitetene som fører til høyere grad, viser gjennom dette en form for villighet. Å stige i gradene vil dermed til en viss grad være et resultat av villighet, og ikke omvendt.

Likedan mener vi at det er for organisasjonstilhørighet. De som velger å melde seg inn i Norske Reserveoffiserers Forbund eller en av de andre befalsorganisasjonene, viser gjennom dette en større interesse for Forsvaret enn de som blir stående utenfor. Vi ser på det å bli medlem som en demonstrasjon av villighet.

### 5.3.3 MULIGHET BEGRENSER VILLIGHET

Reservebefal som tror at arbeidsgiver er positiv til at de skal bruke mer tid på Forsvaret er mer villige til økt deltakelse enn de som tror at arbeidsgiver er negative. Utover dette har vi ikke funnet andre rammebetingelser knyttet til arbeid, familie eller fritidssituasjon som *i vesentlig grad* begrenser villigheten. Selv om dette er et mål på hva befalet *tror* arbeidsgiver mener, velger vi å regne med at mange har realistiske oppfatninger av dette, og at dette kan være et bilde på hvor vanskelig det kan være i forhold til arbeidssituasjonen. Vi husker også at sju av ti mener at arbeidssituasjonen ville skape problemer med å møte på rep på kort varsel, mot bare en av fire som viser til familiesituasjonen. (dette gjelder så lenge barna er små) Den rammebetingelsen som virkelig ser ut til å begrense villigheten ved at muligheten til å realisere det man vil begrenses, er altså at man har en jobb og en arbeidsgiver. Hva slags jobb, hvor man arbeider og hvor lange dager man har, ser ikke ut til å ha betydning.

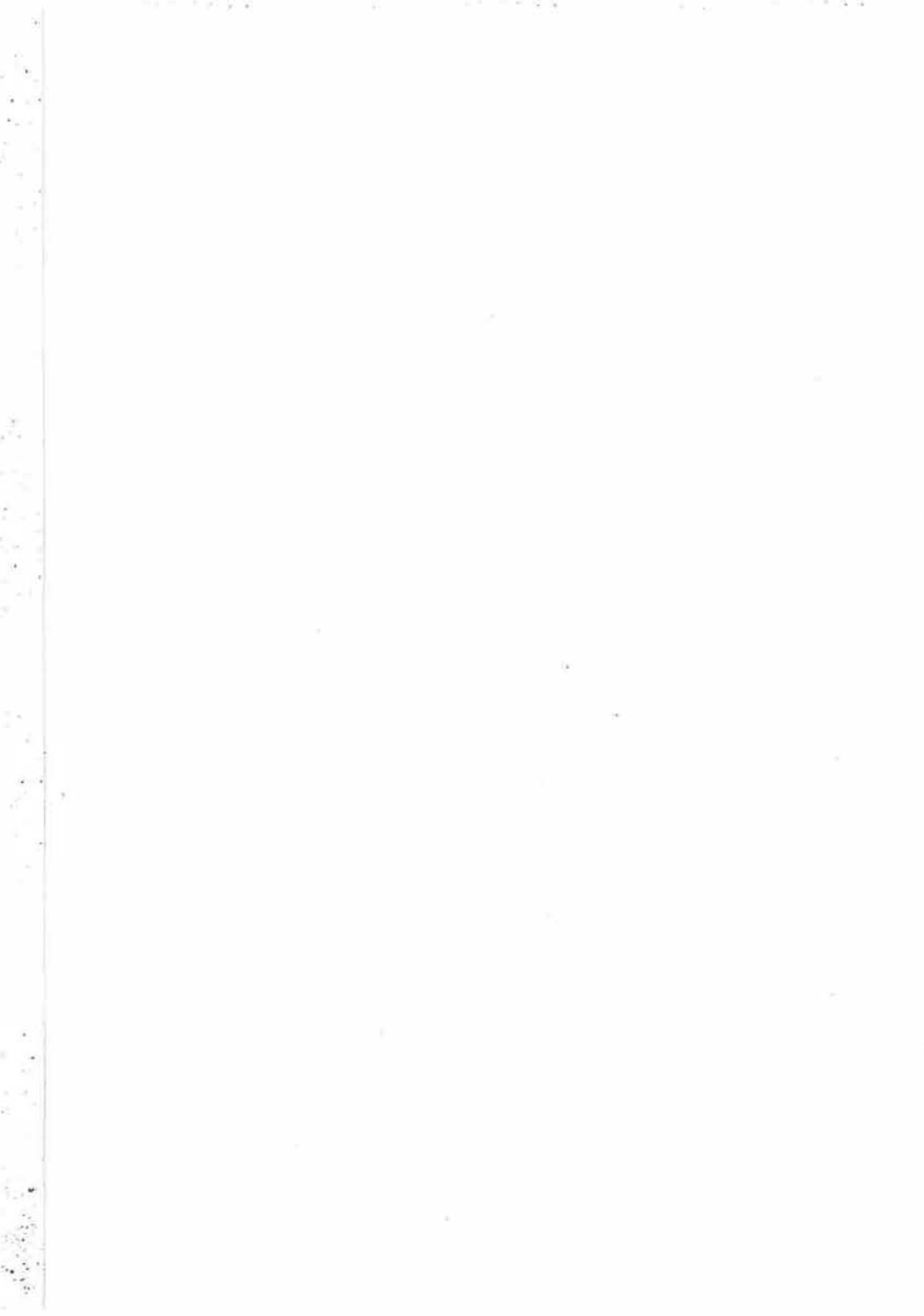
### 5.3.4 HVA SÅ?

Det sies ofte at det er tanken som teller. Dersom det er sant, burde Forsvaret være fornøyd med at tre av fire reservebefal har en meget positiv generell holdning til økt deltakelse i Forsvaret. Vi tillater oss å tvile på om dette er særlig tilfredsstillende når dette tallet reduseres til under halvparten (45 prosent) av reservebefalet når de blir spurt om de kan tenke seg å delta i frivillige aktiviteter de nærmeste fire årene. Eller når det viser seg at det faktisk bare er mindre enn en av tjue (4 prosent) som faktisk har deltatt i frivillig aktivitet av noe omfang fram til nå.

Når man tenker framover, er det flere måter å forholde seg til disse tallene på. Man kan legge praktisert villighet til grunn og akseptere og forutsette at også i framtiden vil bare en av tjue delta i frivillige aktiviteter av noe

omfang. Eller man kan se det som en utfordring å øke andelen av de som faktisk deltar i frivillige aktiviteter betydelig. Da kan man velge en mer positiv tolkning av tallene, noe som også kan føre til en mer offensiv strategi. Man kan ta som det første utgangspunktet den positive holdningen og i det faktum at om lag halvparten selv sier at de ønsker å delta i frivillige aktiviteter. Dersom man tar på alvor at om lag halvparten sier at de kan delta mer, så har man faktisk et betydelig rekrutteringspotensial.

For å få disse i tale, kan man ta som utgangspunkt det vi mener at vårt datamateriale viser oss, nemlig at økt grad av nærhet til Forsvaret øker villigheten til å stille opp i større grad, og at den viktigste rammebetingelsen som ser ut til å begrense villigheten i noen særlig grad, er arbeidsgivers syn på deltakelse i Forsvaret. Vår to-leddete anbefaling på *hva* som da kan gjøres følger av dette: Sats på nærhet og spill på lag med arbeidsgiverne. Vi ser det derimot ikke som vår oppgave å komme med forslag til *hvordan* dette skal gjøres.



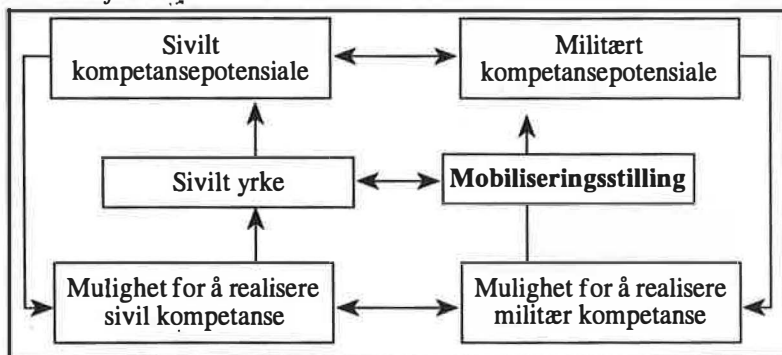
# KAPITTEL 6 MILITÆR ETTERUTDANNING OG UTNYTTING AV SIVIL KOMPETANSE BLANT RESERVEBEFAL

## 6.1 INNLEDNING

I denne delen av rapporten ser vi nærmere på befalets egen vurdering av deres militære og sivile, kyndighet og deres ønsker om videreutdanning med sikte på å oppnå en bedre utnytting av ferdighetene i mobiliseringsforsvaret (Figur 6.0).

Utgangspunktet er dagens mobiliseringsstilling. Beskrivelsen av befalets militære bakgrunn skisserer et øvelsesmønster som i stor grad «går på skinner» (Kapittel 2). Det kan være rom for frivillighet innenfor de rammene øvelsesmønsteret setter. Likevel antydes det at de aller fleste gjør det de blir kommandert til – verken mer eller mindre. De fleste følger strømmen, uansett egne ambisjoner, interesse og villighet. Samtidig vet vi foreløpig lite om hvordan befalet selv vurderer sin situasjon, og hvordan de stiller seg til en *utvidet anvendelse* av reservebefalet i mobiliseringsforsvaret. I figuren har vi angitt mulighetene som en sløyfe via militært kompetansepotensiale og muligheten for å realisere dette potensialet. Hvor godt kvalifisert anser befalet seg for å fylle mobiliseringsstillingen? Hvilke begrensninger ligger det på en bedre utnytting? Hva slags preferanser har de når det gjelder fremtidige utdanningsønsker? Hvordan er de motivert for videre utdanning?

Figur 6.0 Militær etterutdanning og utnytting av sivil kompetanse blant reservebefal



Vi vet også at reservebefalet utgjør en ressurssterk gruppe i forhold til den norske mannlige befolkningen i samme aldersgruppe (Kapittel 3). Et sentralt tema i diskusjonen om en *bedre utnytting* av reservebefalet, er spørsmålet om i hvilken grad de besitter sivil kyndighet som er relevant for Forsvaret. Nå er utgangspunktet befalets sivile yrke. Utnyttingsmulighetene er gjengitt som en sløyfe fra sivilt yrke via sivilt kompetansepotensiale og muligheten for å realisere den sivile kyndighet. Har reservebefalet sivil kompetanse som kan være relevant for Forsvaret? Hva slags sivil kompetanse dreier det seg i så fall om? I hvilken grad er sivilkompetansen allerede utnyttet i dag? Ønsker befalet selv å bidra til en bedre utnytting av denne kompetansen i mobiliseringsstillingen? Kort sagt, kan en bedre tilpasning mellom mobiliseringsstillingen og reservebefalets sivile kompetanse gi en bedre utnytting av mannskapene og derigjennom skape et kvalitativt bedre mobiliseringsforsvar?

Endelig er spørsmålet om en utvidet militær anvendelse kan kombineres med en bedre utnytting av mannskapenes sivile ressurser. Figuren illustrerer dette ved horisontale piler mellom sivilt yrke og mobiliseringsstilling, sivilt og militært kompetansepotensiale, og muligheten til å realisere henholdsvis sivil og militær kompetanse. Hvordan er reservebefalet plassert i mobiliseringsstyrken i forhold til deres sivile yrke? Vi har for eksempel sett at kapteiner er overrepresentert blant personer med ledende stillinger i det sivile liv. Er det generelt slik at høy militær kompetanse går sammen med høy sivil kompetanse? Går villighet til militær videreutdanning sammen med villighet til kursing med henblikk på en bedre utnytting av sivile ferdigheter? Hvor går grensene for muligheten av å kombinere militær og sivil kompetanse, slik befalet selv oppfatter det?

I det følgende plasseres innledningsvis befalet i det sivile og militære landskap. Deretter belyses befalets egen vurdering av sin evne til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver og deres villighet til videreutdanning. Vi beskriver så befalets sivile ferdigheter og interesse for ta ekstra opplæring med sikte på en bedre utnytting av sivilkompetansen i Forsvaret. Avslutningsvis ser vi det militære- og sivile utnyttingspotensiale i sammenheng.

Det må innledningsvis understrekes at befalets egen kompetansevurdering ikke nødvendigvis gjenspeiler Forsvarets behov. Det er dessuten en subjektiv vurdering av befalets kvaliteter slik befalet selv oppfatter dem. Vi tar det heller ikke for gitt at en optimal utnytting av reservebefalet nødvendigvis er et en til en-forhold mellom befalets sivile stilling og mobiliseringsstillingen. Kanhende er nettopp sammenblandingen av ulike typer sivil kompetanse på alle militære nivåer, mobiliseringsforsvarets sterkeste kort.

## 6.2 SIVILT YRKE OG PLASSERING I MOBILISERINGSHÆREN

Utgangspunktet for en vurdering av tilpasningen mellom befalets sivile stilling og mobiliseringsstillingen, er hva slags stilling reservebefalet har i mobiliseringsstyrken og i det sivile liv: Befalet må plasseres i det sivile og militære landskap.

### Fotsoldatene dominerer

Vi har begrensede opplysninger om de enkelte mobiliseringsstillinger og de krav stillingene setter til det enkelte befal. I tillegg vil våre standard-formuleringer i spørreskjemaet i noen tilfeller ikke passe de spesifikke vurderinger befalet selv legger i stillingsbeskrivelsen. Vi vet imidlertid i de fleste tilfeller hvilken type stilling befalet er disponert i og hvilket stillingsnivå de opererer på. Tabell 1 viser befalet etter type tjeneste og stillingsnivå. De fleste befal finner vi i operative stillinger på tropps- og kompaninivå. Andre «grupper» befal utgjøres av stabs- og administrativt befal på kompaninivå. Ellers er befalet spredt jevnt utover stillingstyper og grads-nivå.

To av ti befal befinner seg i stillinger som ikke lar seg plassere uten videre innenfor de angitte stillingsbetegnelsene («annet»). Enten kjenner vi ikke stillingens type, eller så mangler vi informasjon om stillingsnivå. Befal

*Tabell 6.1 Reservebefal etter tjenestenivå og tjenestestilling. Prosent (N=2233)*

| Tjeneste nivå  | Tjenestestilling |      |     |      |       | Alle |
|----------------|------------------|------|-----|------|-------|------|
|                | Oper             | Stab | Adm | Tekn | Annet |      |
| Ikke disponert | 3                | 1    | 1   | 2    | 6     | 12   |
| Lag/gruppe     | 9                | -    | 1   | 1    | 1     | 12   |
| Tropp          | 23               | 1    | 2   | 2    | 2     | 29   |
| Kompani        | 10               | 9    | 6   | 2    | 1     | 28   |
| Bataljon       | 2                | 3    | 1   | 1    | 1     | 7    |
| Brigade        | -                | 2    | -   | -    | -     | 3    |
| Annet          | 3                | -    | 1   | 2    | 3     | 9    |
| Alle           | 49               | 9    | 11  | 17   | 14    | 100  |

Tabellforklaring tjenestestilling: Oper=operativ, Stab=stab, Adm=administrativ, Tekn=teknisk. Annet= stillinger som ikke lar seg klassifisere etter stillingskategorier eller stillingsnivå.

med ukjent grad er overrepresentert i tekniske stillinger og stabstillinger i forhold til fordelingen i mobiliseringshæren generelt. Befal med ukjent stillingstype fordeler seg tilfeldig etter stillingsnivå. De kunne forsøksvis ha vært plassert ved for eksempel å relatere til andre kjente egenskaper. Stillingsnivå er gjerne nært relatert til grad, tjenestetype til grunnutdanning. Mulighetene er i praksis begrensede. Syv av ti sersjanter befinner seg på lags- eller troppsnivå. Ni av ti kapteiner befinner seg på kompani- eller høyere nivå. Mellom disse ytterlighetene vil det være 50/50 sannsynlighet for at et befall med høy eller lav grad befinner seg på et høyt eller lavt stillingsnivå henholdsvis. Seks av ti fenriker er tilsatt på troppsnivå eller lavere, seks av ti løytnanter er tilsatt på kompani- eller høyere nivå. Tilsvarende resonnement kan gjøres for stillingstype.<sup>1</sup> Vi velger derfor å la de omlag 200 befall som ikke lar seg eksakt klassifisere utgjøre en restkategori snarere enn å plassere dem tilfeldig.

Stillingsinndelingene blir fort så spesifikke at de statistiske usikkerhetsmarginene blir store. For å forenkle analysen og redusere den statistiske usikkerhet, kan vi gruppere befalet i høyere (kompanisjef +) og lavere (lag/tropp) gradsnivå. Inndelingen i stillingstyper opprettholdes, ettersom stillingsinstruksene for de ulike stillinger ikke gir noen naturlig sammenslåing.<sup>2</sup>

Fjerner vi de «ukjente», gir den endelige inndeling oss 18 prosent ikke-mobiliseringsdisponerte, 35 prosent lavere og 14 prosent høyere operativt befall. 18 prosent rulleføres i stabstillinger, 10 prosent i administrative og 6 prosent i tekniske stillinger. Andelen mobiliseringsdisponerte reduseres totalt, men det relative størrelsesforholdet mellom de ulike stillingstypene endres ikke.

### **Mobiliseringsstilling tilfeldig etter sivilstatus?**

En optimal tilpasning av reservebefalet til mobiliseringsforsvaret krever ikke bare full utnytting av militære ferdigheter. Sivile kvalifikasjoner må også

<sup>1</sup> Som antydnet i kapittel 2 er militær grad primært relatert til stillingsnivå, ikke til stillingstypen (operativ, administrativ, teknisk osv.). Samtidig stiller de ulike stillinger bestemte krav til gradsnivå. Mens 94 prosent av befall i operative stillinger er plassert på kompaninivå eller lavere, er administrative stillinger og stabstillinger besatt med hhv 73 prosent og 90 prosent befall på kompaninivå eller høyere. Innenfor de ulike stillingstyper generelt sett, finner vi de fleste gradsnivå.

<sup>2</sup> Andelen lavere befall i stab- og administrative stillinger er lav. I tekniske stillinger fordeler befalet seg 50/50 på høye og lave stillinger, men antall befall i tekniske stillinger er i seg selv lite. Det kunne være ønskelig på substansielt grunnlag å opprettholde skillet mellom lave og høyere gradsnivå innenfor hver stillingskategori. Befall med sivile lederegenskaper er for eksempel ofte plassert i lavere militære stillinger. Med unntak av operative stillinger, blir den statistiske usikkerhet knyttet til observasjonene i disse gruppene urimelig stor. Lavere befall i stab-, tekniske-, og administrative stillinger utgjør omlag 50 respondenter. De statistiske usikkerhetsmarginene vil variere fra 8-15 prosent i disse gruppene.

utnyttet fullt ut. Det argumenteres gjerne for at en leder i næringslivet bør plasseres i en lederstilling i mobiliseringsforsvaret, en mekaniker eller ingeniør i en teknisk stilling, en personalsjef i en administrativ og så videre.

Slik tilpasning er forsåvidt tilstrebet i Forsvaret. Et kompliserende element er at man gjennomgående plasseres i mobiliseringsstillingen før man er ferdig med den sivile utdanningen og i god tid før man har realisert den sivile kyndigheten i en jobb. Unntaket er befall som velger teknisk fagskole og som gjerne ender opp i tekniske yrker etter pliktjenesten. For å få et inntrykk av tilpasningen mellom befalets sivile kompetanse og dagens plassering innenfor mobiliseringsforsvaret, har vi relatert mobiliseringsstillingen til noen sentrale sivile bakgrunnsvariable (Tabell 6.2).

Det første som slår en er den mangfoldighet i sivil kompetanse reservebefalet representerer. De finnes til daglig i de fleste bransjer, stillinger og på alle nivåer – fra ufaglærte arbeidere til toppledere. Tabellen viser derimot ingen entydig overensstemmelse mellom befalets sivile yrke og mobiliseringsstillingens karakter. (Sivile stillinger som er overrepresentert i de ulike mobiliseringsstillingene i forhold til fordelingen blant befalet generelt, er uthevet). Visse systematiske trekk peker seg likevel ut. Befal i lavere operative stillinger er overrepresentert blant industri- og håndverksarbeidere uten lederansvar. Høyere operative befall er fremtredende blant ledende funksjonærer, men fordeler seg ellers som befalet generelt. Stabsbefall finner vi i det sivile igjen i noe større grad blant høyere ledende funksjonærer og innenfor undervisning og forskning.

Administrativt befall utmerker seg også blant ledende funksjonærer, og særlig innenfor økonomisk relaterte yrker som varehandel eller bank og forsikring. Teknisk befall finner vi igjen blant industriarbeidere, innen lavere tjenesteytende næringer og på lavt stillingsnivå.

Vi tolker plasseringen som en konsekvens av befalets egne utdannings- og yrkesvalg snarere enn som uttrykk for en bevisst styring fra Forsvarets side. Befall med for eksempel teknisk fagskole vil ende opp i tekniske stillinger i det sivile, samtidig som de plasseres i mobiliseringsstyrken ut fra de samme kriterier. Ledende befall vil ofte ha høyere sivil utdanningsbakgrunn, noe som leder dem inn i sivile yrker på høyere nivå. Dermed oppnås indirekte den effekt man tilstreber, en best mulig kopling mellom befalets sivile og militære kompetanse.

Samtidig vil vi understreke at kommentarene refererer til relativt beskjedne avvik. Majoriteten av befalet befinner seg tross alt i sivile stillinger som i utgangspunktet ikke nødvendigvis har direkte relevans for Forsvaret. Blant befall i høyere operative stillinger og i administrative stillinger finner vi for eksempel tre av ti uten ledererfaring fra det sivile liv. I tekniske

befallsstillinger har de fleste befal bakgrunn fra i utgangspunktet ikke-tekniske bransjer, som bank, undervisning, helse og samferdsel. Vi vet for såvidt ikke så mye om stillingenes innhold i seg selv. Bransjetilhørigheten antyder at tilpasningen i de fleste tilfeller ikke er optimal.

*Tabell 6.2 Mobiliseringsstilling og sivil yrkesbakgrunn blant yrkesaktive. Prosent*

|                            | Ikke<br>mobdisp | Operativ<br>Lav Høy | Stab | Adm. | Tekn. | Alle |     |
|----------------------------|-----------------|---------------------|------|------|-------|------|-----|
| <b>Hovedbeskjeftigelse</b> |                 |                     |      |      |       |      |     |
| Ufaglært arb.              | 4               | 8                   | 3    | 4    | 4     | 9    | 5   |
| Faglært arb.               | 15              | 16                  | 8    | 12   | 9     | 19   | 14  |
| Lavere funksj.             | 21              | 21                  | 24   | 19   | 24    | 33   | 22  |
| Ledende funksj.            | 37              | 27                  | 41   | 42   | 38    | 25   | 33  |
| Selvst.nær.dr.             | 13              | 12                  | 16   | 15   | 16    | 9    | 14  |
| Ikke yrkesak.              | 10              | 16                  | 8    | 8    | 10    | 5    | 12  |
| N                          | 324             | 627                 | 247  | 323  | 184   | 108  | 220 |
| <b>Bransje</b>             |                 |                     |      |      |       |      |     |
| Industri/håndtv            | 19              | 26                  | 18   | 17   | 15    | 27   | 21  |
| Vareh/butikk               | 6               | 9                   | 4    | 8    | 14    | 2    | 7   |
| Samf/post/tele             | 11              | 6                   | 5    | 5    | 5     | 11   | 7   |
| Jord/skog/fisk             | 7               | 5                   | 5    | 7    | 7     | 2    | 6   |
| Helse/sosial               | 2               | 4                   | 2    | 6    | 2     | 1    | 4   |
| Underv/forskun.            | 7               | 4                   | 11   | 15   | 10    | 8    | 8   |
| Bank/fors/fin.             | 5               | 4                   | 9    | 5    | 13    | 1    | 6   |
| Forr.tj.yting              | 14              | 14                  | 18   | 14   | 13    | 24   | 14  |
| Off.adm                    | 9               | 5                   | 8    | 10   | 6     | 10   | 7   |
| Forsv/pol/rett             | 9               | 12                  | 9    | 3    | 7     | 7    | 8   |
| Annet                      | 12              | 11                  | 11   | 10   | 9     | 8    | 11  |
| N                          | 294             | 529                 | 227  | 295  | 166   | 102  | 194 |
| <b>Lederansvar</b>         |                 |                     |      |      |       |      |     |
| Leder mange                | 16              | 9                   | 18   | 21   | 15    | 14   | 15  |
| Leder noen                 | 52              | 51                  | 53   | 49   | 52    | 38   | 50  |
| Leder ingen                | 32              | 40                  | 29   | 30   | 34    | 49   | 35  |
| N                          | 293             | 525                 | 228  | 297  | 166   | 101  | 194 |

Tabellforklaring: Ikke mobdisp=Ikke mobiliseringsdisponert, Operativ/lav= operative befal på lag, gruppe eller troppsnivå, Operativ/høy= operative stillinger på kompaninivå eller høyere, Stab=stabsstillinger, Admin=administrative stillinger, Teknisk=tekniske stillinger. Kategorier som avviker med 5 prosent eller mer i forhold til totalen er uthevet.

## 6.3 MILITÆR ETTERUTDANNING

Utgangspunktet for spørsmålet om en bedre utnytting av reservebefalets *militære* kompetanse er den stilling han er tildelt i mobiliseringsforsvaret, og hans evne til å fylle stillingen. De konkrete stillingsinstruksene vil være varierende mellom ulike våpenarter og ulike stillingsnivå, og setter ulike krav til befalets formelle kunnskaper og tekniske ferdigheter. Samtidig vil befalet befinne seg i ulike stadier i vernepliktskarrieren. Enkelte befal har nettopp avsluttet grunnutdanningen og er ennå ikke innkalt til repøvelse. Andre har en lang karriere bak seg og har kanskje nådd sitt høyeste gradsnivå. Disse faktorene vil påvirke både vurderingen av egne evner til å fylle mobiliseringsstillingen og ønsker om videre utdanning.

I dette avsnittet belyses reservebefalets militære utnyttingspotensiale. Hvordan vurderer de selv sine evner til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver? I hvilken grad er befalet motivert for å påta seg militær utdanning ut over kravene til dagens mobiliseringsstilling? Hvilke typer kurs- og øvelsesaktivitet er foretrukket? Hva skal til for at man eventuelt tar utdanning utover det man er forpliktet til? Og – endelig – hvordan går befalets ønsker og behov sammen med den aktivitet de allerede har utvist i Forsvaret?

### 6.3.1 DAGENS KOMPETANSENIVÅ

Vi kan anta at befalets egenvurderte kapasitet uttrykker ulikheter i øvelsesmønsteret som igjen henger sammen med grad og stillingsplassering. La oss innledningsvis se hvordan reservebefalet i alminnelighet vurderer sin evne til å løse de oppgaver de er tildelt i mobiliseringsstyrken i en eventuell krigssituasjon (Figur 6.1).

Seks av ti befal hevder de er meget eller ganske godt i stand til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver. Andelen kan oppfattes som relativt lav. Uttrykt i rene tall oppfatter i underkant av 30 000 reservebefal seg som lite kvalifisert for sine oppgaver i mobiliseringsforsvaret. Dessuten oppgir to av ti «vet ikke». De tilkjennegir dermed i utgangspunktet tvil om sine kvalifikasjoner. Andelen som oppfatter seg som meget dårlig utrustet er derimot forsvinnende liten.

Samtidig avdekkes klare forskjeller i den egenvurderte kyndighet mellom tjeneste-stillingene. De fleste «høyt kompetente» finner vi blant høyere befal i operative stillinger og i stabstillinger. Det neste nivå utgjøres av befal i lavere operative stillinger der andelen kompetente utgjør seks av ti. Færrest «kompetente» finner vi blant befal i administrative og i tekniske stillinger, der bare halvparten av befalet sier seg godt istand til å løse

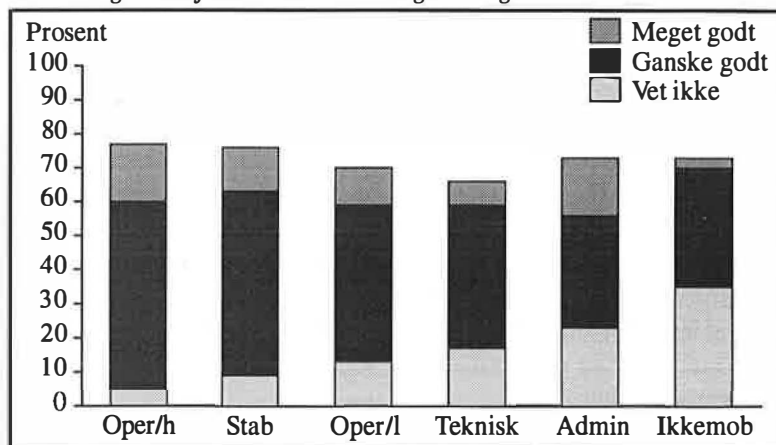
mobiliseringsstillingens oppgaver i en krigssituasjon. «Vet ikke»-andelen skiller også klart mellom stillingene og er mest utbredt i lavere operative, tekniske og administrative stillinger. Førstnevnte er ofte oppsatt med ung befal. Sistnevnte har gjennomgående mindre rep-erfaring.<sup>3</sup>

Dersom vi skiller mellom høyere og lavere gradsnivå også i de ikke-operative stillinger, observerer vi et mønster som følger gradsnivå snarere enn stillingstype. Unntaket er tekniske stillinger som viser den laveste egenvurderte kompetanse uansett. Denne inndelingen gir imidlertid små kategorier for lavere befal, så (den statistiske) usikkerheten i forhold til disse observasjonene er stor.

### Praktisk øvelseserfaring utslagsgivende for kompetansevurderingen

I kapittel 2.4 så vi at befalets gradsnivå er styrt av både teoretisk utdanning og praktisk øvelseserfaring – det vi kalte formell og reell kompetanse. Den formelle kompetansen skiller først og fremst ut de høyere gradsnivåene (kaptein og høyere), mens den reelle kompetansen skiller mellom de lavere gradsnivåene (sersjant til løytnant). Nå er det ikke nødvendigvis de kriterier som gir gradsopprykk som også gjør et befal til en dyktig leder i den

*Figur 6.1 Reservebefalets evne til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver ved en krigssituasjon etter mobiliseringsstilling. Prosent*



Tabellforklaring: Ikkemob=Ikke mobiliseringsdisponert, Oper/= operative befal på lag, gruppe eller troppsnivå, Oper/h= operative stillinger på kompaninivå eller høyere, Stab=stabsstillinger, Admin=administrative stillinger, Teknisk=tekniske stillinger.

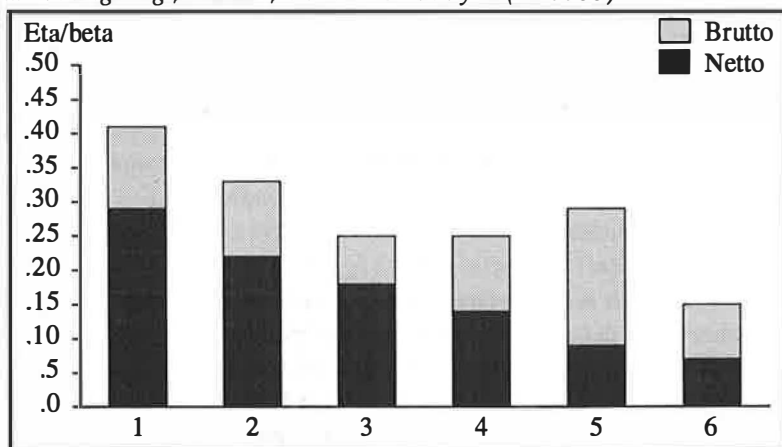
<sup>3</sup> På informert hold i FO mener man med utgangspunkt i de erfaringer som er gjort blant befal med FN-tjeneste, og som dermed faktisk har prøvet sine ferdigheter i krig, at det tekniske befal gjerne er de som i oppfatter seg som mest kompetente.

mobiliseringsstilling der han er oppsatt i dag. La oss se på befalets egen vurdering av dette. Er det den teoretiske og formelle utdanning eller den reelle og praktiske øvelseserfaring befalet selv legger størst vekt på?

Befalets militære bakgrunn og karriere er svært sammensatt. La oss vurdere kompetansen i lys av flere aspekter ved befalets militære bakgrunn samtidig: Alder, forsvarsgren, formalkompetanse, realkompetanse, stillingsnivå og stillingstype (Figur 6.2). Søylene viser betydningen av hver enkeltfaktor brutto og netto, når vi samtidig tar hensyn til virkningen av de andre bakgrunnsegenskapene. Det er befalets realkompetanse, eller praktiske øvelseserfaring, som gir størst uttelling på vurderingen av evnen til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver i krig. Dette gjelder både når vi betrakter denne egenskapen isolert, og når vi samtidig tar hensyn til befalets formelle kompetanse, alder og militære stillingsplassering.

Ser vi nærmere på de elementene som inngår i befalets realkompetanse, finner vi at det å ha rep-erfaring, og særlig øvelsesshyppigheten, forklarer det meste av variasjonene i befalets kompetansevurdering. Befal som sier seg meget kompetent er i gjennomsnitt øvet for 3,5 år siden. Øvelsesshyppigheten synker jevnt med synkende egenvurdert evne til å utfylle mobiliseringsstillingen. Befal som hevder de er meget lite kompetent, har

*Figur 6.2 Evne til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver etter militært utdannings- og øvelsesmønster. MCA-analyse. (N=2233)*



Figurforklaring: 1=Realkompetanse, 2=Forsvarsgren, 3=Alder, 4=Stillingstype, 5=Stillingsnivå, 6=Formalkompetanse. Den vertikale akse angir hver enkelt faktors betydning for variasjonene i egenvurdert kompetanse, varierende mellom 0 og 1. Verdien 0 betyr ingen sammenheng, verdien 1 at all variasjon i egenvurdert kyndighet kan tilbakeskrives til den respektive bakgrunnsegenskap. I praksis vil verdier over .20 angir rimelig sterk betydning. Brutto(effekten) angir hver enkelt faktors betydning isolert sett. Netto(effekten) uttrykker den betydning faktoren gjenstår med når vi samtidig tar hensyn til (kontrollerer statistisk for) betydningen av de andre faktorene.

i gjennomsnitt ikke vært øvet siden tidlig på 1980-tallet (for 14,3 år siden). Dette gjelder også når vi bare betrakter befall i de tre forsvarsgrenene Hær, Sjø og Luft.

Vender vi tilbake til figur 6.2, ser vi at den nest viktigste faktoren er forsvarsgren. Det er særlig HV-befallet som har stor tiltro til egne evner sammen med befall i Hæren. Befall i Luft-, og særlig Sjøforsvaret, har den største andelen som følger seg lite kompetente. Syv av ti befall i HV og seks av ti i Hæren mener de er godt eller meget godt i stand til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver. Den tilsvarende andelen i Sjø- og Luftforsvaret er henholdsvis tre og fire av ti. Men også her gjelder at mye av forsvarsgrenstillørigheten betydning kan tilskrives grenenes ulike øvelsesmønstre. Bruttoeffekten reduseres med omlag 30 prosent når vi kontrollerer for disse egenskapene. For eksempel er bare halvparten av befalet i Sjø- og Luftforsvaret repøvet. Det samme gjelder åtte av ti i Hæren, og så godt som alle i HV. Øvelsesmønsteret gir da også betydelige forskjeller i vurderingen av egenkompetanse. Dette fremgår klart av den betydelig andel befall som svarer vet ikke i kompetansevurderingen. I Sjø- og Luftforsvaret svarer hele 40 prosent vet ikke, mot 15 prosent i Hæren og 5 prosent i HV.

Endelig har stillingsnivå innflytelse på kompetansevurderingen. Den høyeste andel som synes de er godt og meget godt kompetente finner vi blant befall i høyere operative stillinger og i stabsstillinger (hhv. 72 prosent og 67 prosent). Færrest finner vi i administrative og tekniske stillinger (hhv. 50 prosent og 49 prosent). De ulike stillingsnivåene har også ulike krav til praktisk øvelseserfaring. Betydningen av stillingsnivå reduseres til en tredjedel når vi samtidig tar hensyn til de øvrige stillingskennetegnene. Det er kanskje mer overraskende at befalets formelle utdanning har klart mindre betydning (statistisk sett). Den teoretiske grunn- og etterutdanning er faktisk i minst grad utslagsgivende for kompetansevurderingen.

Befall som mener kompetansen deres er «verken god eller dårlig» (jf. figur 1) gjenspeiler i praksis de midlere og lavere kompetansenivå. Befall i denne kategorien scorer lavere enn de som vurderer seg som meget lite kompetente når det gjelder formell, og midt på treet når det gjelder reell kompetanse.<sup>4</sup> Dette kan være et eksempel på at det skal høy grad av kompetanse til for å vite hvor god eller dårlig man faktisk er.

Vi observerer to mekanismer som påvirker befalets egen kompetansevurdering slik den reflekteres i utvist kurs- og øvelsesvirksomhet. Begge er primært styrt av øvelsesmønsteret. Den ene er hvorvidt man faktisk er

<sup>4</sup> Langes indeksen for formalkompetanse scorer «verken-eller kategorien» 0,9 mot hhv 1,4 og 1,2 for befall som vurderer seg som meget godt- eller meget lite kompetente (Eta=.17). Langes realkompetanseindeksen er tilsvarende score 2,7 mot hhv 3,4 og 2,3 (Eta=.40).

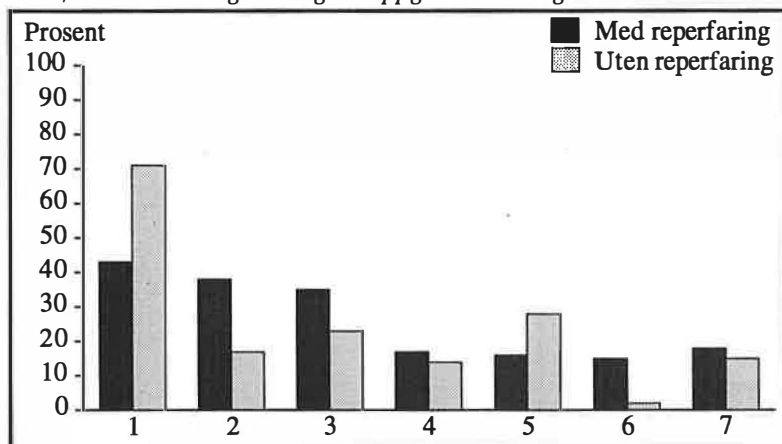
repøvet eller ikke. Den andre er knyttet til repøvelsenes hyppighet – tidsrom siden siste gang man var ute. Effekten av både forsvarsgren og stillingsnivå kan i betydelig grad tilskrives forsvarsgrenenes og stillingsnivåenes ulike øvevelsesmønstre.<sup>5</sup>

### Øvelseserfaring viktigste mangel

Så langt har vi relatert kompetansevurderingen til befalets faktiske utdannings- og øvelsesmønstre. La oss se hva befalet selv synes er viktig. Vi har spurt befalet som mener de er lite godt istand til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver hva de mener er utslagsgivende (Figur 6.3).

Figuren viser vurderingene for befalet med og uten repøvelseserfaring. Andelen uten repøvelseserfaring er liten slik at tallene her er beheftet med relativt stor usikkerhet.<sup>6</sup> Det er tilsynelatende først og fremst utdanningens *omfang og hyppighet* som tillegges vekt. For få repøvelser, for lite kursing og for lite militær opplæring fremheves som de viktigste mangler blant fire-fem av ti befalet. Egenskaper knyttet til stillingsplassering eller øvelsesvirksomheten i seg selv, har antallsmessig sett (ikke nødvendigvis kvalitativt sett for dem det angår) klart mindre betydning. Bare to av ti vektlegger feilplassering,

Figur 6.3 Viktigste begrunnelse blant befalet som mener å være dårlig istand til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver ved krig. Prosent



Figurforklaring: 1=Har deltatt på for få repetisjonsøvelser, 2=Har tatt for få kurs, 3=Har for lite militær opplæring, 4=Er feilplassert ut i fra min militære utdanning, 5=Får ikke utnyttet min sivile utdanning i tilstrekkelig grad, 6=Det som trenes på rep er ikke det jeg vil få bruk for i krig, 7=Annet.

<sup>5</sup> Effekten av de ulike bakgrunnsegenskapene er den samme dersom vi kun betrakter befalet med repøvelseserfaring.

<sup>6</sup> Feilmarginene vil variere mellom 10 prosent-15 prosent for befalet uten repøvelseserfaring mot 4 prosent-6 prosent for befalet med repøvelseserfaring.

for små muligheter til å utnytte sivile ferdigheter eller at øvelsene i seg selv ikke er relevante for de ferdigheter man mener å få bruk for i en krigssituasjon.

For befal uten rep-erfaring er naturlig nok manglende rep-erfaring utslagsgivende for kompetansevurderingen. Syv av ti vektlegger denne faktoren. Dette kan også ha sammenheng med at flere mener de har for lite militær opplæring. Forøvrig merker vi oss at i underkant av tre av ti vektlegger problemer i forhold til det å utnytte sivil kompetanse i mobiliseringsstillingen. Repøvelsenes eventuelt manglende relevans tillegges liten vekt, ettersom befalet ennå ikke har rep-erfaring.

### Mange vil ut av lavere operative stillinger

Når tre-fire av ti befal mener de er lite eller meget lite kompetent til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver i en krigssituasjon, melder spørsmålet seg om de mener de kunne gjort en bedre jobb i en annen stilling. I følge befalens egne utsagn i figur 6.3 er det ikke først og fremst stillingstype, men praktisk øvelseserfaring knyttet til stillingen som er utslagsgivende. Dette betyr nødvendigvis ikke at befalet ikke vil kunne gjøre en bedre jobb i en annen stilling. La oss se hvor befalet selv mener de kan utrette mest.

Overgangsmatrisen i tabell 6.3 sammenstiller dagens mobiliseringsstilling (horisontalt) med den stilling der man mener man mener å kunne gjøre størst nytte i mobiliseringsstyrken (vertikalt). Langs den nederste horisontalen ser vi for eksempel at 41 prosent av befalet befinner seg i lavere

*Tabell 6.3 Overgangsmatrise. Mobiliseringsstilling som gir størst nytte etter faktisk mobiliseringsstilling blant mobiliseringsdisponerte. Prosent (N=1495)*

| Stilling som gir best utnytting | Stilling i dag |     |      |      |       | Alle |
|---------------------------------|----------------|-----|------|------|-------|------|
|                                 | Operativ       |     | Stab | Adm. | Tekn. |      |
|                                 | Lav            | Høy |      |      |       |      |
| Operativ / lavere               | 21             | 1   | 1    | -    | -     | 23   |
| Operativ / høyere               | 4              | 10  | -    | 1    | -     | 15   |
| Stab / bataljon+                | 1              | 1   | 14   | -    | -     | 17   |
| Admin / forvaltn.               | 5              | 2   | 1    | 8    | 1     | 18   |
| Teknisk tjeneste                | 2              | -   | -    | -    | 5     | 8    |
| Annet våpen /gren               | 1              | -   | -    | -    | -     | 1    |
| Vet ikke                        | 7              | 3   | 4    | 3    | 2     | 18   |
| Alle                            | 41             | 17  | 22   | 13   | 7     | 100  |

operative stillinger, synkende til 7 prosent i tekniske stillinger. Tilsvarende leser vi langs den vertikale kolonnen ytterst til høyre at 23 prosent mener å kunne gjøre størst nytte for seg i operative lavere stillinger, synkende til 8 prosent i tekniske stillinger. Avviket mellom andelen faktisk plasserte i de respektive stillinger og andelen som mener de kan gjøre den beste jobben i de samme stillingene, kan oppfattes som uttrykk for mistilpasning og/eller mangelfull kompetanseutnytting.

La oss se litt nærmere på strømningene. Langs (den uthevede) diagonalen i tabellen finner vi andelen som mener de gjør den beste jobben i den stillingen de besitter i dag, – totalt seks av ti. Rundt 40 prosent av dagens reservebefal mener med andre ord at kan gjøre en bedre jobb i en annen stilling!

Størst avvik finner vi blant lavere befall i operative stillinger. Mens fire av ti er ansatt i slike stillinger, er det bare to av ti som mener de gjør den beste jobben der. Av de 20 prosent som vil ut av lavere operativ stilling, ønsker en femtedel (fire prosentenheter) tjeneste som høyere operativt befall. En av fire (fem prosentenheter) ønsker tjeneste som administrasjons- eller stabsbefall. Den største kategorien (syv prosentenheter) mener at de er feilplassert i stillingen, men har ingen klare meninger om hvor de ønsker seg hen.

Samtidig er det flere befall som mener de vil gjøre den beste jobben i en stabstilling eller i en administrativ stilling, i forhold til andelen som fungerer i slike stillinger (hhv. 22 prosent mot 17 prosent og 13 prosent mot 18 prosent). To av ti (fire prosentenheter) vil ut av stabstillinger, uten klare oppfatninger om hvor de passer best. En tilsvarende strøm registreres ut av administrative stillinger. *Ja, blant befall som ønsker å skifte beite har omlag halvparten ingen klar formening om hvor de alternativt kan plasseres!* Ellers vil «avgangene» ofte langt på veg balanseres gjennom «tilgangene».

I tolkingen av matrisen må vi være oppmerksom på befalets kunnskapsnivå og de ulike motivasjoner som kan begrunne skifte av stilling. Når såvidt mange ønsker tjeneste bort fra lavere operative feltstillinger og over til administrative-/forvaltningsstillinger innebærer dette skiftet en helt annen type arbeidsoppgaver, antakelig med mindre fysisk belastende tjeneste. Vi har i kapittel 2 registrert typiske karriereveger, blant befall med lavere gradsnivå, ut av operative og inn i administrative stillinger etterhvert som befalet når skjels år og alder. Matrisen antyder at befalet selv har et bevisst ønske om å «komme inn i varmen» (jf. kap 2,5).

Enkelte befall oppgir forøvrig at de vil kunne utføre andre oppgaver som vil være til større nytte i Forsvaret enn den stilling de har i dag, samtidig som den alternative stillingskategori oppgis å være den samme som dagens. I tabell 6.3 er disse plassert langs diagonalen. Svargivningen kan tolkes som

uttrykk for at de primært ønsker å forbli i sin nåværende stilling, men ønsker et annet arbeidsinnhold. Andelen utgjør omlag én prosentenhet for hver stillingskategori. Unntaket er administrativt befall, der andelen utgjør to prosentenheter.

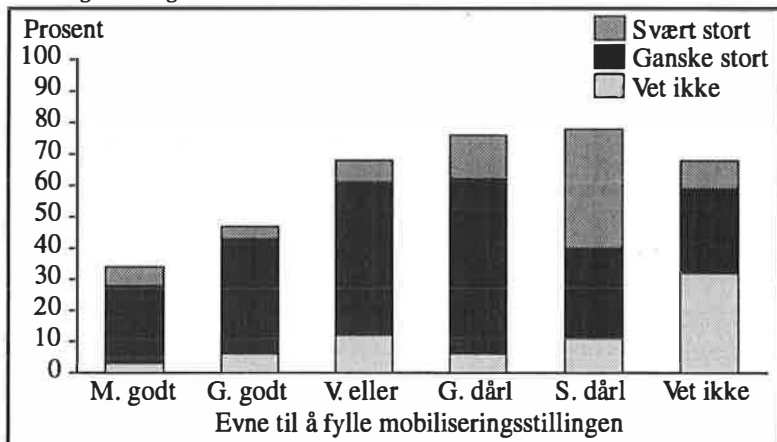
### 6.3.2 MULIGHETER FOR VIDEREUTDANNING

Vi kan anta at reservebefalets kompetansevurdering vil være utslagsgivende når det gjelder motivasjonen for å ta videreutdanning. Det er særlig rep-øvelsenes hyppighet som påvirker vurderingen av evnen til å fylle mobiliseringsstillingen. Er det først og fremst befall med lite rep-erfaring som ønsker å fortsette med kurs- og øvelsesvirksomhet? Eller reflekterer høy kurs- og øvelsesfrekvens i seg selv et behov for mer utdanning? Det skal som nevnt ofte høy kunnskap til for å vite hvor lite man kan.

Figur 6.4 viser befalets vurdering av behovet for militær etterutdanning etter oppfatning av dagens evne til å fylle mobiliseringsstillingen. I underkant av fire av ti sier behovet er ganske stort. Én av ti mener det er meget stort. Omlag en tredjedel blant dagens reservebefall hevder med andre ord å ha stort behov for videreutdanning.

Behovsvurderingen er samtidig klart stigende med synkende tiltro til egne ferdigheter. Blant befall som vurderer seg som meget kompetente har tre av ti stort utdanningsbehov. Blant befall med svært dårlig kompetanse øker det til nesten syv av ti. Dersom man er usikker på egne evner er behovsvurderingen også ofte usikker.

*Figur 6.4 Behov for opplæring etter vurdering av evne til å utfylle mobiliseringsstillingen. Prosent*



Behovet er tilsynelatende det samme i alle grupper av befalskorpset, uansett forsvarsgren, stillingsnivå eller stillingstype. Igjen er det befalets praktiske kurs- og øvelsesvirksomhet som er utslagsgivende for vurderingen. Etterutdanningsbehovet er synkende med stigende praktisk øvelseserfaring. Betraktet etter befalets formelle utdanningsbakgrunn er forholdet delvis motsatt: Jo mere teoretisk utdanning man har, jo større vurderes etterutdanningsbehovet å være. Det antydes at høy formalkomptanse virker forsterkende dersom realkompetansen samtidig er høy. Variasjonene i behovsvurderingen er imidlertid mindre markerte enn når vi betrakter befalets reelle kompetanse, og er på grensen til å være statistisk pålitelige.<sup>7</sup>

To ytterpunkter, vurdert etter befalets stilling, utgjøres av befal i tekniske stillinger og i stabs- og administrative stillinger. Seks av ti blant førstnevnte gir uttrykk for stort opplæringsbehov. Fire av ti blant sistnevnte. Det generelle trekk er imidlertid at utdanningsbehovet følger av øvelsesmønsteret, snarere enn av stillingskategori.<sup>8</sup>

### **Utbredt vilje til videreutdanning**

Etterutdanningsbehovet er stort. Et viktig spørsmål er hvilke muligheter behovsvurderingen gir når det gjelder mulighetene for videreutdanning av befal. Vi har stilt to spørsmål med ulik grad av forpliktelse. For det første om man i det hele tatt er villig til å ta ekstra kurs eller annen frivillig opplæring i tillegg til det man er pålagt i dag. Dersom man er villig til tilleggsutdanning, blir man videre spurt om man er villig til å inngå en fireårig kontrakt om å bruke mer tid på mobiliseringsstyrken mot garanti om grad-sopprykk. I den siste påstanden er vi ute etter befalets generelle motivasjon. Spørsmålet er ikke konkretisert i forhold til eksakt hvor mye tid man skal bruke for å oppnå bestemte avansement.

Svarene reflekterer gjennomgående høy grad av villighet blant reservebefalet. Halvparten sier de kan tenke seg å bruke mer tid enn de i dag er pålagt til frivillig etterutdanning. Blant de villige hevder igjen i underkant av seks av ti at de kan tenke seg å gå inn på en fireårskontrakt. Uttrykt i grader av villighet er 28 prosent villige til kontraktsforpliktende videreut-

<sup>7</sup> Gjennomsnittlig score for formell ( $\eta^2=,12$ ) og reell ( $\eta^2=,26$ ) kompetanse er som følger vurdert etter etterutdanningsbehov:

|                      |             |              |             |            |
|----------------------|-------------|--------------|-------------|------------|
| Formell kompetanse   | 1,3         | 1,2          | 1,2         | 1,1        |
| Reell kompetanse     | 2,6         | 2,8          | 3,0         | 2,8        |
| Etterutdanningsbehov | Meget stort | Ganske stort | Ganske lite | Svært lite |

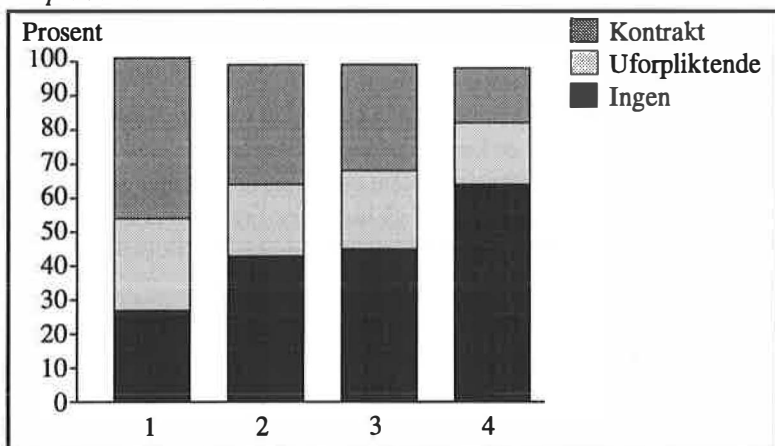
<sup>8</sup> En modell som inkluderer befalets alder, forsvarsgren, formell- og reell kompetanse, stillingsnivå og stillingstype forklarer samlet bare 3 prosent av variasjonene i utdanningsbehovet. De øvrige bakgrunnskarakteristika «tilslører» snarere enn å utdype betydningen av befalets realkompetanse.

danning. 22 prosent vil ta ekstra utdanning uten videre forpliktelser. 50 prosent er ikke villige til å ta tilleggsutdanning i det hele tatt.

Villigheten til å ta videreutdanning synker jevnt med synkende behovsvurdering. Blant befall som anser etterutdanningsbehovet som meget stort, er hele syv av ti villige til å ta frivillig tilleggsopplæring. I overkant av halvparten sa seg villige til å inngå kontraktsforpliktelse. Blant befall som mener behovet er svært lite, er to av ti innstilt på videreutdanning. Én av ti er villig til å inngå kontrakt. To av ti er inntilt på uforpliktende videreutdanning.

Det er grunn til å spørre om viljen til tilleggsutdanning er påvirket av hva slags kyndighet den enkelte befall allerede har ervervet seg, hvilken forsvarsgren han tilhører, hvilken stilling han er oppsatt i, hans alder og fartstid i Forsvaret. En nærmere analyse viser at det i hovedsak er alder og den formelle utdanningen som er bestemmende. Disse to egenskapene har hver for seg like stor betydning for befalets villighet som behovsvurderingen i seg selv. Høy alder (over 35 år) og meget lav formell kompetanse (score 0-1 på skalaen fra 0-5) reduserer villigheten til ekstra utdanningsaktivitet. Mens befalets realkompetanse – eller øvelsesbyrde om man vil – har stor betydning for egenvurdert kompetanse, er det i denne sammenheng mindre viktig. Alder og formalkompetanse har først og fremst selvstendig statistisk

*Figur 6.5 Villighet til ekstra utdanning etter kombinert alder og formelt kompetansenivå. Prosent*



Figurforklaring: Høy alder = eldre enn 36 år. Høy kompetanse = score over gjennomsnittet på vårt samlemål for militær kompetanse i henhold til indeks i kapittel 2.3. 1=Lav alder/høy kompetanse, 2=Høy alder/høy kompetanse, 3=Lav alder/lav kompetanse, 4=Høy alder/lav kompetanse.

betydning for på kursvillighet, og reduseres bare ubetydelig dersom man samtidig tar hensyn til befalets realkompetanse.<sup>9</sup>

Samtidig viser de eldre befal gjennomgående det høyeste formelle kompetansenivå. Er alderens betydning for viljen til å ta etterutdanning avhengig av befalets kompetansenivå? Figur 6.5 viser hvordan villigheten til tilleggsutdanning varierer mellom ulike kombinasjoner av alders- og kompetansenivå.

Lavest andel villige møter vi blant «trette pensjonister» (4). Disse har høy alder og lite formell utdanning. To av ti er villige til kontraktsfestet videreutdanning. Seks av ti ønsker ingen videreutdanning i det hele tatt. Motsatt finner vi den høyeste andelen villige blant «karrierebefal» med lav alder og samtidig høyt kompetansenivå (1). I denne kategorien er hele fem av ti villige til å inngå kontraktsbunden opplæring. Tre av ti ønsker ikke videretutdanning. Kombinasjonen lav kompetanse og lav alder (3:»aspirant») eller høy utdanning og høy alder (2:»moden») avviker lite fra den generelle trenden.<sup>10</sup>

Det er med andre ord blant befal som allerede har vist høy grad av kurs- og øvelsesvirksomhet, og som ennå er i begynnerfasen av vernepliktskarrieren, at viljen til ytterligere utdanning gjør seg sterkest gjeldende. Denne andelen er forøvrig relativt lav i befalskorpsset. Totalt sett utgjør andelen aktive befal som er villige til kontraktsinngåelse for videre utdanning om lag fem prosent av reservebefalet! Inkluderes befal som er villige uten kontraktsforpliktelse øker andelen til om lag ni prosent.

### **Tid avsatt til opplæring**

Hvor mye tid er man rede til å avsette til frivillige kurs, dersom man i utgangspunktet ønsker slik opplæring? Igjen fremtrer et bilde av utbredt og høy grad av villighet: 30 prosent blant befal som ønsker tilleggsutdanning er villige til å sette av én måned til frivillig opplæring over en fireårsperiode, 19 prosent vil sette av én og en halv måned over det samme tidsrom og 15 prosent en helg hver måned! Mellom 60 prosent og 70 prosent blant befal

<sup>9</sup> Modellens totale forklaringskraft er 6 prosent og 7 prosent hhv før og etter kontroll for realkompetanse. Når befalets behovsvurdering inkluderes, øker modellens forklaringskraft til hele 18 prosent.

<sup>10</sup> Det kan også nevnes at befal med lav alder og lavt formelt kompetansenivå i stor grad finnes igjen i operative stillinger på lags- eller troppsnivå (53 prosent mot 32 prosent blant befalet generelt). Befal med høy alder og høy formalkompetanse gjenfinnes tilsvarende i operative- og stabstillinger på høyt nivå (41 prosent og 34 prosent mot 21 prosent blant befalet generelt). Lav formalkompetanse og høy alder er overrepresentert blant befal som ikke lenger er mobiliseringsdisponert. «Karrierebefalet», der utdanningspotensialet relativt sett sannsynligvis er størst, fordeler seg jevnt over hele spekteret av mobiliseringsdisponerte tjenestestillinger.

som ønsker frivillig etterutdanning, er ifølge egne utsagn villige til å bruke mere enn én måned i året på Forsvarsaktivitet over en fireårsperiode.

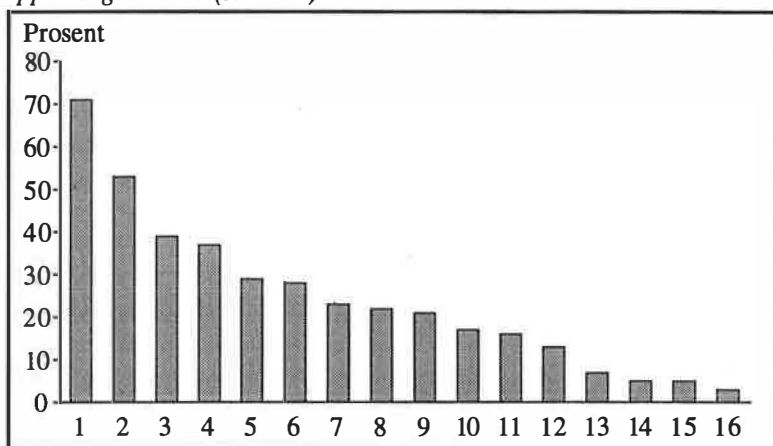
Ikke uventet er det befal som legger de strengeste forpliktelsene på utdanningsaktiviteten som også er villige til å sette av mest tid til denne aktiviteten. Blant befal som kan tenke seg å inngå kontraktsfestet videreutdanning hevder i underkant av seks av ti at de er villige til å sette av mer enn én måned til frivillig opplæring over en fireårsperiode. Tre av ti er faktisk villige til å sette av mere enn en helg per måned! Blant befal som kan tenke seg videreutdanning, uten kontraktsforpliktelse, er to av ti villige til å sette av like mye tid. Vi har imidlertid i kapittel 5 sett at det kan være betydelig avstand mellom hva man sier man er villig til å gjøre og hva man faktisk har utvist av aktivitet.

### Tre generelle utdanningsbehov

Halvparten av befalet uttrykker ønske om videre opplæring. Hvilke typer utdanning er man spesielt interessert i? Reflekterer behovene ønsker om å perfektionere seg innenfor dagens mobiliseringsstilling, eller ønsker man å prøve ut nye områder? La oss se nærmere på hvilke utdanningbehov reservebefalet har.

Vi har spurt befal som ønsker opplæring hvilke typer opplæring de vil være spesielt interessert i, og stilt dem overfor ulike alternativ som kan sies

*Figur 6.6 Utdanningsønsker blant befal som er villige til frivillig tilleggsoplæring. Prosent (N=1112)*



Figurforklaring: 1=Lederskap, 2=Krisehåndtering, 3=Taktikk, 4=Fagkurs i egen våpen-  
gren/bransje, 5=Våpenopplæring, 6=Personalforvaltning 7=Stabskurs, 8=Troppsjefs-  
kurs, 9=EDB, 10=Økonomi, 11=Materiellforvaltning, 12=Kompani/batterisjefkurs,  
13=Elektronikk, 14=Annet, 15=Mekanikk, 16=Bataljonssjefkurs.

å være relevante for Forsvaret (Figur 6.6). Figuren antyder et betydelig mangfold i utdanningsbehovene. Blant befalets «fem på topp» finner vi lederskap, krisehåndtering, taktikk, fagkurs i egen våpenart og våpenopplæring generelt. Elektronikk, mekanikk og bataljonsjefskurs er derimot lite foretrukket – primært et uttrykk for at et fåtall befal er plassert i tekniske stillinger, og på så høyt nivå. Det generelle bildet representerer et komplekst forhold mellom stillingstyper, de behov stillingen krever og de faktiske utdanningsbehov.

For det første oppgir mange befal flere ønsker – gjennomgående to. Ser vi bort fra befal som ikke ønsker frivillig opplæring og dermed heller ikke har konkrete utdanningsønskener, øker antallet prioriteringer til det dobbelte. Én av ti har seks eller flere ønsker. For det andre oppfattes mange av utdanningsalternativene antagelig som komplementære. Er det noen form for systematikk i ønskene – spesielle kombinasjoner av utdanningsbehov som går sammen? Uttrykker de egentlig ett og samme generelle behov?

For å besvare disse spørsmålene har vi utført en såkalt faktoranalyse. Antagelsen er at det er mulig å redusere kombinasjoner av ulike utdanningsønskener til et sett av én eller flere «underliggende dimensjoner» eller «utdanningsprofiler». Dersom mange befal har samme type kombinasjoner av ønsker, vil disse bli gruppert langs én og samme dimensjon. Dersom utdanningskombinasjonene er helt tilfeldige, vil vi sitte igjen med like mange utdanningsprofiler som de utdanningsalternativene vi startet analysen med.<sup>11</sup>

Faktoranalysen indikerer tre generelle underliggende tendenser i befalets utdanningsønskener. For det første – og mest utpreget – et behov for militærfaglig utdanning. I dette batteriet inngår (i synkende grad av viktighet) våpenopplæring, troppsjefskurs, taktikk, lederskap, fagkurs i egen våpenart og krisehåndtering. For det andre en økonomisk/administrativ dimensjon. Her inngår kurs i økonomi, personellforvaltning, materiellforvaltning og EDB. Den siste dimensjonen er praktisk/teknisk, knyttet til elektronikk og mekanikk. Mens halvparten av befalet ikke har ønsker om videreutdanning, er det med andre ord klare systematiske trekk i befalets utdanningsønskener blant dem som melder utdanningsbehov.

### **Utdanningsønskener gjenspeiler mobiliseringsstillingsbehovet**

De tre utdanningsprofilene synes å reflektere generelle stillingsbeskrivelser i Forsvaret, fra operative, via administrative til tekniske stillinger. Er prioriteringene et uttrykk for at man først og fremst ønsker å viderekvalifisere seg innenfor dagens mobiliseringsstilling, snarere enn å kvalifisere seg ut av denne og over i andre stillinger? Med utgangspunkt i faktoranalysen har

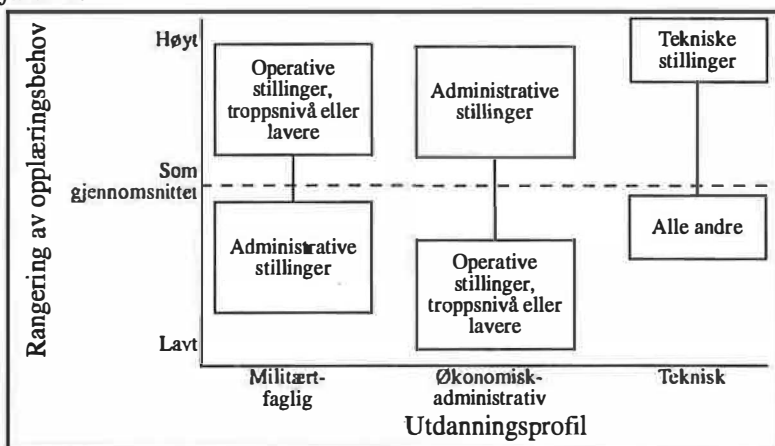
<sup>11</sup> For en nærmere redegjørelse, se appendix 3.

vi konstruert tre utdanningsindekser som gjenspeiler de tre underliggende dimensjonene i befalets utdanningsønsker. Høy positiv score angir høy prioritering langs den respektive dimensjon. Figur 6.7 viser hvordan befall i ulike tjenestestillinger rangerer ulike utdanningsbehov.

Figuren viser langt fra perfekte relasjoner mellom stillingstype og utdanningsehov. Likevel antydes enkelte klare trekk. Langs den første dimensjonen, som reflekterer militærfaglig utdanning, er det først og fremst befall i lavere operative stillinger som skiller seg ut. Det er i disse stillingene at troppsjefskurs, taktikk, våpenopplæring, fagkurs og så videre er aktuelle. Den motsatte ytterlighet langs denne dimensjonen er befall i administrative stillinger. Sistnevnte er i stor grad er besatt av befall som allerede har oppnådd høy grad, samtidig som stillingen setter lavere rent våpentekniske krav. Den økonomisk-administrative behovsprofilen har sine sterkeste utslag blant befall i administrative stillinger. Befall i lavere operative stillinger prioriterer i liten grad utdanning innen økonomi og ledelse. Endelig ser vi at behovet for utdanning i elektronikk og mekanikk gjør seg sterkest gjeldende blant befall i tekniske stillinger. I noen grad også blant befall som i dag ikke er mobiliseringsdisponert.<sup>12</sup>

Mange befall ønsker tilsynelatende først og fremst videreutvikling innenfor felt der man allerede har kompetanse i dag, snarere enn å gi seg i kast

Figur 6.7 Utdanningsprofiler etter mobiliseringsstilling. Gjennomsnittlig faktorscore



<sup>12</sup> Ikke-mobdisponerte befall utgjør for en stor del befall fra de teknisk orienterte forsvarsgrenene Sjø og Luft.

med nye områder. Dette bryter i noen grad med befalets ønsker om omplassering i forhold til dagens stilling (Jf. tabell 3). Vi tolker befalet dithen at selv om man mener man kan gjøre en bedre jobb i en annen stilling, er dette ikke til hinder for at mange ønsker å kvalifisere seg videre innenfor dagens stilling. Vi kjenner ønskene om overflytting og etterutdanning, ikke rangeringen dem imellom.

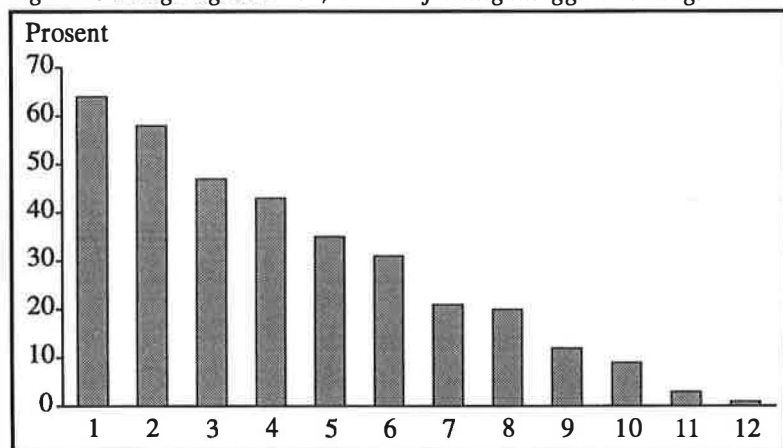
### 6.3.2 MOTIVASJON FOR OPPLÆRING

Reservebefalets utdanningsønsker er sammensatte og spesifikke. Vi kan følge opp denne vurderingen ved å se hva befalet selv oppgir som viktigste motivasjon for ønskene om videre utdanning (Figur 6.8).

Hyppigst oppgis at man ønsker å kvalifisere seg bedre for mobiliseringsstillingen (64 prosent), sammen med en generell interesse for Forsvaret (58 prosent). Ellers vektlegges det å søke nye utfordringer (47 prosent), det å få en meningsfull tjeneste (43 prosent), tilpasning av sivile ferdigheter til mobiliseringsstillingen (35 prosent) samt ønske om å oppnå mer ansvar og innflytelse (31 prosent). Stillings- og gradsavansement, eller bekvemmelighetshensyn som økonomisk kompensasjon og avtjening av repøvelse nær hjemstedet, vektlegges av få.

Prioriteringene er i relativt liten grad knyttet til befalets kompetansenivå, men reflekterer militære karrierestiger. Vi kan illustrere betydningen av

Figur 6.8 Viktigste grunn bak ønske om frivillig tilleggsutdanning. Prosent



Figurforklaring: 1=Kvalifisering for mobiliseringsstillingen, 2=Generell interesse for Forsvaret, 3=Søker nye utfordringer, 5=Tilpasse sivile ferdigheter til mobiliseringsstillingen, 6=Oppnå mere ansvar og innflytelse, 7=Større utnyttning av sivile ferdigheter, 8=Oppnå høyere grad, 9=Oppnå avansement til høyere stilling, 10=Oppnå bedre økonomisk godtgjøring, 11=Annet, 12=Avtjene repøvelser nær hjemsted.

karrireplassering ved å sammenstille motivasjonsfaktorene mellom befal med ulike kombinasjoner av alder og kompetansenivå (jf. figur 6.5). Sammenstiller vi «aspirantene» (lav alder/lav kompetanse) med de «modne» (høy alder/høy kompetanse), finner vi at førstnevnte i større grad har ønske om å få en meningsfylt tjeneste (40 prosent mot 35 prosent hhv.). Sammenstilles «karrierebefalet» (lav alder/høy kompetanse) med de «trette pensjonister» (høy alder/lav kompetanse), er det færre blant sistnevnte som ønsker å bruke utdanningen til å tilpasse sivile ferdigheter til mobiliseringsstillingen (43 prosent mot 28 prosent). Flere blant de førstnevnte vektlegger det å søke utfordringer (57 prosent mot 32 prosent), makt og innflytelse (38 prosent mot 27 prosent). Ellers er variasjonene små.

### **To hensyn reduserer utdanningsambisjonene**

Tilsvarende har vi spurt befal som ikke ønsker frivillig videreutdanning om hva som er de viktigste grunnene til at man ikke ønsker slik opplæring. Halvparten av dette befalet vektlegger at de ikke ønsker avansement. Tilsvarende vektlegger tre av ti at de er fornøyd med den funksjon de er tildelt i mobiliseringsstillingen i dag. Tre av ti hevder at de er blitt for gamle, to av ti mener tjenesten først og fremst er en plikt som de må gjennom uten at de ønsker å gjøre noen ekstra innsats for Forsvaret. Det å ikke ønske videreutdanning knyttes med andre ord til gradsadvansement, snarere enn til spesialisering på det nivå man allerede er.

De fleste befal oppgir forøvrig flere enn én grunn til at de ikke ønsker å ta frivillig videreutdanning. På samme måte som ovenfor har vi gjennomført en faktoranalyse, for å vurdere om det er underliggende og generelle typer vurderinger som skiller befalet i syn på videreutdanning. Vi observerer to generelle mønstre. For det første en generell vurdering knyttet til «pliktetikk». Man ønsker ikke avansement, tror ikke videreutdanning vil gi ekstraøkonomisk uttelling og har praktiske problemer i forhold til familie eller jobb. Tjenesten som reservebefal er først og fremst en plikt man utfører for fedrelandet. For det andre observerer vi en dimensjon knyttet til det å være «gammel og mett av dage»: man føler seg for gammel, at man allerede utnytter sine ferdigheter i mobiliseringsstillingen og at man stort sett er fornøyd med den funksjonen man har i dag.

Utsagnene er i utgangspunktet lite påvirket av stillingstype. Vi skal likevel merke oss følgende: Blant befal i lavere operative stillinger oppgir 61 prosent at de ikke ønsker avansement, mot 44 prosent blant befal i administrative stillinger. Førstnevnte stillingskategori er også overrepresentert blant befal som oppgir at tjenesten først og fremst er en plikt (27 prosent, mot for eksempel 18 prosent og 13 prosent blant henholdsvis administrativt og

teknisk befal). Likeledes vektlegger 38 prosent av befalet i tekniske stillinger at de har sivile ferdigheter som kunne ha vært utnyttet i Forsvaret, men at de er fornøyd med den funksjonen de har i mobiliseringsstillingen i dag. Tilsvarende andel blant befal i operative stillinger er 29 prosent. Endelig vektlegger 46 prosent av befal som ikke er mobiliseringsdisponert at de føler seg for gamle.

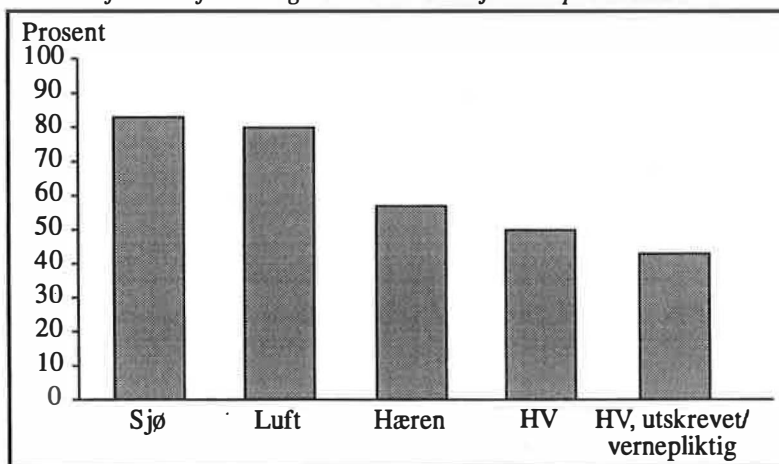
Blant befal som *ønsker* videreutdanning er ambisjoner om gradsopprykk og økonomisk avansement lite fremtredende. Blant befal som *ikke ønsker* videreutdanning er det nettopp disse årsakene som trekker i negativ retning.

### Få kjenner utdanningstilbudet – forsvarsgren betyr mest

Vi har sett at avansement i stor grad forutsetter frivillig kursing, dersom befalet ikke har befalsskole eller teknisk fagskole som grunnutdanning (særlig i HV). Samtidig er andelen med frivillige kurs relativt lav. Vurderingen av befalets grad må knyttes til befalets kunnskap om mulighetene.

Det første som slår en er hvor lite kjent utdanningstilbudet er. Kun fire av ti reservebefal hevder å kjenne Forsvarets frivillige etterutdanningskurs for reservebefal! Generelt sett er det flere tildels samvarierende faktorer som forklarer dette. Lav alder (under 35 år), meget lav formell (score 0) og reell (score 0-3) kompetanse, det å ikke være mobiliseringsdisponert eller at man er disponert på laveste nivå (lag/tropp) reduserer, sannsynligheten for å kjenne tilbudet. Man kan diskutere om manglende informasjon er en årsak til eller en konsekvens av befalets lavere formelle og reelle kompetanse. Sterkest utslag finner vi imidlertid igjen for forsvarsgren (Figur 6.9).

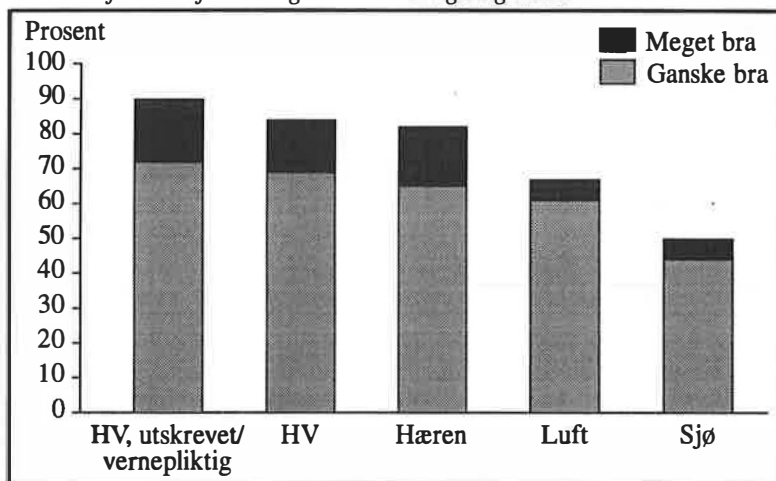
Figur 6.9 Kjennskap til Forsvarets frivillige etterutdanningskurs for reservebefal etter forsvarsgren. Andel uten kjennskap. Prosent



I Sjø- og Luftforsvaret hevder hele åtte av ti reservebefal ikke å kjenne etterutdanningstilbudet! Andelen synker til i underkant av seks av ti i Hæren, og til rundt halvparten i HV. Variasjonene kan knyttes til forsvarsgrenenes ulike øvelsesvirksomhet og kurstilbud. I Sjøforsvaret gjør de fleste befal seg ferdig med plikttjenesten under førstegangstjenesten. Behovet for repøvelse er lite. Kontakten med Forsvaret reduseres, og dermed også sannsynligheten for å bli informert. Samtidig legger de ulike forsvarsgrenenes repøvelsesmønster ulike føringer på utformingen av kurstilbudet i seg selv. Tilbudet i Sjø- og Luftforsvaret er betydelig lavere enn i Hæren og i HV. I HV består tjenesten for en stor del i kursvirksomhet.

Dette er ikke minst viktig når vi samtidig observerer at syv av ti som ikke har benyttet seg av kurstilbudet heller ikke kjenner det. To av ti mener tilbudet er bra selv om de ikke har benyttet det. På den annen side sier i underkant av halvparten av befal som oppgir å ha tatt frivillige kurs i vårt spørsmål om hvilke typer kurs de har, at de nå ikke kjenner tilbudet. Dette kan tolkes dithen at man bruker tid på å orientere seg der man har behov. Dersom plikttjeneste etter 15 måneders usk- eller kvartermesterkurs består i en til tre fjortendagers øvelser, kan kursbehovet oppfattes som lite relevant. I så måte er det mer overraskende at mer enn halvparten av befalet i Hæren ikke kjenner tilbudet. De må tross alt regne med to til fire måneder rep etter

*Figur 6.10 Vurdering av Forsvarets frivillige etterutdanningskurs for reservebefal etter forsvarsgren. Andel meget-/ganske bra. Prosent. \**



\* Antall befal som kjenner tilbudet i Sjø- og Luftforsvaret samt det lave antallet utskrevet og vernepliktig befal i HV generelt, gjør observasjonene på enkeltanslag for disse gruppene usikre. Feilmarginene vi være på 10-15 prosent. Sammenhengen mellom vurderingen og forsvarsgren generelt sett er relativt sterk og statistisk signifikant ( $\text{Eta}=.22$ ,  $\text{sign} .000$ ).

førstegangstjenesten/grunnutdanningen. Kanskje er nettopp byrdebelastningen i seg selv forklaringen. Vi må forøvrig være oppmerksomme på muligheten for at de frivillige kursene faktisk er lite synlige.

### **Tilbudet godt likt**

Frivillige kurs kan være avgjørende for muligheten til å stige i gradene. Kursvirksomhet kan dels uttrykke befalets egne ønsker og behov, men kan også være et uttrykk for øvelsesmønsteret og det tilbud befalet har i mobiliseringsstillingen. Vi har spurt befalet som hevder å kjenne utdanningstilbudet om hvordan de vurderer Forsvarets frivillige etterutdanningskurs for reservebefal (Figur 6.10).

Vurderingen er gjennomgående positiv. En til to av ti sier seg meget godt fornøyd, åtte av ti befalet sier seg meget eller ganske godt fornøyd. De fleste fornøyd finner vi blant befalet i HV (særlig blant utskrevet og vernepliktig HV-befal) og i Hæren. Færrest fornøyd finner vi i Luft- og Sjøforsvaret. De «tekniske» forsvarsgrenene Luft og Sjø har i dag tilsynelatende det dårligste tilbudet, den laveste andelen befalet som kjenner tilbudet og den minste andelen fornøyd blant dem som kjenner tilbudet.

### **Vurdering av utdanningstilbudet**

Avslutningsvis har vi stilt befalet overfor ulike påstander som vurderer kvaliteten på dagens utdanning. Prioriteringene sier noe om hvilke holdninger som ligger bak de utdanningsvalgene vi har observert. Samtidig indikerer de hvilke innholdsmessige justeringer som kan være aktuelle i fremtiden. Den første påstanden berører utdanningen i generelle vendinger. Den neste knytter an til den formelle utdanningen. Den siste berører den tekniske siden, gjennom kvaliteten på dagens øvelsesmateriell (Figur 6.11).

Størst tilfredshet observerer vi når det gjelder grunnutdanningens kvalitet, der 34 prosent mener dagens grunnutdanning gir et bra grunnlag å bygge videre på under etterutdanningen. Tre av ti mener standarden på dagens øvelsesmateriell er god nok til at utdanningen blir tilfredsstillende. Kun to av ti mener generelt sett at dagens utdanningstilbud dekker reservebefalets behov for utdanning. En tredjedel av dagens reservebefal har med andre ord tildels vesentlige innvendinger mot dagens utdanningsordning.

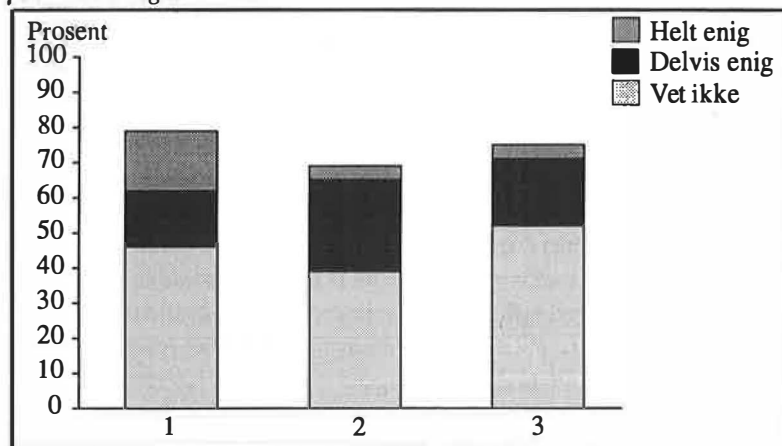
Det mest interessante trekk i figuren er den relativt høye vet ikke andelen som gjør seg gjeldende for alle kategorier befalet. Andelen indikerer en utbredt «fremmedgjorthet» eller manglende interesse overfor dagens utdanningstilbud. Svarene kan i så måte ses i sammenheng med den lave kjennskap reservebefalet har til de frivillige etterutdanningskursene. I enkelte tilfeller kan den skyldes manglende kontakt med utdanningssystemet generelt sett via øvelsesmønsteret.

Den store vet ikke andelen gjør seg gjeldende innenfor alle forsvarsgrener, gradsnivå, stillingstyper og så videre.<sup>13</sup> Vi observerer tendenser i retning av at det er befall over 40 år, rulleført i HV med lav formell utdanning som er mest fornøyd med utdanningstilbudet generelt sett. Tilsvarende er eldre befall, befall i Hæren, med høy formell og reell kompetanse på høyt stillingsnivå mest fornøyd med den tekniske standard på øvelsesmateriellet. Mest tilfreds med grunnutdanningens kvalitet er befall i Hæren og i HV i operative eller stabsfunksjoner. Tendensene er imidlertid svake – enten er man fornøyd eller så er man det ikke.

### Effektive repøvelser?

Repøvelsene er det sentrale element i videreutdanningen av reservebefallet. Her tilføres man teoretisk kompetanse gjennom kursing forut for – og praktisk øvelsesvirksomhet gjennom – avdelingsperioden. De aller fleste befall – rundt syv av ti – har da også én eller annen form for rep-erfaring. Vi har stilt befalet overfor noen påstander som berører repøvelsenes funksjon og virkemåte. Befall som ikke har rep-erfaring er utelatt fra analysen.

*Figur 6.11 Vurdering av dagens utdanningstilbud. Andel helt/delvis enig i påstandsutsagn. Prosent*



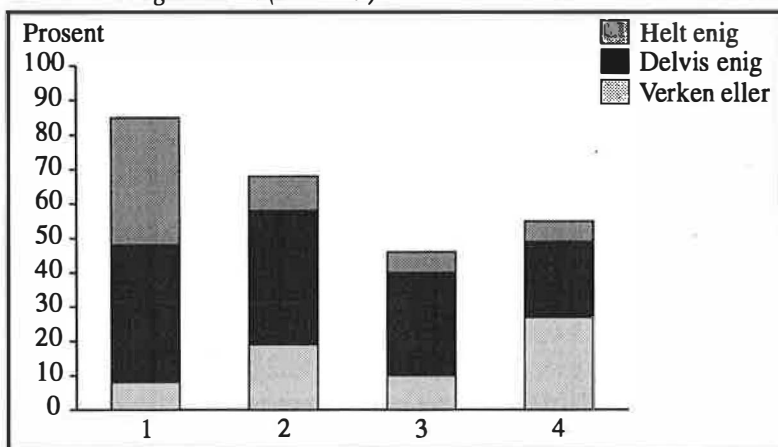
Figurforklaring: 1= «Dagens grunnutdanning gir et bra grunnlag å bygge videre på under etterutdanningen», 2= «Den tekniske standard på dagens øvelsesmaterieill er god nok til at utdanningen blir tilfredsstillende», 3= «Dagens utdanningstilbud dekker befalets behov for utdanning».

<sup>13</sup> En variansanalysemodell som inkluderer befalets alder, forsvarsgren, formal- og realkompetanse, stillingsnivå og -type, forklarer bare fem til ti prosent av variasjonen i de tre vurderingene.

Beveger vi oss fra venstre mot høyre i figur 6.12<sup>14</sup>, observerer vi utbredt enighet om at kontakten mellom over- og underordnet befal under øvelsene er god. Åtte av ti befal sier seg helt eller delvis enig i dette utsagnet. Noe mindre støtte får utsagnet om at øvelsene er en realistisk og god forberedelse for en krigssituasjon. Dette syn støttes av halvparten av befalet. Fire av ti mener øvelsene gir en effektiv utnytting av tiden, mens tre av ti hevder at øvelsene legger for mye vekt på teori og for lite vekt på praktiske øvelser.

Vi har utført en rekke analyser for å vurdere i hvilken grad utsagnene kan tilbakeføres til befalets militære grad, tjenestetype, tjenestestilling og så videre. Ettersom «enigheten» mellom befalet er relativt utbredt i alle utsagnene, er det i utgangspunktet lite variasjoner å forklare. Vi observerer en generell tendens i retning av en «gradsnivåkonflikt» der høyere og eldre befal gjennomgående er mer tilfreds enn lavere og yngre, men tendensen er svak. Vi kan illustrere den ved et eksempel: Benytter vi den kombinerte alders-kompetansenivåvariabelen fra figur 5, finner vi for eksempel at 73 prosent av «aspirantene» og 71 prosent blant «karrierejegerne» støtter utsagnet om at det er god kontakt mellom over- og underordnet befal. Enigheten stiger til 78 prosent blant «trette pensjonister» og til 87 prosent blant de «modne».

Figur 6.12 Vurdering av repøvelsene blant befal med rep-erfaring. Andel helt/delvis enig. Prosent (N=1597)



Figurforklaring: 1 = «Det er god kontakt mellom overordnet og underordnet befal under øvelsene», 2 = «Repøvelser er en god og realistisk forberedelse for en krigssituasjon», 3 = «Repøvelsene gir en effektiv utnytting av tiden», 4 = «Repøvelsene legger for mye vekt på teori og for lite på praktiske øvelser».

<sup>14</sup> «Vet ikke» andelen er gjennomgående en til seks prosent. Ved å korrigere for andelen som verken er enig eller uenig kan leseren selv beregne andelen uenige.

## 6.4 UTNYTTING AV SIVIL KOMPETANSE

Innledningsvis antok vi at spørsmålet om en bedre utnytting av befalets militære kompetanse er betinget av den stilling man er tildelt i mobiliseringsforsvaret og de krav stillingen setter til formelle kunnskaper og tekniske ferdigheter. Reservebefalet er til daglig sivilister. Et sentralt spørsmål er dermed om befalet har sivil kompetanse som kan være nyttig for Forsvaret.

Det er ikke noe ved dagens system som tilsier at denne tilpasningen skal være optimal. De fleste befall er plassert i mobiliseringshæren ut i fra den militærfaglige kunnskap befalingsmannen har ervervet seg. «Styringsmekanismen» vil være de militære utdanningsvalgene befalet selv har gjort. Disse vil ofte være tilpasset befalets sivile utdanningsplaner. Tre av ti befall hevdet jo at ønsket om å ta en utdanning relevant for det sivile liv var en viktig begrunnelse for å påbegynne befalsutdanningen. Etter endt utdanning vil befalet ende opp i en sivil stilling som kanskje ikke står så fjernt fra den stilling de har i mobiliseringsforsvaret.

I dette avsnittet ser vi nærmere på befalets sivile kvalifikasjoner – faktiske og egenrapporterte. Har befalet sivilkompetanse som ikke er utnyttet i dag? Hva slags kompetanse dreier det seg om? Hvor i mobiliseringsforsvaret er det kompetansen best kan anvendes? Og – ikke minst – hva mener befalet selv om mulighetene for overføring av sivil kompetanse til mobiliseringsstillingen? Kan man for eksempel via tilleggsutdanning eller omlegging av dagens utdanningsordning oppnå en bedre tilpasning mellom befalets sivile kompetanse og de krav som mobiliseringsstillingen setter til befalets ferdigheter?

### 6.4.1 DAGENS UTNYTTINGSGRAD

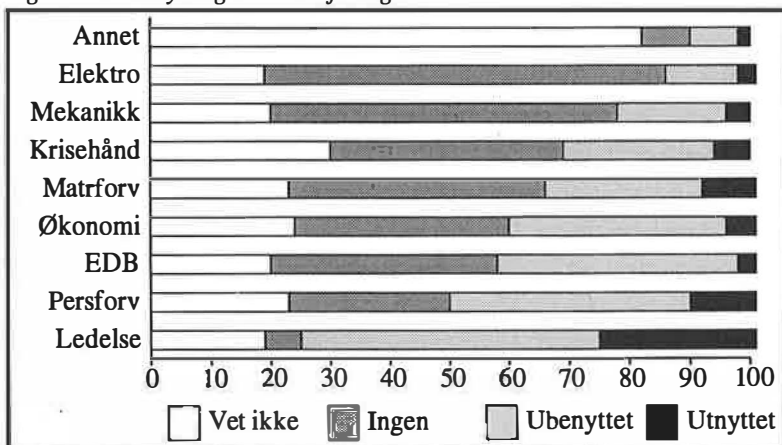
Det er grunn til å anta at befalets syn på muligheten for å utnytte sin sivile kompetanse i mobiliseringsstillingen vil være avhengig av hvilke ferdigheter de faktisk har. Vi tar utgangspunkt i befalets rapportering av ferdigheter på områder som antas å kunne være viktige for Forsvaret. Hva slags sivilkompetanse representerer de? I hvilken grad er ferdighetene allerede utnyttet i dag? Har reservebefalet et ubenyttet kompetansepotensiale? Først betraktes de ulike typer kompetanse, deretter ser vi på kombinasjoner av ulike ferdigheter hos det enkelte befall.

Figur 6.13 viser reservebefalets rapportering av egne sivile ferdigheter og hvordan de opplever at ferdighetene utnyttes i dag. Figuren viser for hvert kompetansefelt andelen som hevder; at kompetansen i dag er utnyttet i stor grad, at kompetansen kan utnyttes i større grad og at man ikke har kompetanse på det angjeldende felt. Utnyttingspotensialet kan oppfattes som

brøken mellom andelen som har kompetanse som er utnyttet i forhold til andelen med kompetanse som kan utnyttes i større grad.

Tre trekk kan leses ut av figuren. For det første er det relativt *mye og variert kyndighet* blant befalet langs de spesifiserte dimensjonene. Mest utbredt er ledelseserfaring, som innehas av mellom 70 prosent og 80 prosent av befalet. Personellforvaltning innehas av omlag halvparten. Mer teknisk spesialiserte ferdigheter, som elektronikk og mekanikk, er mindre utbredt. Mellom tre og fire av ti rapporterer slike ferdigheter. For det andre er dagens *utnyttingsgrad lav*. Bare en håndfull (mindre enn ti prosent) har sivil kyndighet som i dag utnyttes. Befalets ledererfaring er her et unntak, og fremstår som den sivile egenskap som i dag har høyest anvendelse (i underkant av tre av ti). Tekniske ferdigheter som EDB, elektronikk og mekanikk er så og si ubenyttet. Endelig er *utnyttingspotensialet betydelig*. Andelen som mener ferdighetene kan utnyttes i større grad er mellom tre og fire ganger så stor som andelen som hevder at ferdighetene er utnyttet i dag. EDB- og økonomikunnskaper fremstår som de største kildene til ekstra utnytting relativt til dagens utnyttingsgrad. Mens for eksempel 43 prosent mener å ha EDB-kunnskaper, er bare tre prosentenheter utnyttet i dag. For de øvrige feltene er potensialet gjennomgående fire ganger så stort som dagens utnyttingsgrad. Ledelseserfaring har det laveste potensialet. Dette skyldes imidlertid at denne ferdigheten allerede er utnyttet.

Figur 6.13 Utnytting av sivile ferdigheter. Prosent



Figurforklaring: Spørsmålsformuleringen lyder som følger: «Mange reservebefal har sivile ferdigheter som er viktige for Forsvaret, men som mange mener utnyttes i for liten grad i den nekeltes mobiliseringsstilling. Nedenfor er listet opp noen slike ferdigheter. Kan du for hver av disse angi om du har slike ferdigheter og eventuelt i hvilken grad de utnyttes i dag?

Betraktet uavhengig av etterspørselen, synes det volummessig å være mest å hente på de kompetansefelt som allerede har den høyeste utnyttingsgraden, det vil si ledelse og forvaltning. Dette potensialet må kunne sies å være betydelig – sett fra befalets side. Dagens utnyttingsgrad er lav, men potensialet høyt.

### Tre kompetanseprofiler

Hvor bred eller sammensatt er kompetansen hos det enkelte reservebefal? Fremstår de som generalister eller som spesialister? Dette kan vi få en indikasjon på ved å undersøke hvor mange som oppgir kompetanse på flere områder samtidig.

Kun én av ti befal oppgir at de ikke har ferdigheter på noen av de nevnte feltene. Fem av ti har kompetanse på ett eller flere felt som de hevder kan utnyttes i mye større grad enn i dag (to av ti har ubenyttet kompetanse på henholdsvis ett og to felt, mens to av ti hevder å ha kompetanse på tre eller flere felt). Tre til fire av ti hevder å ha kompetanse som *blir* utnyttet i stor grad i dag.

La oss se nærmere på kombinasjonene av ferdigheter. Igjen benyttes faktoranalyse. Antakelsen er at det er mulig å redusere kombinasjoner av enketlindikatorer til et sett av én eller flere «underliggende dimensjoner» eller kompetanseprofiler. Dersom mange befal har spesielle typer kombinasjoner av ferdigheter, vil disse bli gruppert langs den samme dimensjonen. Dersom det ikke er sammenheng mellom de ulike kompetanseområdene blant befalet, vil vi sitte igjen med like mange kompetanseprofiler som de

Tabell 6.4 Sivile kompetanseprofiler blant reservebefal

|                      | Ledelse | Øk/adm | Teknisk |
|----------------------|---------|--------|---------|
| Personellforvaltning | *       |        |         |
| Ledelse              | *       |        |         |
| Materiellforvaltning | *       |        |         |
| Krisehåndtering      | *       |        |         |
| EDB                  |         | *      |         |
| Økonomi              | *       | *      |         |
| Elektronikk          |         |        | *       |
| Mekanikk             |         |        | *       |
| Andre ferdigheter    |         |        |         |
| Forklaringskraft     | 28      | 15     | 11      |

Tabellforklaring: \*= Faktorscorer høyere enn .30.

kompetansetypene vi startet analysen med. Tabell 6.4 viser de utledede dimensjonene og hver enkelt kompetansetypes bidrag til hver dimensjon.

Faktorscorene angir den betydning eller viktighet hver enkelt kompetansetype har for den generelle eller underliggende kompetanseprofil. Kort sagt: Høy score indikerer stor betydning. Ved å studere hvilke enkeltindikatorer som har størst betydning for den underliggende dimensjon, blir vi istand til å kartlegge dimensjonens innhold. For en nærmere redegjørelse se appendix 3.

Det er klare systematiske trekk i reservebefalets sivile ferdigheter. I mylderet av ulike kunnskaper observerer vi tre generelle «kompetanseprofiler»: For det første en ledelses-/forvaltningsdimensjon knyttet til ledelseserfaring, materiell- og personellforvaltning samt krisehåndtering. Det er denne dimensjonen som fremtrer klarest, og som bidrar sterkest til å profilere kompetansepotensialet (forklarer statistisk 28 prosent av variasjonene i ferdighetsmønsteret). Den neste dimensjonen er en økonomisk-administrativ dimensjon der økonomi- og EDB-kunnskaper inngår. Økonomisk kompetanse er relatert til den første ledelsesdimensjonen, men knyttes klarere og mer entydig til den økonomiske. En tredje hovedtype utgjør tekniske ferdigheter, orientert rundt elektronikk og mekanikk. Denne siste dimensjonen er minst fremtredende. Det er også de tekniske kunnskapstypene som er minst representert blant reservebefalet. Endelig er restkategorien «andre ferdigheter» lite relatert til de tre kompetanseprofilene, og viser i denne sammenheng ubetydelig forklaringskraft. Vi kan altså snakke om tre generelle sivile kompetanseprofiler blant befalet. Mellom de tre kompetansekategoriene er det liten grad av overlapping.

### **Høyt utnyttingspotensiale**

For å vurdere nivået på befalets samlede (egenrapporterte) utnyttingspotensiale har vi konstruert en indeks som summerer kompetansen på hvert felt. Befalet kan score fra 0 til 3 langs hver dimensjon, der verdien 0 uttrykker at man ikke har noen form for ferdighet på det angjeldende område. Verdien 1 indikerer at man har kompetanse som utnyttes i stor grad i dag. Verdien 2 gjengir at kompetansen kan utnyttes i større grad og verdien 3 at kompetansen kan utnyttes i mye større grad enn i dag. Den endelige indeksen gir dermed en score fra 0 til 27, der høy score angir høyt kompetansepotensiale.<sup>15</sup> For å redusere den statistiske usikkerheten rundt hver observasjon, har vi gruppert tre og tre verdier sammen. Andelen som ikke har

<sup>15</sup> Indeksen premierer «anvendbarhet», hvorvidt man har høy grad av ubenyttet kompetanse på flere felt. I den enkelte mobiliseringsstilling kan kompetanse på ett enkelt felt være tilstrekkelig for å fylle stillingen maksimalt.

kompetanse på noen av feltene (score 0) er beholdt for seg selv. Den endelige indeksen spenner dermed fra 0 til 9, der 0 angir meget lite potensiale og verdien 9 meget høyt.

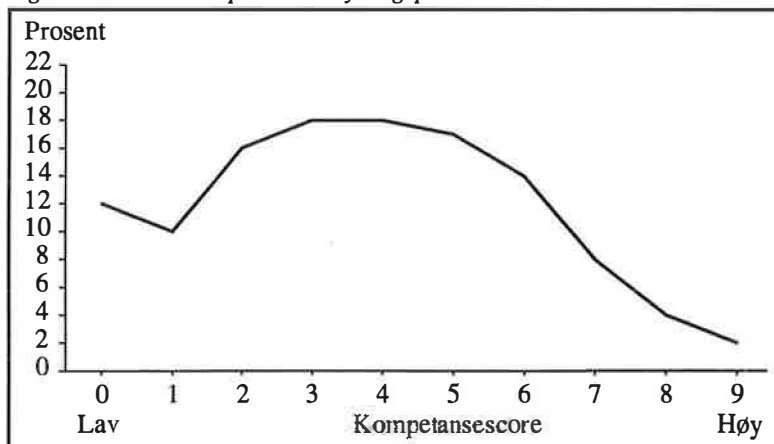
Befalet fordeler seg jevnt i den nederste halvdel av indeksen. Over midtpunktet, score 4-5, faller kurven raskt mot 0. Kun én av ti har ingen egenrapportert sivilkompetanse. Syv av ti befinner seg i den nederste halvdel av kompetanseprofilen: Mange befal har med andre ord ubenyttet kompetanse på ett til to områder. Bare et fåtall har *meget* mangfoldig, høy og samtidig ubenyttet kompetanse, det vil si et nivå tilsvarende høy grad av ubenyttet kompetanse på fem eller flere områder. Det kan vel også være grunn til å tvile på realismen i utsagnene for sistnevnte.

Det fremgår videre at ledelses- og forvaltningsegenskaper i sterkest grad bidrar til å øke scoren langs indeksen. Det er denne typen kompetanse som er mest utbredt. Blant befal som kun oppgir en type kompetanse, utgjør halvparten ledelseserfaring alene. Økonomisk-administrative egenskaper har sitt sterkeste bidrag langs midten av skalaen. Tekniske ferdigheter gjør først og fremst utslag i toppen av indeksen. Slike ferdigheter er tilsynelatende komplementære til de øvrige ferdighetene, og bidrar til å heve befalets samlede kompetanse i toppsjiktet. Volummessig er den tekniske befalskompetansen mindre. Kompetansekurven faller, som vi har sett, bratt like over gjennomsnittet.

### Bransje avgjørende for kompetansetype

Det er grunn til å anta at befalets rapporterte sivile kompetanse er relatert til hans sivile status. Hvilke befal oppgir hvilke typer kompetanse? For å få

Figur 6.14 Sivilt kompetanseutnyttingspotensiale. Prosent

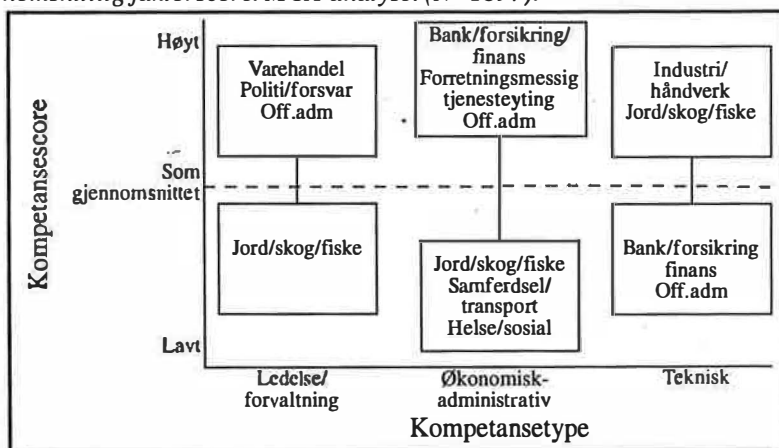


et mer presist bilde av de enkelte kompetanseprofilene, har vi relatert dem til en rekke egenskaper ved befalets sivile bakgrunn – alder, utdanning, bransje, sektor og lederansvar. Det er i utgangspunktet et komplisert og sammensatt forhold mellom kompetanseprofilene og bakgrunns-egenskapene. Total sett forklares bare 10 prosent av variasjonene i ledelseskompetanse og teknisk kompetanse ved hjelp av disse dimensjonene. For den økonomisk-administrative kompetanseprofilen er forklaringskraften 20 prosent

En enkeltegenskap utmerker seg ved at den slår ut langs alle dimensjonene, nemlig *bransjetilhørighet*. I bare ett tilfelle finner vi sterkere utslag: Ledelsesnivået i det sivile yrket har stor betydning for rapportert ledelses/forvaltningskompetanse. Figur 6.15 viser fordelingen på de tre kompetansecorene etter bransje.

To bransjetilhørigheter slår ut langs ledelses/forvaltnings-dimensjonen – varehandel og politi/forsvar/rettsvesen. Samferdsel/post/tele og så videre, sammen med offentlig administrasjon, scorer også langs denne dimensjonen, men svakere. Bransjetilhørighet i primærnæringene trekker i motsatt retning. Ellers er det likheten som er det slående: Dette har sammenheng med at det er stillingens ledernivå som er utslagsgivende, snarere enn stillingens type. Befal som scorer høyt langs denne dimensjonen er ofte ledere av større bedrifter eller forvaltningsenheter. Det kan være tilfeldig hva slags type bedrift det dreier seg om.

Figur 6.15 Sivile kompetanseprofiler og bransje blant yrkesaktive. Gjennomsnittlig factorscore. MCA-analyse. (N=1897).<sup>16</sup>



<sup>16</sup> For en nærmere presentasjon, se appendix 3.

Betrakter vi den økonomisk-administrative dimensjonen fremtrer en mer entydig bransjerelasjon. Her finner vi befall i bank-, forsikrings- og finansvirksomhet, i forretningsmessig tjenesteyting (konsulenter, rådgivere, «frie yrker» osv.), og dels i offentlig administrasjon. Bakgrunn fra samferdsel, primærnæring eller helserelaterte yrker trekker i motsatt retning. Vi kan nevne at vi oppover langs denne dimensjonen finner tendenser til overrepresentasjon blant middelaldrende befall (30-40 år), ledende funksjonærer og befall med utdanning fra universitet eller høyskole. «Effekten» av disse egenskapene «kanaliseres» imidlertid via bransjetilhørighet.

Endelig ser vi at tilhørighet i industri- og håndtverksrelaterte bransjer scorer langs den siste dimensjonen, karakterisert ved ferdigheter i mekanikk og elektronikk. Befall med bakgrunn i bank/finans eller offentlig administrasjon er lite representert her. Også langs denne dimensjonen har hovedbeskjeftigelse betydning, der faglærte og særlig ufaglærte arbeidere er overrepresentert. Betydningen av hovedbeskjeftigelse «forsviner» imidlertid når vi samtidig tar hensyn til befalets bransjetilhørighet.

### **Ledelseserfaring avgjørende for kompetansenivå**

Vender vi tilbake til kompetansenivåindeksen vår, er det befalets ledererfaring som slår sterkest ut av de nevnte bakgrunnskjennetegn – neppe særlig overraskende. Det høyeste kompetanse-potensialet finner vi blant ledende funksjonærer, og da særlig blant dem som har stort lederansvar. Det laveste finner vi blant ufaglærte arbeidere. At ledende funksjonærer utmerker seg, har sammenheng med at ledelseserfaring generelt har stor betydning for befalets kompetansenivå, slik vi måler det. Igjen er det befall i forretningsmessig tjenesteyting/frie yrker og varehandel som rapporterer det høyeste kompetansepotensialet. Befall med bakgrunn fra jordbruk, skogbruk og fiske, eller fra helsevesen og sosialomsorg, har tilsynelatende mindre å bidra med på dette feltet.

Høyt kompetansepotensiale går likeledes sammen med midlere alder (26-44 år), universitets- eller høyskoleutdanning, det å være ledende funksjonær, og det å være ansatt innen varehandel/butikk, forretningsmessig tjenesteyting eller offentlig administrasjon. Effektene av disse egenskapene er rimelig klare. Fokuseringen av forskjellene må imidlertid ikke overskygge det generelle inntrykket av små kompetansevariasjoner mellom yrkesgruppene i befalets egenrapporterte utnyttingspotensiale.

## **6.4.2 HOLDNINGER TIL UTNYTTING AV SIVILKOMPETANSE**

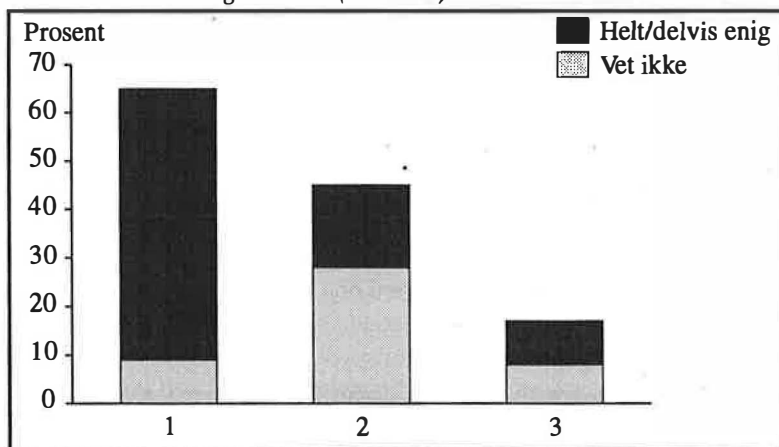
Befalets mobiliseringsstilling kan være tilfeldig i forhold til den stilling han har i det sivile liv. Reservebefalet rapporterer samtidig et tildels betydelig

og mangfoldig ubenyttet sivil kompetansepotensiale. Hvilken oppfatning har de når det gjelder muligheten for å overføre den sivile kompetanse til den militære mobiliseringsstilling? Vi har bedt befalet ta stilling til tre påstander om utnyttingsmulighetene (Figur 6.16).

Den første påstanden hevder at den militære utdanning er viktigere for å fylle mobiliseringsstillingen enn den sivile utdanningen. Omtrent halvparten av reservebefalet sier seg enig i dette utsagnet. Ser vi bort i fra de tre av ti som plasserer seg i mellomkategorien «verken-eller», er det bare to av ti som oppgir at deres sivile utdanning er viktigere. Dette peker i utgangspunktet i retning av et relativt begrenset utnyttingspotensiale. De fleste hevder at den militære utdanningen er avgjørende for befalets kvalitet i mobiliseringsforsvaret.

I den neste påstanden hevdes det at flertallet av reservebefalet er på riktig plass i Forsvaret i forhold til de sivile kunnskaper og ferdigheter de har. Mindre enn 20 prosent sier seg enige i denne påstanden! Her skal det imidlertid bemerkes at halvparten enten ikke har noen oppfatning eller erklærer seg indifferente (verken enig eller uenig). Det er åpenbart vanskelig for befalet å ta stilling til utsagnet. Kanskje fordi det er komplisert å vurdere innholdet i stillingen. Kanskje fordi utsagnet er for generelt formulert. Det er naturligvis vanskelig å vurdere andre stillinger enn sin egen.

*Figur 6.16 Stillingstagen til tre påstander om utnytting av sivil kompetanse. Andel helt/delvis enig. Prosent (N=2190)*



Figurforklaring: 1= «Min militære utdanning er viktigere for at jeg skal fylle min mobiliseringsstilling enn min sivile utdanning», 2= «De fleste reservebefal er på riktig plass i Forsvaret i forhold til de sivile kunnskaper og ferdigheter de har», 3= «Det er lite aktuelt å overføre sivile kunnskaper og ferdigheter til krigsstillinger i Forsvaret».

Den siste påstanden hevder at det er lite aktuelt å overføre sivile kunnskaper og ferdigheter til krigsstillinger i Forsvaret. Selv om utsagnet nok en gang er generelt formulert, tenker nok de fleste på sin egen situasjon. Nå er det «unison» enighet blant befalet: Syv av ti sier seg uenige, og hevder dermed at det *er aktuelt* å tilpasse sivile og militære ferdigheter. Kort sagt, mens befalet oppfatter den militære utdanning å være avgjørende for mobiliseringsstillingen, og avstanden kan være stor mellom det militære og sivile liv, er det utbredt åpenhet for å bygge en bro ved å trekke veksler på sivile kunnskaper og erfaringer under tjenesten.

### **Holdninger formes på selvstendig grunnlag**

Enkelte sivile stillinger vil i innhold ligge nært opptil den tjenesten befalet utfører i mobiliseringsstillingen. Er utnyttingspotensialet først og fremst representert gjennom befalet med høyt kompetansenivå, befalet med høye sivile stillinger, ledende funksjonærer, i administrasjon og forvaltning? Eller er det teknikerne og spesialistene som ser slike muligheter? La oss se i hvilken grad holdningene styres av den typen kompetanse befalet har.

Holdninger til utnytting av sivilkompetanse er i liten grad bestemt av befalets sivile bakgrunn. Med såvidt entydige utsagn som de vi observerer i figur 6.16 – åtte-ni av ti er enten enige eller uenige – er det i utgangspunktet liten variasjon å forklare: Enigheten, eller uenigheten, er «unison» innenfor alle undergrupper i befalskorpset.<sup>17</sup>

Holdningene er dessuten i liten grad betinget av hvilken type kompetanse befalet har. Relaterer vi utsagnene til de tre sivile kompetanseprofilene vi utledet ovenfor, observeres igjen den samme enighetseffekten. Klarer sammenheng mellom kompetansetype og muligheten for å anvende den i Forsvaret, finner vi blant befalet med leder-/forvaltningskompetanse.<sup>18</sup> Befalet som er enige i at den militære utdanningen er viktigst for å fylle mobiliseringsstillingen, at de fleste reservebefalet er på riktig plass i forhold til deres sivile kunnskaper og at det er aktuelt å overføre sivile ferdigheter til Forsvaret, har gjennomgående lite leder-/forvaltningserfaring. Vi kan eksemplifisere utsagnene ved å relatere dem til befalets samlede kompetanseutnyttingspotensiale slik det måles ved den indeksen vi utviklet ovenfor (Figur 6.17).

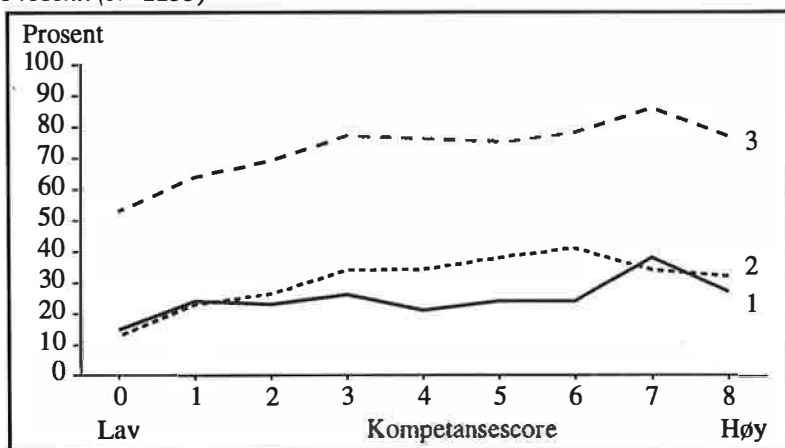
<sup>17</sup> Ulike modeller der vi statistisk forsøker å «forklare» variasjonene i holdningsutsagnene har en forklaringskraft på bare tre til fem prosent. Enigheten er «unison», og de variasjonene som observeres, finnes innenfor de ulike sosiale og militære grupperingene, ikke mellom dem.

<sup>18</sup> Mens den økonomisk/administrative og den tekniske kompetanseindeksen forklarer 7-9 prosent av variasjonene i de tre holdningsspørsmålene, er forklaringskraften i forhold til leder-/forvaltningsindikatoren 17-22 prosent.

Kurvenes nivå gjenspeiler graden av støtte til de tre utsagnene som er fremstilt i figur 6.16. Den klareste sammenhengen i forhold til befalets kompetansenivå finner vi for utsagnet om at det er aktuelt å overføre sivile kunnskaper til krigsstillingene i Forsvaret.<sup>19</sup> Andelen som støtter dette utsagnet er klart stigende med stigende sivilt kompetansenivå. Befal som mener å ha mangfoldig og ubenyttet kunnskap er også de som i størst grad ser muligheten for å utnytte den i Forsvaret (Det er færre med høy kompetanse enn blant de med lav som mener militær bakgrunn er viktigst).

Noe mindre utpreget er forholdet til spørsmålet om den militære utdanningen er viktigere for å fylle mobiliseringsstillingen enn den sivile. Vi observerer en svak kurvelineær tendens: Det er befall med middels kompetanse som i sterkast grad hevder denne oppfatningen. Har man (svært) høyt eller lavt sivilt kompetansepotensiale er man også tilbøyelig til å gi dette forrang fremfor den militære utdanning. Endelig ser vi at vurderingen av hvorvidt de fleste reservebefal er på riktig plass i mobiliseringsforsvaret i forhold til de sivile kunnskaper og ferdigheter de har, er svakt polarisert i

*Fig 6.17 Holdninger til utnytting av sivilkompetanse i Forsvaret etter sivilt kompetanseutnyttingspotensiale. Ande helt/delvis enig i påstandsutsegn. Prosent. (N=2233)*



Figurforklaring: 1= «Min militære utdanning er viktigere forat jeg skal fylle min mobiliseringsstilling enn min sivile utdanning». 2 = «De fleste reservebefal er på riktig plass i Forsvaret i forhold til de sivile kunnskaper og ferdigheter de har», 3 = «Det er aktuelt å overføre sivile kunnskaper og ferdigheter til krigsstillinger i Forsvaret» (påstandsinholdet er snudd i forhold til spørreskjemaet).

<sup>19</sup> Vi har ovenfor sett at kompetansekurven har en sterkt fallende tendens når den passerer de «midlere» kompetansenivå. Dette betyr at antall respondenter i de øverste kategoriene er mindre, noe som igjen øker den statistiske usikkerhet knyttet til utsagnene i disse kategoriene.

forhold til befalets kompetansenivå. Det generelle bildet er imidlertid at holdningene er lite påvirket av befalets kompetansenivå.

Vi får inntrykk av at befalets holdninger gjennomgående formes på et selvstendig grunnlag. Mulighetene for utnyttning av den sivile kompetanse knyttes antakelig ofte til konkrete stillingstyper, som vanskelig lar seg plassere i generelle båser. Dessuten – selv om mange befal mener å ha et tildels betydelig kompetansepotensiale – kommer dette ikke til foretrengsel for at den militære utdanningen likevel oppfattes som avgjørende.

### 6.4.3 DEN MILITÆRE ANVENDELSE

Så langt har vi sett på utnyttingspotensialet og hvor kompetansen kan *hentes ut* i det sivile yrkesliv. Vi skal nå se hvor det sivile kompetansepotensialet kan *anvendes* i Forsvaret. Først ser vi nærmere på hvor i Forsvaret de ulike typer sivilkompetanse kan utnyttes. Utnyttingspotensialet relateres til befalets mobiliseringsstilling. Deretter belyses i hvilken grad det kan la seg løse ut gjennom befalets villighet til å ta videreutdanning.<sup>20</sup>

#### Befalet styrer selv tilpasningen?

Om Forsvarets muligheter til å styre tilpasningen mellom mobiliseringsstillingen og befalets sivile ferdigheter er begrenset, vil tilpasningen i mange tilfeller likevel være optimal gjennom befalets valg av utdanning og yrke. En tredjedel blant befalet hevder jo at ønsket om å ta en utdanning med relevans for det sivile liv var en viktig grunn til at de søkte befalsutdanning.

Betrakter vi mobiliseringsstillingen hos befal som har ønsket å tilpasse den militære utdanning til den sivile, finner vi at det hovedsaklig er i de tekniske stillingene at denne form for tilpasning gjør seg gjeldende. Tre av ti befal i operative, stabs- eller administrative stillinger hadde slike ønsker. Blant teknikerne øker andelen til fem av ti.

Selv om mobiliseringsstillingen på mange måter kan være tilfeldig i forhold til befalets sivile yrke, rapporterer omlag en tredjedel av befalet at deres sivile ferdigheter i stor grad blir utnyttet i dag. Dette gjelder også uavhengig av mobiliseringsstillingens karakter. Vi registrerer en svak tendens i retning av at den beste tilpasningen oppnås i høyere operative stillinger. Tidligere har vi sett at befalets lederegenskaper slår ut for vurderingen her. I overkant av halvparten av befalet i disse stillingene får utnyttet sin sivile kompetanse. Men avviket er ikke stort i forhold til de øvrige stillinger. Lavest grad av tilpasning oppnås uilsynelatende blant «fotsoldatene»

<sup>20</sup> Sammenstillingen innebærer dessuten en vurdering av «realismen» i kompetansevurderingen ved å se på sosiale og militære bakgrunnskjennetegn.

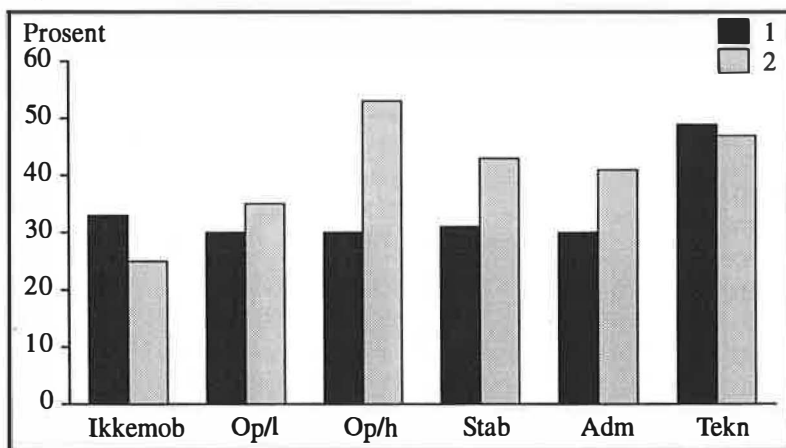
på lags- og troppsnivå i operative stillinger. Det er her vi gjennomgående finner det yngste befall.

### Utnyttingsgrad avhengig av type kompetanse

De fleste reservebefal har ikke primært siktet mot å kombinere sivil og militær utdanning. I tillegg til at mange likevel mener å utnytte sine sivile ferdigheter i mobiliseringsstillingen, rapporteres et betydelig ubenyttet sivil kompetansepotensiale. Sammenstillingen av mobiliseringsstillingen med befalets sivile yrke antyder imidlertid at det ofte kan være dårlig tilpasning mellom den sivile og den militære kompetansen. I hvilke mobiliseringsstillinger er muligheten for en bedre utnyttning av sivilkompetansen best?

I figur 6.19 har vi relatert det sivile kyndighetspotensialet til mobiliseringsstillingen slik den ble definert i tabell 6.1. Vi har gjengitt alle de tre kompetansetyper. Ulike typer kunnskap har tilsynelatende ulikt utnyttingspotensiale avhengig av stillingens art. Ledelses-/forvaltningskompetanse har det største utnyttingspotensialet i høyere operative stillinger og dels i administrative stillinger. I tekniske stillinger er denne typen kompetanse tilsynelatende mindre relevant. Økonomisk-administrativ kyndighet er hovedsaklig overførbart til administrative stillinger, og i liten grad til de øvrige. Endelig er det et sivil teknisk kompetansepotensiale knyttet til tekniske stillinger i Forsvaret. Det er her vi registrerer det klareste utslaget. Jo mer teknisk og

*Figur 6.18 Ønsket og faktisk kopling av sivil- og militær kompetanse. Prosent*



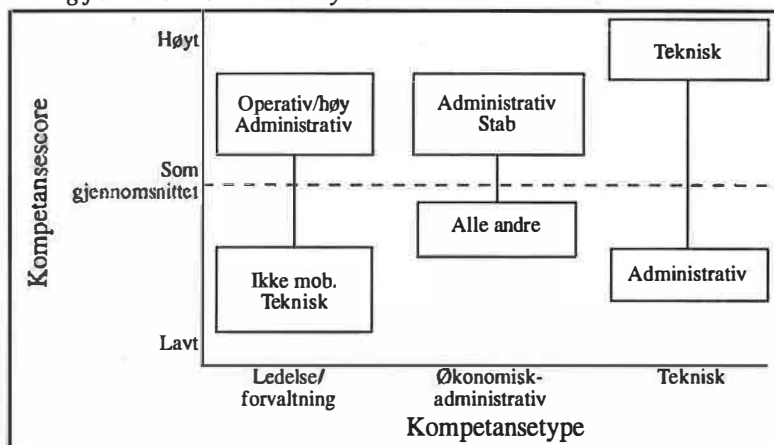
Figurforklaring: 1 = Ønsket om å ta utdanning som passet for det sivile liv var en spesielt viktig begrunnelse for å ta befalsutdanning, 2 = Har sivile ferdigheter som blir utnyttet i stor grad i mobiliseringsstillingen i dag. Ikke mob = Ikke mobiliseringsdisponert, Oper/l = operative befall på lag, gruppe eller troppsnivå, Oper/h = operative stillinger på kompaninivå eller høyere, Stab = stabstillinger, Admin = administrative stillinger, Teknisk = tekniske stillinger.

spesifikk den sivile kompetansen er, og jo mer teknisk og spesifikke kravene til mobiliseringsstillingen er, jo større er muligheten for å overføre befalets sivile kompetanse.

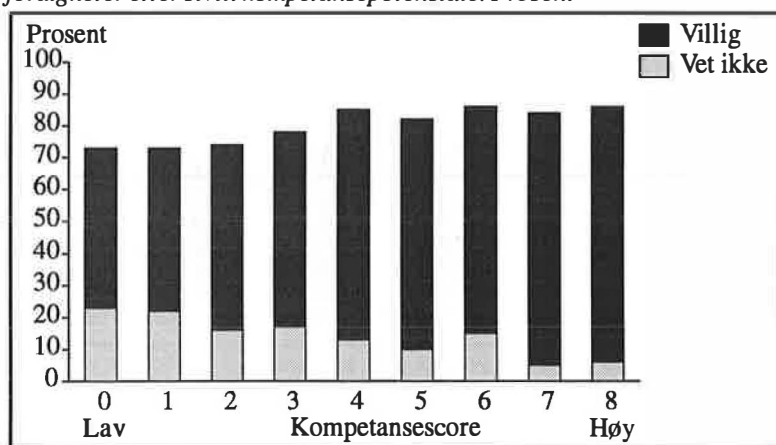
### Villigheten stiger med kompetansepotensialet

I hvilken grad lar det ubenyttede kompetanse-elementet seg løse ut? Vi har spurt befalet om de kunne tanke seg å delta på kurs der målet er å gjøre dem istand til å bruke noen av de sivile ferdigheter i mobiliseringsstillingen.

Figur 6.19 Sivilt kompetansepotensiale og mobiliseringsstilling. Gjennomsnittlig faktorscore. MCA-analyse.<sup>21</sup>



Figur 6.20 Villighet til å ta kurs med sikte på en bedre utnytting av sivile ferdigheter etter sivilt kompetansepotensiale. Prosent



<sup>21</sup> For en nærmere presentasjon, se appendix 3.

Befalet uttrykker i utgangspunktet høy motivasjon: Seks av ti befall ønsker å delta. To av ti sier nei. To av ti kan – eller vil ikke ta stilling. Spørsmålet blir dermed om det er de mest kompetente som også viser størst villighet når det gjelder å utnytte kompetansen (Figur 6.20). Dette bekreftes i noen grad ved at åtte av ti blant befall med høy kompetanse, relativt til fem av ti blant befall med lav kompetanse, sier seg interessert i å ta kurs. Samtidig synker «vet ikke» andelen når vi beveger oss oppover kompetanseindeksen. Stigende kompetansenivå medfører samtidig sterkere oppmerksomhet eller bevissthet om utnyttingspotensialet.

Tendensen går med andre ord klart i retning av at befall med høyt kompetansepotensiale også er de som uttrykker størst vilje til å stille opp. Men, også blant befall på de laveste kompetansenivå er halvparten villige til ytterligere kursing.

## **6.5 UTVEKSLING MELLOM SIVIL OG MILITÆR KOMPETANSE**

Så langt har vi betraktet det militære og sivile utnyttingspotensiale hver for seg. Vi skal avslutningsvis se litt nærmere på mulighetene for utveksling mellom sivile og militære ferdigheter. Er det noen sammenheng mellom rapportert sivil og militær kompetanse? Kan en utvidet militær utnytting kombineres med en bedre utnytting av mannskapenes sivile ferdigheter? Hvor går grensene for muligheten til å kombinere militær og sivil kompetanse?

### **Sivil kompetanse er klart relatert til militær kompetanse**

La oss innledningsvis se i hvilken grad det er sammenheng mellom reservebefalets faktiske militære kompetanse, slik vi har målt den gjennom formell utdanning og reell praktisk øvelseserfaring, og befalets vurdering av sitt sivile kompetansepotensiale. I kapittel 2 ble det utviklet et mål (indeks) på befalets samlede formelle og reelle kompetanse. Dette måler reflekterer i praksis den militære graden. Et flertall blant befalet har middels kompetansenivå og forholdsvis lav grad. Dette tilsvarer at 70 prosent er sersjanter og fenriker.

Befalets sivile kompetanse er klart relatert til den militære (grad). Vi observerer en kurvelineær tendens. Befall med meget lav militær kompetanse (sersjanter med liten formell utdanning og praktisk øvelseserfaring) befinner seg gjennomgående i det nederste sjikt blant befall med høy sivil kompetanse. Sivilkompetansen er videre jevnt stigende med den militære graden, inntil vi nærmer oss de to øverste militære kompetansenivåene (løytnant).

På de øverste militære nivåene (kaptein og høyere) bøyes kurven og faller mot nivået blant sersjantene.

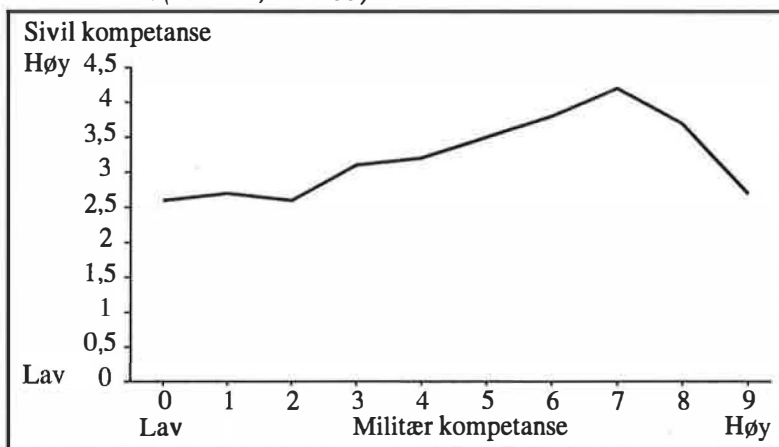
Fallet på de høyeste gradsnivåene kan forklares med dagens utnyttingsgrad. De fleste befal i dette sjikt befinner seg i sivile mellomlederstillinger og som ledende funksjonærer. Seks til syv av ti har universitets- eller høyskoleutdanning. Det er således ikke «noe i veien» med deres sivile kompetanse. Forklaringen er snarere at kompetansen i denne befalskategorien allerede *er utnyttet* i dag. Dette gjelder for seks av ti, mot tre av ti blant befalet generelt. Grensen mellom «høyt» og «lavt» sivilt utnyttingspotensiale krysser gradsnivåene mellom løytnant og kapteins grad.

Betrakter vi de to delindeksene for formell og reell kompetanse hver for seg, fremtrer det samme mønster: Sivilkompetansen stiger med stigende verdi langs begge indikatorene og brytes når vi når det øverste militære kompetansesjikt.<sup>22</sup> Nivået på kurven er noe høyere for formal- enn for realkompetanse – primært et uttrykk for at den ubenyttede kompetansen knytter seg til formell utdanning; de har valgt en annen sivil utdanningsvei som gir mindre praktisk øvelseserfaring (de kommer senere ut i aktiv tjeneste).

### Sivil- og militærkompetanse realisert

Kan sivil kompetanse kompensere for militære ferdigheter? Vi kan ikke besvare dette spørsmålet direkte. De fleste befal sier selv at den militære kompetansen er viktigere for å fylle mobiliseringsstillingen enn den sivile.

Figur 6.21 Sivil- og militær kompetanse. Gjennomsnittsscore på kompetanseindekser. ( $Eta=.22$ ,  $N=2233$ )



<sup>22</sup> Korrelasjonen med samleindeksen er  $eta=.22$ , mot henholdsvis  $.15$  og  $.17$  for formal- og realkompetanse.

På den annen side er det unison enighet om at den sivile kyndighet kan anvendes i Forsvaret. Vi kan relatere befalets sivile kompetanse-potensiale til hans vurdering av egne evner til å fylle mobiliseringsstillingen i en krigssituasjon.

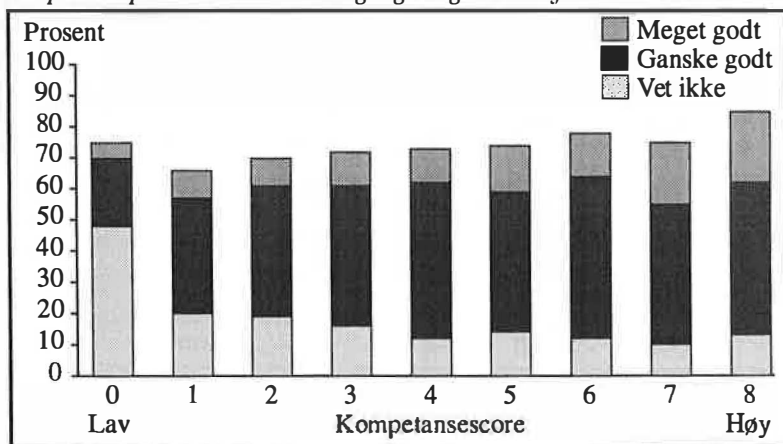
Evnen til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver stiger klart med stigende sivilt kompetansepotensiale. Andelen som hevder å være meget godt kompetente stiger fra 5 prosent til 23 prosent fra det laveste til det høyeste kompetansenivå. Kurven følges av andelen godt kompetente, som stiger tilsvarende fra 22 prosent til om lag det dobbelte. Samtidig reduseres vet ikke andelen fra 48 prosent til 13 prosent. Det er både økende bevissthet om evnen til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver og stigende vurdering av evnen til faktisk å løse dem med stigende sivilt kompetansepotensiale.

Om befalets sivile kompetanse kan utfylle den militære, er det blant de mest usikre når det gjelder egne evner til å fylle mobiliseringsstillingen, og blant de minst militært kompetente, at det sivile kompetansepotensiale er minst fremtredende. Det kan være problematisk å utnytte resevebefalets sivile kompetanse der man kanskje trenger den mest.

### Befalet spiller på lag

Snur vi problemstillingen om hvor kompetansepotensialet kan utløses, reises spørsmålet om hvor i Forsvaret kompetansen lar seg realisere. Vi har antydnet at utnyttingspotensialet avhenger av type kompetanse. Det er i operative stillinger på høyere nivå og i tekniske stillinger at kompetansen i størst grad er utnyttet i dag. Figur 6.23 viser befalets villighet til å ta kurs med sikte på

*Figur 6.22 Evne til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver etter sivilt kompetansepotensiale. Andel meget godt/godt kvalifiserte. Prosent*



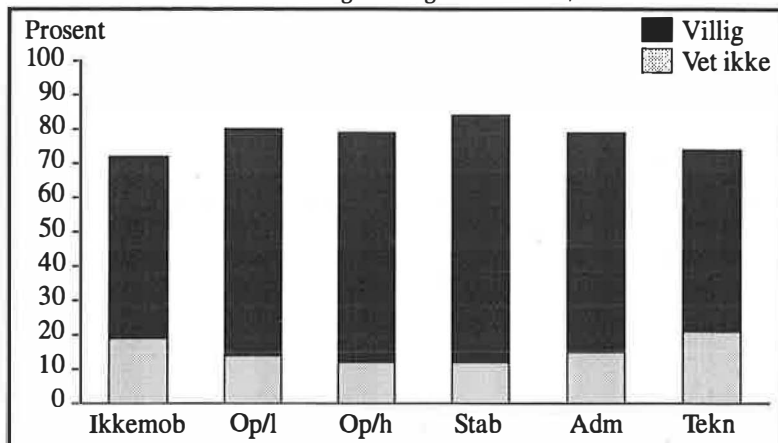
en bedre utnytting av sivile ferdigheter etter plassering i mobiliseringsiliseringshæren.

Samtidig som seks av ti befal er villige til å ta slike kurs, er villigheten gjennomgående høy i alle typer stillinger. Høyest grad av villighet observerer vi i stabstillinger. Lavest i tekniske stillinger. Sistnevnte karakteriseres forøvrig av en høyere andel usikre. Usikkerheten kan knytte seg til det tekniske befalets vurdering av mulighetene for å anvende kunnskapene i Forsvaret. Mange tekniske befal er oppsatt i Sjø- og Luftforsvaret, der repøvelse er lite utbredt, og avstanden til Forsvaret kanhende oppleves større enn i de andre forsvarsgrenene. Viljen til ytterligere anvendelse er mest utbredt i de stillinger der kompetansepotensialet er størst og der det allerede er utnyttet i høyest grad.

### Kobling mellom militær og sivil videreutdanning

Det er forøvrig klar sammenheng mellom viljen til å ta kurs med henblikk på en bedre utnytting av befalets sivile ferdigheter, og deres vilje til å ta frivillig militær tilleggsopplæring generelt. Ni av ti befal som ønsker slik opplæring ønsker også generell militær tilleggsutdanning, gjerne kontraktsfestet. På den annen side er åtte av ti befal som ikke ønsker slik utdanning villig til å gjennomføre militær tilleggsutdanning generelt. Også blant befal som er usikre, er det hele syv av ti som er villig til å ta militær videreutdanning.

*Figur 6.23 Villighet til å ta kurs for å bedre utnyttningen av sivile ferdigheter i Forsvaret etter mobiliseringsstilling. Andel som ønsker kurs. Prosent*



Figurforklaring: Ikkemob=Ikke mobiliseringsdisponert, Oper/l= operative befal på lag, gruppe eller troppsnivå, Oper/h= operative stillinger på kompaninivå eller høyere, Stab=stabstillinger, Admin=administrative stillinger, Teknisk=tekniske stillinger.

Jo høyere villighet til å ta frivillig utdanning i sin alminnelighet, jo høyere er viljen til å ta frivillig kurs med henblikk på en bedre utnyttings av sivile ferdigheter. Tilsvarende gjør seg gjeldende for det sivile kompetansenivå i seg selv: Stigende kompetansenivå medfører økt villighet. Villighet over gjennomsnittet krysser kompetansescoren på midten (Score 4). Selv om høyt kompetansepotensiale medfører høy grad av villighet til frivillig militær utdanning, er det villigheten i seg selv snarere enn kompetansenivået som er utslagsgivende. Vil man, så vil man.

## 6.6 OPPSUMMERING

Innledningsvis antok vi at øvelsesmønsteret blant reservebefal i Forsvaret i stor grad går på skinner. Etter grunnutdanningen viser befalet relativt liten grad av frivillig kurs- og øvelsesaktivitet. Spørsmålet er hvordan befalet selv vurderer denne situasjonen, og hvordan de stiller seg til en utvidet anvendelse av militære og sivile ferdigheter i mobiliseringsforsvaret. Vurderingen av mulighetene for en utvidet anvendelse kan primært søkes på to områder. Enten via ytterligere militær utdanning, via en bedre utnytting av befalets sivile kompetanse, eller via en kombinasjon av disse. Vi kan oppsummere analysen ved å diskutere den i forhold til figur 6.0.

### **Militær etterutdanning**

Utgangspunktet for vurderingen er dagens mobiliseringsstilling. De fleste reservebefal er plassert i operative stillinger på kompani- eller troppsnivå. Befal i stillinger på kompaninivå eller høyere gjenfinnes i operative- administrative- og stabsstillinger. Ellers er reservebefalet spredt utover hele spekteret av grads- og stillingsnivå. Bare halvparten mener de er optimalt plassert innenfor dagens stillingsstruktur. Fire av ti mener de kan gjøre en bedre jobb innenfor en annen stilling. En av ti hevder at de oppgaver de er tildelt innenfor stillingen ikke er de oppgavene de er best rustet til å utføre.

Fra mobiliseringsstillingen har vi laget en sløyfe til befalets kompetansepotensiale via realisert kompetanse. Befalets militære formelle og reelle kompetanse stiger med gradsnivået. Samtidig hevder bare seks av ti at de er godt istand til å løse stillingens oppgaver. De mest kompetente finnes fortrinnsvis blant høyere befal i operative og administrative stillinger. De minst kompetente er lavere operativt befal. Kompetansevurderingen er nært knyttet til befalets praktiske øvelseserfaring, primært styrt gjennom forsvarsgrenenes ulike øvelsesmønstre. Er man ikke innkalt til repøvelse, eller er det lenge siden man har vært inne, øker også tvilen til egne ferdigheter.

Den gode nyheten er at mange befal erkjenner behovet for opplæring og at de gjennomgående er motivert for videre kurs- og øvelsesvirksomhet. De fleste ønsker primært å kvalifisere seg innenfor dagens mobiliseringsstilling. Utdanningsbehovene gjenspeiler følgelig mobiliseringsstillingens innhold. En modererende faktor på dagens øvelsesmønster kan være kjennskap til utdanningstilbudet, eller eksistensen av slike tilbud overhode. I tillegg vil motivasjonen være betinget av befalets plassering i vernepliktskarrieren. Det er stor avstand, både i viljen til utdanning og motivasjonen for å ville eller ikke ville ta videre utdanning, mellom «karrierebefalet» (høy grad og lav alder) og de «trette pensjonister» (høy alder og lav grad).

### **Sivil kompetanse**

Befalets plassering i mobiliseringsstyrken er ofte tilfeldig i forhold til den sivile yrkesstilling. Vi har markert befalets sivile kompetansepotensiale og realisert sivilkompetanse som en sløfye i motsatt retning av den militære i figuren.

På den annen side er befalets sivile kompetanse utbredt og mangfoldig. Befalet er i det sivile liv representert i de fleste yrker og bransjer, og på de fleste stillingsnivåer. Ni av ti befal har dessuten sivile ferdigheter de mener kan anvendes i Forsvaret. Ferdighetene grupperer seg langs tre dimensjoner knyttet til ledelse/forvaltning, økonomi/administrasjon og teknikk. Kompetansen gjenspeiler først og fremst befalets bransjetilhørighet, i tillegg til generell ledelseserfaring.

Mange befal mener at tilpasningen mellom deres sivile kompetanse og de krav mobiliseringsstillingen setter er relativt god i dag. Ytterligere utnyttning er antagelig avhengig av type kompetanse og mobiliseringsstillingens karakter. Lederkompetanse har tilsynelatende et bredt potensiale, lar seg lett utnytte og er relevant. Tekniske ferdigheter er mindre utbredt, og potensialet vil være knyttet til smalere eller mer spesialiserte stillinger. Vi tolker befalet dithen at den sivile kompetansen først og fremst kan virke komplementært til befalets militære kompetanse. Mens befalet synes den militære utdanningen er avgjørende for mobiliseringsstillingen, og avstanden mellom det sivile og militære liv kan oppleves som stor, er det utbredt åpenhet for å bygge en bro ved å trekke veksler på sivile kunnskaper og ferdigheter under tjenesten. Muligheten kan være begrenset innenfor dagens stillingsstruktur.

### **Utteksling mellom sivil- og militær kompetanse**

Endelig er spørsmålet om det er mulig å få til en utveksling mellom militær og sivil kompetanse. I figuren er disse relasjonene skissert med piler

mellom henholdsvis den militære og sivile stillingsplassering, militært og sivilt kompetansepotensiale og militær og sivil realisert kompetanse. Sammenhengen mellom sivil og militær stillingslassering kan som nevnt være relativt vilkårlig. På den annen side er det sivile kompetansepotensialet klart økende med økende militær kompetanse. Grensen for det videre utnyttingspotensialet går antakelig i sjiktet fra kapteins grad og oppover, der den sivile kompetansen i stor grad synes å være fullt utnyttet. De fleste befal med så høy grad har også høye stillinger i det sivile liv.

Det er større usikkerhet knyttet til i hvilken grad reservebefalets sivile kompetanse kan kompensere for eventuell manglende militær kompetanse. Befalets oppfatning av evnen til å løse mobiliseringsstillingens oppgaver er klart synkende med befalets sivile kompetansenivå. Om åpenheten er stor for å kople militær og sivil kompetanse er potensialet tilsynelatende minst der man kanskje trenger det mest.

### **Realisme i kompetansevurderingen**

Vi har sett bort fra militære rammebetingelser på utnyttingspotensialet så langt. Befalets kompetansepotensiale kan imidlertid ikke betraktes uavhengig av mulighetene for å anvende det i Forsvaret. Her vil vi peke på to forhold. Det første er spørsmålet om kyndighetens relevans for Forsvaret. Når leder- og forvaltningskompetansen er godt utnyttet, kan dette nettopp oppfattes som et uttrykk for at denne typen ferdigheter er etterspurt i mobiliseringsstyrken. Selv om det antydes et betydelig potensiale av spisskompetanse innenfor EDB og elektronikk, vil det nok være betydelig mindre etterspørsel etter denne typen kunnskap. For det andre sitter ofte befal på den samme type kompetanse. Om mange reservebefal har ledererfaring kan det totalt sett være manko på denne kunnskapen i befalskorpset, gitt at behovet er ti av ti. Selv om «bare» mellom tre og fire av ti har ferdigheter i elektronikk/mekanikk, kan denne andelen være mere enn tilstrekkelig til å dekke Forsvarets behov for slike ferdigheter.

Argumentet kan dermed snus. Gitt at befalet fyller sin militære funksjon, også på de laveste nivåer, kan det mest formålstjenlige være at vedkommende forblir i denne stillingen, nettopp på grunn av sine sivile kvalifikasjoner. Sivil overkvalifisering er ikke nødvendigvis negativt. Det kan snarere være en styrke ved at ulike former for sivil kompetanse – høy og lav – samvirker på alle nivå i gradsstrukturen.

Analysen avdekker et betydelig mangfold i både militær og sivil kyndighet. Det er antagelig ingen lett oppgave å få til en optimal tilpasning med sikte på bedre samlet utnytting av kunnskapen. Prosessen er heller ikke statisk, og krever trolig en dynamisk etterutdannings- og oppfølgingsplan

– kanskje med stor fleksibilitet i forhold til omplasseringer. Reservebefalet mener imidlertid ofte selv at potensialet kan utnyttas. Og – det er en viss vilje til å stille opp for Forsvaret hvis det skulle være behov for det.

# KAPITTEL 7 DE FRIVILLIGE BEFALS- ORGANISASJONENES AKTIVISERINGS- OG REKRUTTERINGSPOTENSIALE

## 7.1 BAKGRUNN OG TILNÆRMINGSMÅTE

### 7.1.1 INNLEDNING

Forsvarets organisasjon er i støpeskjeen. Mens Forsvarskommisjonen av 1990 understreker betydningen av mobiliseringsforsvaret som prinsipp, varsler Forsvarsstudien av 1991 betydelige innstramninger i Forsvaret som følge av dagens vanskelige økonomiske situasjon. Spørsmålet reises om reservebefalsorganisasjonene kan bidra til en kopling mellom de sivile reserveoffiserene og de militære instanser som på sikt kan gi et kostnads-effektivt forsvar.

#### **Nye rammer for deltakelse?**

Tema for dette kapitlet er reservebefalets ønsker om å delta i befalsorganisasjonenes aktiviteter. Det overordnede perspektiv er Norske Reserveoffiserers Forbunds (NROF) – Norges største befalsorganisasjon – ønske om å skape et tilbud til flere – og bredere grupper av reservebefalet, for på denne måte å være en katalysator og et bindeledd mellom befalet og Forsvaret. Tre hovedspørsmål fokuseres:

For det første krever organisasjonenes eventuelle bidrag både et minimum av oppslutning og evne til å kanalisere ressurser som er relevante for Forsvaret. Hvilken posisjon har reservebefalsorganisasjonene i dagens marked? Hvor stort er rekrutterings-potensialet? Hvilken militær kompetanse representerer de? Kan organisasjonene øke deltakelsen og dermed bli et aktivt bindeledd mellom reservebefalet og Forsvaret?

For det andre kjennetegnes reservebefalet ved at de til daglig er sivilister. Store og tunge samfunnsendringer setter nye rammer for hverdagsorganisering, fritid og familieliv, og stiller befalsorganisasjonene overfor nye spørsmål: Hvem er, og hvem er ikke, medlem av reservebefalsorganisasjonene i dag? Hva slags sivil kompetanse representerer de? Hvilke barrierer og drivkrefter påvirker deltakelsesmønsteret?

For det tredje setter samfunnsendringene samtidig nye krav til organisasjonstilbudet. I hvilken grad fremstår befalsorganisasjonene som

nødvendige for reservebefalet i dag? Er de tilgjengelige for potensielle medlemmer? Reflekteter organisasjonstilbudet de ønsker og behov som gjør seg gjeldende blant befalet? Er utviklingen i folks levekår og livsstil med på å styre etterspørselen mot nye typer aktiviteter og organisatoriske løsninger?

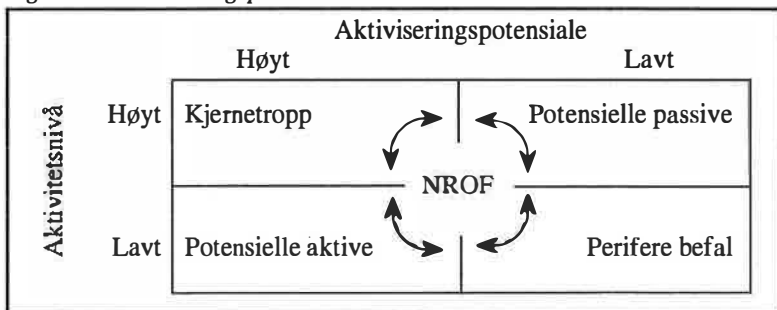
I dette spenningsfeltet skal NROF og befalsorganisasjonene utforme sin handlings-plan. Da er det viktig å søke kunnskaper både om hvordan organisasjonen selv ser ut og fungerer, og om endringer i dens omgivelser, militære såvel som sivile. Denne rapporten kan ikke gi noe fasitsvar på alle disse spørsmålene. Ved å tegne et «kart over terrenget» NROF befinner seg i, håper vi å kunne bidra til en konstruktiv debatt om fremtidige rekrutterings- og aktiviseringsstrategier.

### NROFs utfordringer

Mens reservebefalsorganisasjonene antas å ha relativt liten oppslutning i dag (NROF 1991), hevdes det å eksistere et betydelig aktiviseringspotensiale blant dagens befa, gjennom «en rekke offiserer med kompetanse som kan brukes på en rekke områder innen krigsorganisasjonene, men som i dag ikke er utnyttet» (Stensrud 1992). Befalsorganisasjonenes utfordring er med dette utgangspunktet todelt: For det første ønsker man å øke *medlemsrekrutteringen*, for på den måten å bli et aktivt bindeledd mellom befalet og Forsvaret. For det andre ønsker man gjennom medlemsvervingen å øke *aktivitetsnivået*, ved å få flere til å delta i Forsvarets øvelses- og kursvirksomhet. De to målsettingene kan betraktes som delmålsettinger i et overordnet mål: Å bidra til å skape et kvalitativt bedre forsvar.

Aktiviseringspotensialet er skissert i figur 7.1. Anta at reservebefalet kan inndeles etter erfaring fra Forsvarets kurs- og øvelsesvirksomhet (Aktivitetsnivå), og etter hvorvidt man kan tenke seg ytterligere aktivitet eller ikke (Aktiviseringspotensiale). Inndelingen gir fire kategorier befa: 1) En kjerne-tropp med høy kurs- og øvelsesvirksomhet i Forsvaret, som også ønsker ytterligere aktivitet, 2) Potensielle passive med høy øvelsesfrekvens, men

Figur 7.1 Aktiviseringspotensiale



uten ønsker om videre aktivitet, 3) Potensielle aktive med lav integrasjon i Forsvaret som samtidig er motivert for ytterligere aktivitet og 4) Perifere befal med lav integrasjon som ikke har ønsker om ytterligere aktivitet.

Mellom de fire boksene går det strømmer av befal. NROF og befalsorganisa-sjonene befinner seg i skjæringsfeltet mellom dem. Spørsmålet er dels hvilke strømmer forbundene ønsker å påvirke, dels hvilke påvirkningsmuligheter de faktisk har. Størrelsen på – og sammensetningen av strømmene vil være betinget både av endringer i NROFs omgivelser, og ikke minst være et resultat av forbundets egen politikk.

### **7.1.2 ORGANISASJONSMARKED OG REKRUTTERINGSPOTENSIAL**

Hvor mange befal som aktiviseres og rekrutteres til organisasjonene, vil i utgangspunktet bestemmes av hva man definerer som organisasjonens nedslagsfelt. På den ene side reises spørsmålet om hvor organisasjonsmarkedet skal avgrenses i forhold til befalet, på den annen side hvilke *grupper* av befalet som oppfattes som mulige medlemmer innenfor denne rammen.

Utgangspunktet for denne undersøkelsen er reservebefal i vernepliktig alder. Man antar at det er her Forsvarets aktiviseringspotensiale ligger. Analysen er avgrenset overfor befal som ligger i grenselandet for medlemskap, men som i mange henseende kan oppfattes som potensielle organisasjonsmedlemmer. Det finnes flere grupper som i dag vies lite oppmerksomhet i organisasjonene, men som det kan være aktuelt å aktivisere og rekruttere aktivt blant. Dette gjelder for eksempel befal som er dimittert etter avtjent verneplikt. Slikt befal kan både kan bidra passivt til å øke medlemsandelen i organisasjonene, og kan aktivt fungere som «læremestre» for yngre befal. En annen kategori utgjør befal i midlertidige befalsstillinger. Gitt at befalet midlertidig kan fungere i en befalsstilling i krig, trenger den formelle tilknytningen til Forsvaret ikke være avgjørende for medlemskap.<sup>1</sup> En tredje kategori er befal som ikke mobiliseringsdisponeres fordi de for eksempel er utdannet for spesielle tekniske stillinger (i Luftforsvar eller Marine), som har foreldet kompetanse. Disse kan i prinsippet «omskoleres» og plasseres i den nye krigsstrukturen. Man kan hevde at alle disse befalskategoriene er lavt prioritert i dagens forståelse av organisasjonsmarkedet, primært som uttrykk for organisasjonenes egne valg.

Også innenfor den snevre definisjonen av markedet som utgjøres av alt «verne-pliktig befal uten fast ansettelsesforhold i Forsvaret», kan befalsorganisasjonenes rekrutteringsbasis utgjøre en sammensatt gruppe. Med

<sup>1</sup> HV-befalet finner seg i en slik mellomstilling i dag, og utgjør dessuten en utpreget villig og motivert gruppe når det gjelder ytterligere kurs- og øvelsesvirksomhet.

utgangspunkt i problemstillingen medlemsverving, kan befalet, tilsvarende aktiviseringspotensialet i figur 1, deles inn etter grader av «nærhet» til organisasjonene, der vi skiller *medlemmer* fra *ikke-medlemmer*:

Mens *medlemmene* i utgangspunktet via medlemsskapet gjerne utgjør en kjerne, kan det være grunn til å anta at det i organisasjonens «omland» av ikke-medlemmer ligger et betydelig potensiale av motiverte og positivt innstilte til medlemskap og ytterligere aktivitet. Disse *potensielle medlemmene* vil på mange måter ligge nært opp til dagens medlemmer. Lenger ute har man et omland av «*perifert*» *befal*. Disse kan skille seg fra medlemmene både med hensyn på sosial bakgrunn og sivil kompetanse. De er kanskje ikke primært orientert mot Forsvaret og militær karriere.<sup>2</sup> Nærhet til organisasjonene kan falle sammen med eller virke på tvers av aktiviseringspotensialet slik det defineres i figur 1.

Vi understreker at skillet mellom medlemmer/ikke-medlemmer og aktive/passive er å betrakte som en *relasjon*, snarere enn en oppdeling i adskilte grupper. Det er ved å *sammenstille* dagens medlemmer med ikke-medlemmene eller aktive med passive, at vi kan danne oss et bilde av hvilke barrierer og muligheter som begrenser eller muliggjør deltakelse, og vurdere hvilke aktiviseringsstrategier som kan være aktuelle overfor befalet som ligger utenfor «kjernetropen» (Sayer 1984;47-107).

Befalsorganisasjonene må selv definere organisasjonsmarkedet og skape rammebetingelsene for deltakelse; befalet er i denne sammenheng mindre viktige. I utformingen av konkrete rekrutteringsstrategier er det befalet som definerer kravene både på tilbuds- og etterspørselssiden som må tilfredsstilles, dersom det skal stimuleres til ytterligere aktivitet.

### 7.1.3 TRE INNFALLSVINKLER

Hvilke forhold styrer de ulike strømmene mellom inaktive og organisasjonsmedlemmer, aktive og passive? Hvilken påvirkningsmulighet har NROF og befalsorganisasjonene i denne prosessen? Allerede innledningsvis må kompleksiteten i folks handlingsvalg understrekes. Når man skal tenke strategisk er det viktig å belyse både «hvor befalet kommer fra», hvor de har «tenkt seg hen» og hvordan de kan «komme dit».<sup>3</sup>

Spørsmålet om hvor befalet kommer fra og har tenkt seg hen, fokuserer på organisasjonenes *etterspørselsside*. På den ene side vil Forsvarets

<sup>2</sup> Grensene mellom kategoriene må oppfattes som løse og er ikke gitte. Potensielle medlemmer kan bli perifere, perifere bli potensielle, medlemmer kan vandre mellom potensielle og perifere.

<sup>3</sup> Undersøkelsens mandat er å belyse befalsorganisasjonene slik de fremstår fra befalets side. Vi går ikke nærmere inn på selve organisasjonsstrukturen i denne rapporten.

utdannings- og øvelsesmønster sette *formelle skranker* for befalets militære aktivitet. Enkelte befal har lang erfaring fra Forsvaret, enten i form av hyppige repøvelser og utstrakt kursvirksomhet, eller i form av yrkesmilitær bakgrunn. Andre har knapt vært innkalt til øvelse, er kanhende innstilt på å gjennomføre sin verneplikt, men ønsker ut over dette i minst mulig grad å delta i kurs- og øvelsesvirksomhet. Blikket må rettes innover mot befalet selv, for å kartlegge aktiviseringspotensialet i lys av befalets militære aktivitets- og kompetansenivå og de tildels rigide føringer som legges på befalets karriereveier.

På den annen side setter befalets sivile omgivelser *uformelle skranker* for befalets aktiviteter. De senere år er perget av betydelige endringer i arbeids- og samfunnsliv, som på mange måter kan tenkes å påvirke befalets etterspørsel etter organisasjonenes og Forsvarets aktiviteter. Samtidig med at folks tidsbudsjett er presset, og kravene i arbeidslivet for mange har økt, har tilbudet av fritidsaktiviteter tiltatt. Befalsorganisasjonene konkurrerer ikke bare mot hverandre, men også mot, idrettsorganisasjoner, kulturtilbud og ikke minst befalets prioritering av omsorgs- og sivile karrierehensyn. Blikket må også rettes utover mot befalets omgivelser, hvor aktivitetspotensialet vurderes i lys av sosiale bakgrunnskennetegn. Tilsammen kan de formelle og uformelle skrankene si oss noe om befalets *mulighet* for deltagelse.

Spørsmålet om hvor befalet har tenkt seg hen, knytter aktiviseringspotensialet til befalets *vilje* til å handle, deres motiver eller beveggrunner. Interesse for økt deltagelse kan være uttrykk for de begrensninger som ligger i befalets livssituasjonen eller prioritering av sivil yrkeskarriere, men trenger ikke være det. Motiver, ønsker og behov kan trekke i en annen retning enn det de formelle og uformelle skrankene skulle tilsi (Fennefoss 1988;35-48).

Endelig reises spørsmålet om hvordan befalet kan komme dit de ønsker. Organisasjonenes *tilbudsside* må stå sentralt i en diskusjon av rekrutteringsvalg. De store og tunge samfunnsendringene har på mange måter økt avstanden mellom livsmønstre og tradisjonelle organisasjonsformer. Endringene stiller masseorganisasjonene overfor nye tilpasningskrav (Dølvik m.fl. 1988). Spørsmålet er ikke bare hvilke begrensninger og muligheter som ligger i befalets sivile bakgrunn eller militære karriere, hva slags ønsker og behov de har. Like viktig er det hvilke organisatoriske tilbud de møtes med, og hva slags nytte de ser i befalsorganisasjonene i fremtiden.

Reservebefalsorganisasjonene skal som interesserepresentanter både ivareta medlemmenes aktivitets- og opplæringsbehov og samtidig øve innflytelse overfor sin hovedmotpart: Forsvaret. Da er det viktig for medlemmene at organisasjonen representerer og ivaretar de ønsker og behov som

gjør seg gjeldende blant medlemmene. Organisasjonene må være seg bevisst hvilket potensiale de utgjør i aktiviseringsøyemed. En bedre forståelse av aktiviseringspotensialet krever en samlet beskrivelse av dagens aktivitetsnivå. Plassering i mobiliseringsforsvaret, variasjoner i befalets holdninger, ønsker og behov og de muligheter som gis for utvidet engasjement, må fokuseres.

## **7.1.4 INNHOLD**

Vi skal følge opp de tre innfallsvinklene skritt for skritt. Innledningsvis belyses dagens organisasjonsgrad og organisasjonspotensiale, for å få et bilde av organisasjonenes makt og innflytelsesmuligheter. Avsnitt 2 beskriver befalets sivile og militære bakgrunn, og munner ut i en sammenstilling av organisasjonspotensialet med dagens aktivitetsnivå (den vertikale dimensjonen i figur 7.1). Avsnitt 3 ser nærmere på aktiviseringspotensialet (den horisontale dimensjonen i figur 7.1). Vi vurderer hvilken rolle befalsorganisasjonene kan spille i en aktiviseringsprosess, og i hvilken grad de kan utgjøre et bindeledd mellom befalet og Forsvaret. Avsnitt 4 fokuserer på konkrete ønsker og behov for interesserepresentasjon. Avslutningsvis oppsummeres analysen gjennom innspill til en debatt om ulike aktiviseringsstrategier.

## **7.2 ORGANISASJONGRAD OG -POTENSIALE**

Medlemstall reflekterer makt og innflytelse. Enhver interesseorganisasjons mulighet for å få gjennomslag for sine interesser, er betinget av dens størrelse i markedet. Skal reservebefalsorganisasjonene kunne påberope seg å representere, krever det høy oppslutning blant de representerte. Dagens organisasjonsgrad og mobiliseringspotensiale er et sentralt utgangspunkt.

### **7.2.1 ORGANISASJONGRAD**

Det er en utbredt oppfatning at organisasjonsmedlemmene i dag utgjør en relativt liten del andel av reservebefalet. I følge NROFs egne beregninger har forbundet i 1991 11 500 medlemmer, eller 20 prosent av de om lag 55 000 reservebefal som utgjør forbundets rekrutteringsbasis (NROF 1991).

Samtidig erkjennes det at medlemsregisteret inneholder en rekke pensjonister. Med en gjennomsnittlig grense for vernepliktig alder på 55 år, overstiger om lag tre av ti medlemmer vernepliktig alder. Med en gjennomsnittlig øvre grense for verneplikten på 44 år, øker denne andelen til hele 50

prosent. Medlemstallene i seg selv inflaterer organisasjonens potensiale i forhold til Forsvarets aktiviseringspotensiale, – de vernepliktige mannskaper. Figur 7.2 viser befalsorganisasjonenes relative styrkeposisjon blant vernepliktig befa.<sup>4</sup>

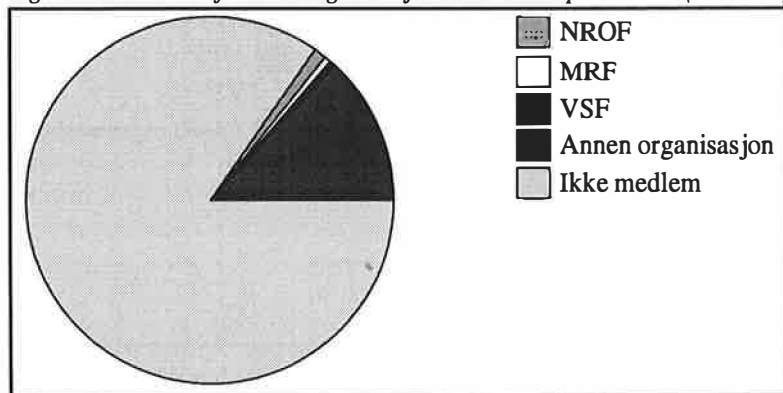
Åtte av ti reservebefal er i dag ikke tilknyttet noen befalsorganisasjon. Blant organisasjonstilknyttede er NROF den dominerende aktør, og representerer om lag 13 prosent av befalet. En håndfull befa oppgir å være medlemmer i Vernepliktige Sjøoffiserers Forbund (VSF) og Marinens Reserveoffisersforbund (MRF), samtidig som om lag én av ti er tilknyttet «andre» organisasjoner. En samlet organisasjonsgrad på 15 prosent betyr at de uorganiserte utgjør den største gruppen av befalet. Å rekruttere blant disse er i de kommende år en sentral utfordring for befalsorganisasjonene.

Samtidig møter NROF relativt liten konkurranse fra de øvrige befalsorganisasjonene. Dobbeltsmedlemskap er mulig, men relativt lite utbredt. Blant NROF-medlemmene oppgir om lag åtte prosent at de samtidig er med i andre befalsorganisasjoner.<sup>5</sup>

## Lekkasje

For en organisasjon som ønsker å styrke medlemsgrunnlaget kan det å holde på innmeldte medlemmer være like viktig som å rekruttere nye. De fleste organisasjoner merker likevel «lekkasjer» i bunnen, enten det er spesielle grunner til at man bevisst melder seg ut eller ved at man simpelthen unnlater å betale medlemskontingenten.

Figur 7.2 Reservebefal etter organisasjonsmedlemskap. Prosent. (N=2235)



<sup>4</sup> Undersøkelsen er avgrenset til vernepliktig reservebefal, dvs. aldersgruppen 20-55 år.

<sup>5</sup> Blant de øvrige organisasjonene er antall medlemmer i utvalget for lite til å anslå andelen dobbelt-medlemmer.

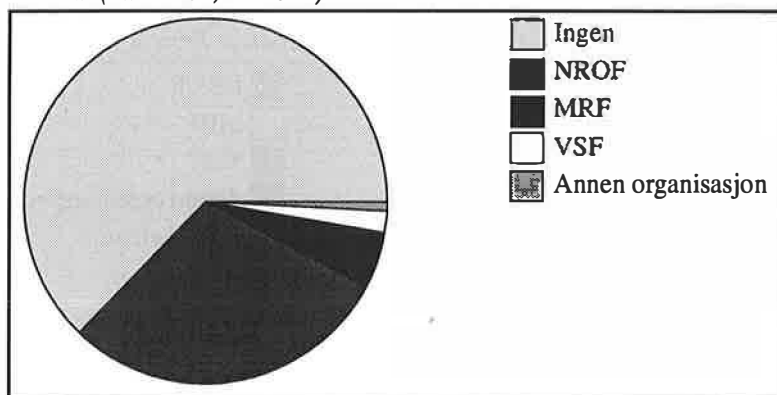
I følge befalets egen rapportering har ni av ti blant dagens ikke-medlemmer heller aldri vært medlem av noen reservebefalsorganisasjon. Med andre ord, én av ti er frafallen medlem. De fleste tidligere medlemmer kommer naturlig nok fra den dominerende organisasjonen, NROF. Dersom prosentene omsettes i rene medlemstall, og vi tar utgangspunkt i at det i 1993 finnes 60 000 uorganiserte reservebefal, utgjør akkumulert medlemslekkasje om lag 6000 befal – omtrent halvparten av dagens medlemsmasse!<sup>6</sup>

### Organisasjon på hell?

Medlemsstatistikken viser videre at NROF primært rekrutterer blant eldre befal. Én av ti vernepliktige medlemmer er 40-44 år og tre av ti 45-55 år. Samtidig som innslaget av pensjonister kan gi et urealistisk inntrykk av organisasjonens potensiale, kan den skjeve aldersrekrutteringen ha to konsekvenser når befalet skal stimuleres til ytterligere aktivitet.<sup>7</sup>

For det første kan det være slik at befalet først melder seg inn når de når skjels år og alder. Organisasjonens profil og tilbud i dag appellerer først og fremst til det eldste befal. Eller det er først når man blir eldre at man har tid og anledning til aktiv deltakelse. NROF opprettholder sin medlemsandel, men vil også i fremtiden preges av en skjev aldersstruktur. Oppslutning blant det eldste befal er lite gunstig i et aktiviseringsøyemed. Investeringer i opplæring og utdanning blant medlemmene vil ha relativt kortvarig effekt.

*Figur 7.3 Ikke-medlemmer etter ønske om organisasjonsmedlemskap. Prosent. (Sum=102, N=1814)*



<sup>6</sup> Medlemslekkasjen kan utgjøre så mye som 70 prosent av den årlige tilvekst de senere år. For en nærmere redegjørelse se appendix 5.

<sup>7</sup> Med synkrone data – måling kun på ett tidspunkt, er det ikke mulig å analysere empirisk hvilken av de to forklkningene av langsiktige endringer som er mest sannsynlig. I tillegg kan vi ikke se bort i fra «korttidseffekter», som for eksempel at vervekampanjer har hatt spesielle utslag blant de eldste eller blant de yngste i bestemte perioder.

Alternativt gjenspeiler den skjeve aldersstrukturen at det først og fremst er befal med erfaring fra krigens dager som har utviklet forsvarsbevissthet og som dermed søker til befalsorganisasjonene. Dagens unge befal, med oppvekst under avspenningsperioden i kjølvannet av den kalde krigen, er ikke motivert for å melde seg inn. Selv om oppslutningen om Forsvaret er høy i hele befolkningen, kan de yngste være mindre orientert mot de militære organisasjonene. Konsekvensen er at NROF står overfor en betydelig potensiell medlemsreduksjon i årene som kommer, etterhvert som det eldre befal naturlig faller fra. Organisasjonens oppslutning er på hell. Vi kommer tilbake til denne problemstillingen nedenfor.

### **7.2.2 REKRUTTERINGSPOTENSIALE**

Om dagens organisasjonsgrad er relativt lav, er den ikke gitt. Ettersom drøyt åtte av ti reservebefal i dag ikke er medlem i noen befalsorganisasjon, kan rekrutteringspotensialet være betydelig (Figur 7.3).

Litt over halvparten av dagens ikke-medlemmer (64 prosent) ønsker primært ingen organisasjonstilknytning. Ettersom de uorganiserte utgjør åtte av ti befal, og mere enn halvparten av disse igjen heller ikke ønsker medlemskap, er den største gruppen blant dagens befal i utgangspunktet negativt innstilt til medlemskap. Den negative grunninnstillingen til organisering blant store deler av befalet, øker ytterligere utfordringen i utformingen av fremtidige rekrutteringsstrategier.

Samtidig kan medlemspotensialet være betydelig. Befal som ønsker medlemskap oppgir stort sett én enkelt organisasjonstilknytning, der hele tre av ti blant dagens ikke-medlemmer ønsker å slutte seg til NROF. Sammenstiltes figur 7.2 med figur 7.3, kan vi tallfeste organisasjonspotensialet mer nøyaktig: Om lag to av ti reservebefal er i dag medlem av en befalsorganisasjon, tre av ti kan tenke seg å bli medlem (potensielle medlemmer), mens fem av ti ikke ønsker slik tilknytning (perifere befal). Medlemspotensialet er med andre ord betydelig, og utgjør om lag to ganger dagens medlemsmasse!

Samtidig som NROF er den dominerende aktør i dag, bekrefter befalets ønsker om fremtidig organisasjonstilknytning at NROF møter relativt liten konkurranse fra de øvrige befalsorganisasjonene. Unntaket er kanskje MRF, som i utgangspunktet er ubetydelig representert, men som ligger an til å kunne øke sin medlemsandel med bortimot 500 prosent til totalt 5 prosent. Kun én av ti oppgir annen organisasjonspreferanse enn NROF.

Tidligere medlemmer har dessuten ikke forlatt organisasjonen for godt. Litt i underkant av halvparten (42 prosent) kan tenke seg å melde seg inn igjen. Medlemspotensialet er med andre ord relativt sett større blant tidligere

medlemmer enn blant de som aldri har vært medlem, der medlemspotensialet utgjør 34 prosent.<sup>8</sup>

Spørsmålet er hvordan rekrutteringspotensialet kan realiseres. Vi ser nærmere på hvilke grupper som i dag faller utenfor organisasjonene, og hvilke forutsetninger som skal til for at flere melder seg inn.

## 7.3 AKTIVITETSNIVÅ OG REKRUTTERINGSPOTENSIALE

Analysen av dagens organisasjonsgrad må rette fokus utover mot de «uformelle» eller løse skranker som settes av befalets hverdagsliv. Samtidig må fokus rettes innover mot befalet selv, og de «formelle» og relativt strenge føringer som gis i form av Forsvarets kurs- og øvelsesvirksomhet.

For det første er det i en påvirkningssammenheng viktig å vite *hvem* organisasjonene representerer. Reflekterer medlemssammensetningen den sosiale og militære sammensetningen hos det store gross av befalet? Sitter organisasjonene på spesialkompetanse i form av medlemmenes militære og sivile utdannings- og yrkesbakgrunn? Med en organisasjonsgrad på bare 15 prosent, reises for det andre spørsmålet om *hvorfor* noen blir med mens andre faller utenfor. Er organisasjonene i ferd med å utvikle seg til en arena for de ressurssterke og militært sett mest aktive? Og, er i så fall befalets sivile kompetanse og militære karrierebakgrunn først og fremst å betrakte som en barriere i rekrutteringssammenheng, eller utgjør den et potensiale for aktivisering?

### 7.3.1 SIVIL BAKGRUNN

Befalet kjennetegnes ved at de til daglig virker i sivile yrker og stillinger. Befalets sivilstatus reflekterer dermed store og tunge samfunnsendringer, som i betydelig grad har endret omgivelsene til de store masseorganisasjonene. Særlig har tidsknapphet utgjort en viktigere faktor, der organisasjonene må kjempe både mot økende press i befalets familie- og yrkesliv og mot et stigende antall konkurrerende fritidstilbud (Dølvik m.fl. 1988). Tabell 7.1 viser medlemspotensialet etter en del sentrale sosiale bakgrunnskjenntegn og indikerer i hvilken grad endringene er med på å styre organisasjonsetterspørselen.

<sup>8</sup> I antall medlemmer er det mindre ettersom de tidligere medlemmene utgjør 10 prosent og tidligere ikke-medlemmer utgjør 75 prosent av befalskorpset.

## Potensiale blant de unge?

Innledningsvis ble det stilt spørsmål om den skjeve aldersstrukturen blant NROF-medlemmene uttrykker et generelt rekrutteringsproblem blant de yngste. Mens befalet fordeler seg jevnt over hele aldersspekteret, indikerer tabellen klare aldersvariasjoner mellom medlemmene og ikke-medlemmene, der medlemmene er svakt underrepresentert blant yngre befal. Aldersavviket mellom medlemmene og de perifere befal er imidlertid adskillig mindre dramatisk når utgangspunktet er vernepliktig befal enn når pensjonistene inkluderes.

Den «gode nyheten» i tabell 1 er at en relativt stor andel av de potensielle medlemmene befinner seg i det laveste alderssjiktet. Mens om lag to av ti medlemmer er 30 år eller yngre, tilhører fire av ti potensielle medlemmer denne aldersgruppen. Mens fire av ti medlemmer er 40 år eller yngre, gjelder det samme for syv av ti potensielle medlemmer. Dersom vi igjen tar utgangspunkt i 60 000 uorganiserte befal, regner 18 000 potensielle ikke-medlemmer, og antar at alle de potensielle medlemmene rekrutteres, vil organisasjonen kunne tilføres om lag 10-12.000 unge medlemmer. Tilførselen vil med andre ord langt på vei «gjenopprette» balansen i aldersfordelingen.

## Jevn rekruttering etter bosted og sivilstand

Reservebefalets bosted og familiesituasjon avviker i liten grad fra folk flest. Mens befalsandelen sett i forhold til den mannlige norske befolkning er svakt overrepresentert på Nordvestlandet og i Trøndelag, rekrutterer befalsorganisasjonene jevnt over hele landet. Hovedtyngden av medlemsmassen ligger i Oslo og den sentrale østlandsregionen. Organisasjonsandelen er relativt lav i den nordligste landsdeler, noe som igjen reflekterer den geografiske fordelingen i befalskorpset og den mannlige befolkning.

Reservebefalet har dessuten stort sett en familiestituasjon som folk flest; han er familiefar med to hjemmeboende barn og utarbeidende kone. Heller ikke her skiller medlemmene seg vesentlig fra ikke-medlemmene. De perifere befal er noe hyppigere familiefedre med barn (65 prosent mot 55 prosent), mens tilsvarende andel aleneboende eller gifte uten barn er noe lavere, sammenliknet med medlemmene og de potensielle medlemmene (35 prosent mot 45 prosent). Familiesituasjonen kan nok utgjøre en reell barriere mot organisasjons-medlemsskap for enkelte, men samlet betraktet er det lite som tilsier at befalets sivilstand skulle påvirke deltakelsemønsteret, i den ene eller andre retning.

Tabell 7.1 Medlemspotensiale etter sivil bakgrunn. Prosent

|                            | Potensielle |           |                 |
|----------------------------|-------------|-----------|-----------------|
|                            | Medlemmer   | medlemmer | Perifert befall |
| <b>Alder:</b>              |             |           |                 |
| 20-30                      | 22          | 38        | 25              |
| 31-40                      | 30          | 34        | 34              |
| 41-50                      | 33          | 21        | 31              |
| 51-55                      | 14          | 6         | 9               |
| <b>Bosted</b>              |             |           |                 |
| Øst                        | 36          | 37        | 40              |
| Sør                        | 25          | 24        | 24              |
| Vest                       | 17          | 19        | 15              |
| Nord                       | 23          | 20        | 20              |
| <b>Sivilstand</b>          |             |           |                 |
| Bor alene                  | 20          | 22        | 15              |
| Gift/sambo                 | 25          | 24        | 20              |
| Gift/sambo+barn            | 55          | 53        | 65              |
| <b>Utdanning</b>           |             |           |                 |
| Folkeskole                 | 3           | 3         | 3               |
| Real/ungd.skole            | 16          | 11        | 11              |
| Gymnas/videregående        | 29          | 35        | 23              |
| Universitet/høyskole       | 52          | 52        | 63              |
| <b>Hovedbeskjeftigelse</b> |             |           |                 |
| Arbeider                   | 17          | 24        | 19              |
| Ledende funksjonær         | 38          | 26        | 34              |
| Funksjonær ellers          | 18          | 23        | 23              |
| Selvst. nær. drivende      | 16          | 9         | 15              |
| Skoleelev/lærling          | 6           | 15        | 7               |
| Trygd/ledig/hjemme/annet   | 5           | 4         | 2               |
| <b>Bransje</b>             |             |           |                 |
| Industri/håndtverk         | 18          | 21        | 23              |
| Varehandel/butikk          | 7           | 7         | 8               |
| Samferdsel/post            | 9           | 7         | 6               |
| Jord/skog/fiske            | 4           | 5         | 8               |
| Helse/sosial               | 5           | 5         | 3               |
| Undervisning/forskning     | 8           | 8         | 9               |
| Bank/forsikring            | 6           | 7         | 5               |
| Forretningsm. tjeneste     | 13          | 13        | 15              |
| Offentlig administrasjon   | 9           | 7         | 7               |
| Forsvar/politi             | 12          | 9         | 6               |
| Annet                      | 11          | 13        | 10              |
| <b>Sektor</b>              |             |           |                 |
| Offentlig                  | 62          | 67        | 69              |
| Privat                     | 38          | 33        | 31              |
| Lederansvar                | 75          | 61        | 62              |

Prosentueringsgrunnlaget (N) for denne og de følgende tabeller er som følger: Medlemmer: 336, potensielle medlemmer: 661, og ikkepotensielle medlemmer: 1239. Feilmarginene på enkeltobservasjoner vil variere fra om lag 4-6 prosent for medlemmene, 3-4 prosent for de potensielle medlemmene og 1-2 prosent for de perifere befall.

### **Små variasjoner i sivilkompetanse**

Reservebefalet er tidligere identifisert som en høyutdanningsgruppe, med en relativt stor andel universitets- eller høyskoleutdannede (60 pst). Medlemmer og ikke-medlemmer har omtrent det samme utdanningsnivå. Høyutdanningspreget kjennetegner alle de tre kategoriene. Det er bare en svak tendens til at befalet som ikke ønsker medlemskap har høyere utdanningsnivå enn medlemmer og potensielle medlemmer (henholdsvis 63 prosent, 52 prosent og 52 prosent).

På den annen side rekrutterer NROF mange HV-befal. Utdanningsnivået blant HV-befalet er gjennomgående lavere enn i den norske mannlige befolkningen. Ekskluderes HV-befalet øker utdanningsnivået generelt sett i hele befalskorpset. Forskjellene mellom medlemmer og ikke-medlemmer er fortsatt små.

Vi har også sett at reservebefalet er overrepresentert blant ledende funksjonærer og tilsvarende underrepresentert blant arbeidere, i forhold til norske menn i samme aldersgruppe. Det er imidlertid bare ubetydelige variasjoner mellom organisasjonsmedlemmer og ikke-medlemmer etter yrke, bransje og sektor. Andelen under utdanning er noe høyere blant de potensielle medlemmene (15 prosent, mot 6 prosent blant medlemmer og perifere medlemmer), noe som går sammen med den noe høyere andelen 20-30-åringer i denne gruppen. Likeledes observeres en svak tendens til at yrkesaktive medlemmer i større grad har lederansvar enn yrkesaktive ikke-medlemmer. Dette rokker likevel ikke ved det generelle inntrykket av – tildels overraskende – likhet mellom medlemmer og ikke-medlemmer etter sivilstatus.

### **Omsorgs- og «karrierehensyn» ingen trussel**

Tidsknapphet er understreket som et sentralt kjennetegn ved 1990-årenes hverdagsliv. Samtidig er det hovedsaklig i fritidssfæren befalsorganisasjonene har sitt nedslagsfelt. Kanhende ligger den største trusselen mot deltagelse nettopp i befalets avveining av hva medlemskap legger beslag på av tid mot den tiden som medgår til andre yrkes- og fritidsaktiviteter (Tabell 7.2)?

Andelen yrkesaktive er omtrent den samme blant medlemmene som blant ikke-medlemmene. Selv om reservebefalet har en lang arbeidsdag etter norsk målestokk, har medlemmene gjennomgående den samme arbeidsuke som de potensielle og perifere medlemmene: syv av ti arbeider mer enn 40 timer per uke. Likeledes finner de fleste befalsutdanningen nyttig for deres sivile karriere. Vi kunne ha tenkt oss at en positiv grunnholdning til utvekslingen mellom sivil og militær kompetanse ville slå positivt ut i forhold til organisasjonsdeltakelse. Dette er i liten grad tilfelle.

Likeledes er andelen med yrkesaktive ektefeller svært lik, og gjelder for syv-åtte av ti befal. Vi observerer en noe større andel deltidsarbeidende ektefeller blant de perifere befal enn blant det øvrige befal (36 prosent mot om lag 28 prosent). Deltidsarbeid kan ha sammenheng med at 43 prosent blant de perifere medlemmene er «småbarnsforeldre», det vil si de forsørger barn under 16 år, mot 33 prosent og 34 prosent blant medlemmene og de potensielle medlemmene. Også når det gjelder «tidsknapphet» i dagliglivet, er likheten mellom medlemmer og ikke-medlemmer tilsynelatende mer slående enn forskjellene.

### **Forsvarsaktivitet, konkurrerende eller komplementær?**

Vi observerer relativt små forskjeller i medlemmenes og ikke-medlemmenes sosiale bakgrunn. Er det først og fremst slik at forsvarsaktivitet uttrykker en særinteresse? Er den spesielt prioritert i forhold til andre fritidsaktiviteter? Representerer andre fritidsaktiviteter en trussel mot organisasjonsmedlemskap, eller er det tvert imot slik at befal med aktiv fritid generelt sett også er overrepresentert i befalsorganisasjonene?

La oss starte med å se på befalets fritidsaktiviteter. Figur 7.4 angir aktiviteter som opptar befalet mer enn én time i uken. Generelt sett er medlemmenes prioriteringer lik det øvrige befalets. De mest frekvente fritidsaktiviteter er turer og mosjon, det å lese bøker eller lytte til musikk, drive idrett og annen hobbyvirksomhet. Reservebefalet prioriterer i liten grad politisk aktivitet og kulturelle sysler som musikk og kor-/korpsdeltakelse.

Vi observerer imidlertid en vesentlig forskjell: Hele 29 prosent av medlemmene driver militær- eller forsvarsrelatert virksomhet i fritiden, mot

*Tabell 7.2 Medlemspotensiale etter omsorgs- og «karrierehensyn». Prosent*

|                                         | Medlemmer | Potensielle medlemmer | Perifert befal |
|-----------------------------------------|-----------|-----------------------|----------------|
| <b>Yrkesaktive</b>                      | <b>89</b> | <b>81</b>             | <b>91</b>      |
| Mer enn 35 timer/uke                    | 70        | 67                    | 73             |
| Befalsutdanningen nyttig for sivile liv | 83        | 78                    | 69             |
| <b>Sivilstand</b>                       |           |                       |                |
| Yrkesaktiv ektefelle                    | 84        | 77                    | 84             |
| Ektef heltidsarbeidende                 | 54        | 50                    | 48             |
| Ektef deltidsarbeidende                 | 30        | 28                    | 36             |
| Småbarnsforeldre                        | 33        | 34                    | 43             |

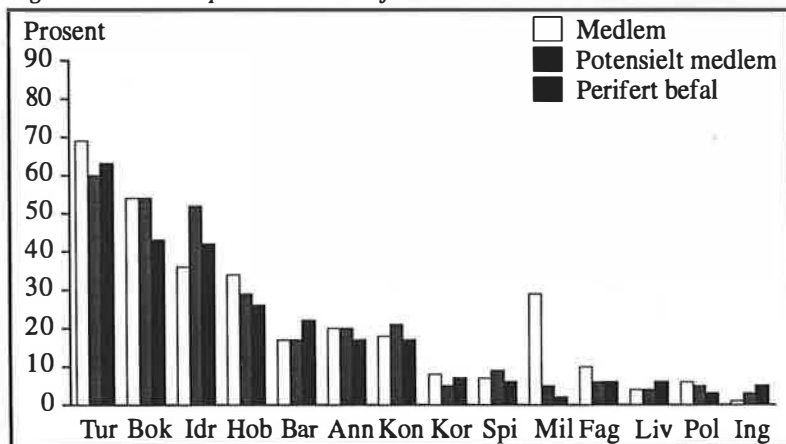
henholdsvis 2 prosent og 5 prosent blant de perifere og potensielle medlemmene. Forbundenes egne aktiviteter kan her være utslagsgivende, men mange befal er nok også aktive i lokale skytterlag, forsvarsforeninger, Røde-kors-foreninger eller lignende. Forsvarssaken, eller militær aktivitet, er nok spesielt viktig for mange medlemmer.

Medlemmene har faktisk noe høyere aktivitetsnivå på fritiden enn ikke-medlemmene. Førstnevnte deltok i gjennomsnitt i 3,1 fritidsaktiviteter, mens potensielle medlemmer deltok i 2,8 og perifere befal i 2,6. Dette gjelder også når vi ser bort i fra forsvarsrelaterte aktiviteter. Konkurrerende fritidsaktiviteter synes med andre ord ikke å være til hinder for organisasjonsmedlemskap. Snarere tvert imot. Befal med høyt sivilt aktivitetsnivå er overrepresentert blant organisasjonsmedlemmene. Forsvarsvirksomheten fungerer først og fremst komplementært, ikke konkurrerende, til annen fritidsutfoldelse.

### Medlemmene prioriterer Forsvaret

Når mange medlemmer ser ut til å ha spesiell interesse i forsvars- og militærrelaterte fritidsaktiviteter, kan det bety at de også prioriterer tjenesten i forhold til sivile aktiviteter. Utgjør tjenesten som reservebefal en «identitet» eller «livsstil» blant de mest aktive? Vi har stilt befalet overfor to påstander som berører avveiningen mellom forsvarsaktivitet og det sivile liv (Figur 7.5).

Figur 7.4 Medlemspotensiale etter fritidsaktivitet. Prosent



Figurforklaring: Tur= tur og mosjon, Bok= lese bøker/høre musikk, Idr= idrett, Hob= hobbyvirksomhet, Bar= aktivitet med barna, Ann= annet, Kon= Konsert/kino/osv., Kor= kor/korps/osv, Spi= spiller instrument, Mil= forsvarsrelatert aktivitet, Fag= fagforeningsarbeid, Liv= livssynsarbeid, Pol= politikk, Ing= ingen aktivitet.

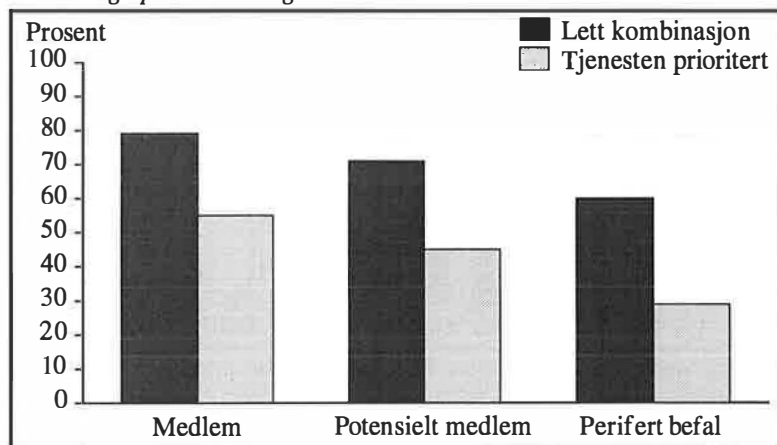
Den første påstanden hevder at det er lett å kombinere tjenesten som reservebefal med yrkes- og familieliv. Mens det er stor enighet om at denne kombinasjonen er problemfri, er enigheten likevel mer utbredt blant dagens medlemmer enn blant det perifere befalet. Potensielle medlemmer inntar en mellomposisjon og er vanskelige å skille fra de to øvrige medlemskategoriene.

I den neste påstanden går vi et skritt lenger i forpliktende retning, og ber befalet prioritere tjenesten som reservebefal i forhold til andre fritidsaktiviteter. Mobiliseringsoppgavene er i utgangspunktet høyt rangert. Fire av ti befalet mener denne tjenesten må gå foran andre fritidsaktiviteter! Samtidig som vi observerer at et flertall (55 prosent) blant organisasjonsmedlemmene støtter dette utsagnet, er det et klart mindretall (27 prosent og 28 prosent) blant ikke-meldemene som mener det samme.

Problemene i forhold til tilpasningen mellom tjenesten og det sivile liv er økende med avstand til organisasjonene. Samtidig reduseres også tjenestens prioritet i takt med tilpasningen: De som har størst problem med tilpasningen, er også de som i minst grad prioriterer tjenesten. Gitt de relativt små variasjoner vi har observert med hensyn på befalets sivile bakgrunn, kan tallene tolkes like mye som uttrykk for fleksibilitet eller snarere *prioritet* fra medlemmenes side, som uttrykk for reelle hindringer. Mange medlemmer har høy lojalitet overfor Forsvaret i en situasjon med konkurrerende forpliktelser.

Oppsummert prioriterer mange medlemmer tilsynelatende forsvarsrelatert aktivitet, setter av tid og tilpasser tjenesten til andre sivile fritidsakti-

*Figur 7.5 Medlemspotensiale etter syn på kombinasjonen reservebefal/familieliv og prioritering av tjenesten foran andre fritidsaktiviteter. Andel helt/delvis enig i påstandsutsagn. Prosent*



viteter. Befalets sivile bakgrunn som sådan synes i liten grad å sette barrierer for medlemskap.<sup>9</sup> Spørsmålet reises om prioriteringene først og fremst reflekterer variasjoner i den militære byrdebelastningen. Er det befal med liten kurs- og øvelsesvirksomhet som setter av tid til organisasjonsdeltakelse? Eller er det befal som allerede er aktivt involvert og høyt engasjert i Forsvarets kurs- og øvelsesvirksomhet, som også søker mot organisasjonene?

### 7.3.2 MILITÆR BAKGRUNN

Befalets militære karriereveier er varierte og sammensatte. Mens enkelte forblir på et lavere gradsnivå der de spesialtrenes og øves i bestemte stillinger, vil andre ha en målrettet karriere mot høyere befalsstillinger. I den grad engasjement påvirker både karriereplaner og medlemsskap, kan det være grunn til å se nærmere på sammenhengen mellom organisasjonspotensialet og befalets militære bakgrunn.

#### Små kompetanseforskjeller

Aktivitetspotensialet vil kunne variere mellom forsvarsgrenene. De forskjellige øvelsesmønstrene legger ulik grad av beslag på befalets fritid, for eksempel i form av repøvelser. Repøvelse kan forøvrig tenkes å styrke kontakten med Forsvaret, og dermed senke terskelen for innmelding (NROF har drevet aktiv vervingsvirksomhet under øvelsene), men kan også være en barriere, dersom befalet mener at de bruker nok tid på Forsvaret allerede.

Det viser seg imidlertid bare å være små forskjeller mellom medlemmer og ikke-medlemmer etter forsvarsgren. Både medlemmene og ikke-medlemmene følger krigsoppsettingen, der om lag halvparten rulleføres i Hæren, to-tre av ti i HV og en av ti i henholdsvis Sjø- og Luftforsvaret. Også når befalet deles inn etter våpenart, er det likhetene som er det slående. Andelen HV-befal er noe større blant medlemmer enn blant ikke-medlemmer, ellers er det små forskjeller.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> De relativt svake sammenhenger mellom medlemspotensialet og sivil bakgrunn fremgår av appendix 4. Sterkest utslag viser prioriteringen av Forsvaret på fritiden, som skiller ut medlemmene både i forhold til potensielle medlemmer og perifer befal, men som skiller lite mellom potensielle medlemmer og perifer befal. Effekten består også når vi «kontrollerer for», det vil si samtidig bringer inn i analysen alle de øvrige sivile bakgrunnsegenskapene. Vi kan også merke oss at alderseffekten består når vi kontrollerer for mange av de «livssyklusfaktiske» bakgrunnsegenskapene. Dette kan tolkes som en styrking av generasjonshypotesen: det er de eldste befal som søker til befalsorganisasjonene, uavhengig av livssituasjon. Før vi konkluderer må vi imidlertid se nærmere på befalets integrasjon i Forsvaret.

<sup>10</sup> Fem prosent forskjell er lite, og på grensen til å være statistisk signifikant når, vi sammenstiller de relative styrkeforhold mellom medlemmer og ikke-medlemmer. I rene medlemstall vil derimot en tilsvarende forskjell utgjøre et betydelig antall.

I alle forsvarsgrener vil imidlertid militær grad være uttrykk for intensiteten i kontakten med mobiliseringsforsvaret, gjennom teoretiske kurs og praktisk øvelsesvirksomhet. Mens enkelte befal forblir i sine stillinger på lavere gradsnivå, søker andre mot militær karriere gjennom skoler og omfattende kursvirksomhet. Befalsskole og/eller utstrakt frivillig kursing er for eksempel gjerne en forutsetning for å stige i gradsnivåene. Er det bestemte militære utdannings- eller karriereveier som leder inn i befalsorganisasjonene? I kapittel 2.4 ble befalets kvaliteter beskrevet ved både dets formelle og reelle kompetanse. I henhold til bestemmelsene om verneplikt og utskrivning, uttrykker den formelle kompetansen befalets evne til å utføre bestemte arbeidsoppgaver, og dokumenteres ved eksamensvitnemål eller annet bevis som angir bestått eksamen eller prøve (Figur 7.6a). Vi måler formalkompetansen ved befalsskole/teknisk fagskole (GRUNN), videreutdanning i form av stabsskole, krigsskole osv. (VIDERE), pålagte (PALAGT) og frivillige (FRIV) kurs og lederopplæring (LEDER).

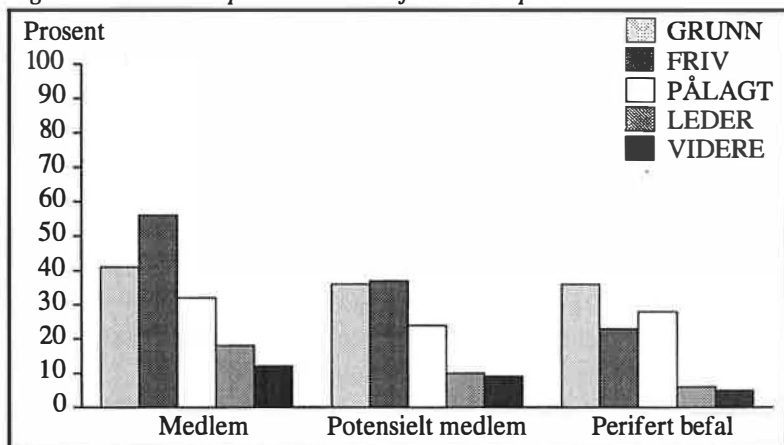
Forskjellene mellom potensielle og ikke-potensielle medlemmer etter formell utdanning er relativt små. Unntaket er andelen med frivillige kurs. Mens seks av ti medlemmer har frivillige kurs, gjelder det for to og fire blant potensielle medlemmer og perifere befal. Medlemmene er også overrepresentert blant befal med lederutdanning. Dette gjelder også når vi kontrollerer for HV-befal, som gjennomgående har større innslag av frivillig kursing, og som dessuten er noe overrepresentert blant organisasjons-medlemmene. Likeledes merker vi oss at andelen med lederutdanning og videregående befalsutdanning er dobbelt så høy blant medlemmene som blant de perifere medlemmene, selv om andelen av befalet som har denne kompetansen generelt sett er lav.

Befalets reelle kompetanse uttrykker, i tillegg til den formelle kompetanse, ervervet erfaring samt dyktighet, og måles mot de krav som er angitt for de bestemte stillingene – de oppgavene som skal utføres, og det ansvar og den myndighet som stillingen er tillagt (Figur 7.6b). Høy realkompetanse har befal som er mobiliseringsdisponert (MOB), har vært repøvet (REP), har mer enn 30 dagers samlet rep-erfaring (TJEN), er øvet i løpet av det siste året.

Variasjonene i realkompetanse mellom medlemmer og ikke-medlemmer er mindre enn etter de formelle kompetansekriteriene. Den mest markerte forskjellen observeres for andelen repøvde og tjenestetidens lengde, der andelen med mer enn 30 dagers samlet repøvelse utgjør syv av ti medlemmer, mot fem av ti blant ikke-medlemmene. Noen flere medlemmer holder dessuten kontakten med Forsvaret gjennom nylig å være repøvet. Medlemmene skiller seg med andre ord først og fremst ut etter kriterier som

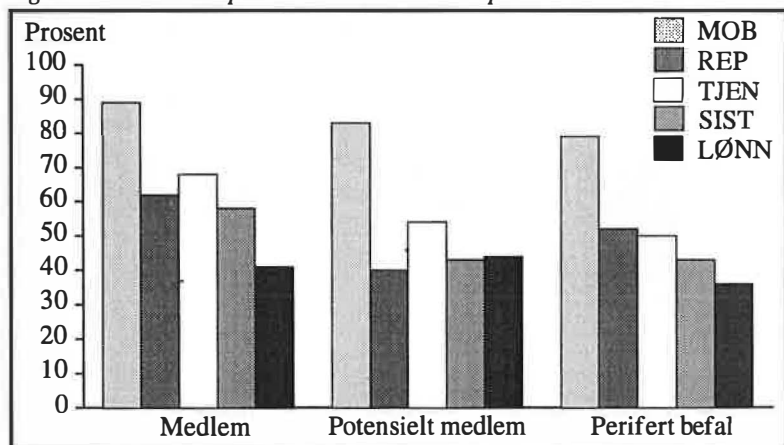
signaliserer «militær karriere»; teoretisk videreutdanning og høy øvelses-frekvens (pliktjeneste).

*Figur 7.6 a Medlemspotensiale etter formalkompetanse. Prosent*



Figurforklaring: GRUNN: Grunnutdanning med pliktjeneste (befalsskole/teknisk fag-skole). FRIV: Frivillige kurs (Ja). PÅLAGT: Pålagte kurs (Ja). LEDER: Leder-opplæringskurs (Ja). VIDERE: Videreutdanning (kurs av minst tre måneders varighet)

*Figur 7.6 b Medlemspotensiale etter realkompetanse. Prosent*



Figurforklaring: MOB: mobiliseringsdisponert<sup>11</sup>. REP: har vært på minst én repøvelse. TJEN: Minst 30 dager samlet rep-erfaring. SIST: Øvet siste år i HV eller siste tre-fire år ellers. LØNN: Har hatt kontrakt som vernepliktig lønnet befall.

<sup>11</sup> Vi har her benyttet mobiliseringsdisponering som kriterium i motsetning til pliktjeneste i kapittel 2,3. Indikatorvalget har ingen praktisk betydning i forhold til fordelingen på den endelige indeksen.

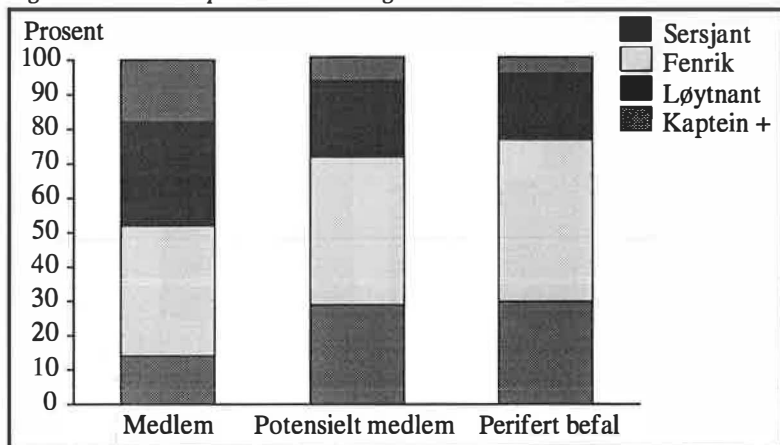
## Medlemmene har høyere kompetansenivå

Om de ulike karriereveier er mangfoldige og går på tvers av organisasjonsdeltakelse, antydes det at medlemmene generelt sett scorer høyere langs de fleste indikatorene enn ikke-medlemmene i figur 7.6. Betraktes kategoriene samlet, fremgår befalets totale kompetansenivå. Vi benytter indeksen utviklet i kapittel 2, og vet at befalets kompetanse i utgangspunktet er «normalfordelt», med et toppunkt rundt et middels-lavt nivå, jevnt fallende mot de høyeste og laveste kompetansenivåene.

Medlemsandelen stiger klart med stigende kompetansenivå. Mens medlemsandelen på laveste kompetansetrinn (indeksverdi 0-2) kun utgjør 13 prosent, stiger den jevnt til 34 prosent på det høyeste kompetansenivået (indeksverdi 7-9). Samtidige synker andelen ikke-potensielle medlemmer tilsvarende stigningen i medlemsandelen når vi beveger oss oppover kompetanskalaen, fra 29 prosent på det laveste kompetansenivået til 13 prosent på det høyeste. Medlemspotensialet er med andre ord like stort enten befalingsmannen har en aktiv tjeneste bak seg eller ikke.

Befalets kompetanse, slik den måles ved kompetanseindeksen, er nært relatert til militær grad (Figur 7.7)<sup>12</sup>. Mens reservebefalet gjennomgående bekler de lavere befalskategoriene, sersjant og fenrik, observeres klare forskjeller i gradsfordelingen mellom medlemmer og ikke-medlemmer. Befal med løytnants grad eller høyere utgjør omtrent halvparten av medlemmene, mot knapt to-tre av ti blant ikke-medlemmene. Tilsvarende utgjør sersjanter og fenriker mellom syv og åtte av ti blant ikke-medlemmene mot fire av

Figur 7.7 Medlemspotensiale etter grad. Prosent



<sup>12</sup> Den statistiske samvariasjon mellom indeksen og militær grad er meget høy. (Eta=.59, r=.58) En påstand om at det ikke er sammenheng mellom kompetanse og militær grad kan forkastes med mindre enn 0,001 prosent sjanse for å ta feil.

ti blant medlemmene. Forskjellene mellom potensielle medlemmer og perifere befal er i denne sammenheng ubetydelig.

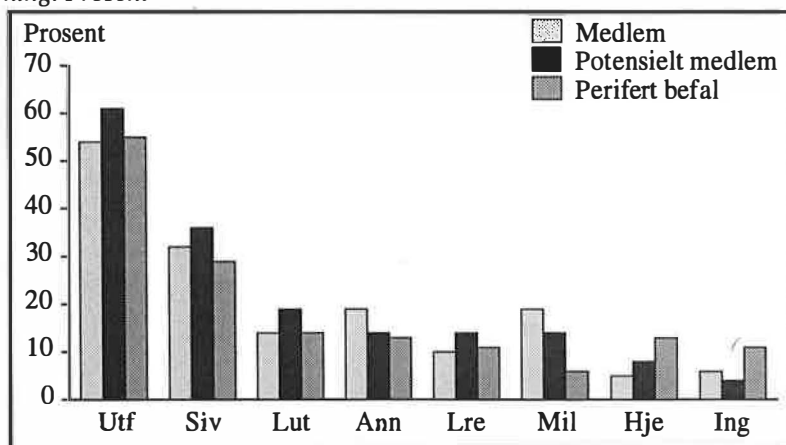
Betraktes medlemmene etter militær grad og forsvarsgren samlet, betyr dette at befalsorganisasjonene har sin høyeste rekruttering i Hæren blant fenriker og høyere befal (42 prosent), og blant HV-befal med fenriks grad. Sammenstilles medlemsandelen med medlemspotensialet fremtrer en svak underrepresentasjon blant sersjanter i alle forsvarsgrener (unntatt utskrevet og vernepliktig befal i Heimevernet) og blant fenriker i Sjø- og Luftforsvar (utgjør tilsammen 22 prosent blant medlemmene, mot 32 prosent i befalskorpset). Potensielle medlemmer skiller seg imidlertid lite fra de perifere befal etter militær grad og forsvarsgren.

Videre er det befal som både har høy teoretisk og praktisk erfaring som rekrutteres til befalsorganisasjonene. Dette reflekterer medlemmenes høyere gradsnivå. Befalsorganisasjonene rekrutterer primært blant befal som allerede er sterkt integrert i Forsvaret. Medlemspotensialet er imidlertid like stort enten befalingsmannen har aktiv tjeneste bak seg eller ikke.

### Medlemmene er overrepresentert blant «karrierebefal»

Befalet kan ha ulike beveggrunner for å søke befalsutdanning. Mens enkelte ønsker å utnytte førstegangstjenesten maksimalt i forhold til det sivile liv, vil andre søke seg inn mot en militær karriere. Befalens grad er dessuten knyttet til befalets alder eller «fartstid». Samtidig rekrutterer organisasjonene best blant de eldste. Er det først og fremst «karrierebefalet» som søker

*Figur 7.8 Medlemspotensiale etter motivasjon for å påbegynne befalsutdanning. Prosent*



Figurforklaring: Utf= utfordrende førstegangstjeneste, Siv= utdanningen passet for det sivile liv, Lut= lønn under utdanning, Ann=annet, Lre= lønn under rep, Mil= karriere i Forsvaret, Hje= tjeneste nær hjemsted, Ing= ingen spesiell grunn.

seg mot befalsorganisasjonene? Befalet ble spurt om viktige grunner for at de søkte befalsutdanning (Figur 7.8).

Det er i utgangspunktet relativt små forskjeller mellom medlemmer og ikke-medlemmer i beveggrunner for å påbegynne befalsutdanning. Den mest utbredte motivasjonen er ønsket om en effektiv utnytting av tiden – å få en utfordrende førstegangstjeneste. Samtidig ønsker om lag tre av ti å ta en militær utdanning som kan være nyttig for det sivile liv. Variasjonene mellom de tre medlemskategoriene er generelt sett små. Én type motivasjon skiller imidlertid medlemmene fra det perifere befalet. Mens to av tre medlemmer ønsket å gjøre militær karriere, er det bare seks av hundre perifere befal som oppgir samme begrunnelse for at de søkte befalsutdanning. Det er dessuten en lavere andel medlemmer som oppgir «bekvemmelighetsgrunnen» tjeneste nær hjemstedet enn i de andre gruppene. Befalsorganisasjonene rekrutterer en rimelig høy andel aktive og militært «karrierebevisste» blant reservebefalet, et trekk som forøvrig også går igjen blant potensielle medlemmer. Vi snakker da om tendenser, forskjellene er langt fra dramatiske

### Flertallet av reservebefalet er lavt integrerte ikke-potensielle medlemmer

Utgangspunktet for denne delen av analysen har vært å vurdere medlemspotensialet i forhold til befalets aktivitetsnivå i dag – integrasjon i Forsvaret, og de muligheter og begrensninger som settes av deres familie-, fritids- og yrkessituasjon (Den vertikale dimensjonen i figur 1). Selv om medlemmene gjennomgående viser et høyere sivilt aktivitetsnivå i form av aktiv fritid, synes befalets sivilstatus bare i liten grad å påvirke medlemskap. Vi kan avgrense vurderingen til befalets militære bakgrunn.

Spørsmålet er hva vi definerer som høy og lav militær integrasjon i Forsvaret. Med utgangspunkt i det militære kompetansemålet vårt, kan vi

*Tabell 7.3 Medlemspotensiale etter (absolutt og relativt) militært aktivitetsnivå. Prosent*

| Aktivitet/medlemskap           | Aktivitetsnivå |          |
|--------------------------------|----------------|----------|
|                                | Absolutt       | Relativt |
| Høyt integrerte medlemmer      | 8              | 11       |
| Lavt integrerte medlemmer      | 7              | 4        |
| Høyt integrerte ikke-medlemmer | 28             | 45       |
| Lavt integrerte ikke-medlemmer | 57             | 40       |
| Sum                            | 100            | 100      |

benytte et moderat eller et radikalt inndelingskriterium. Det radikale eller *absolutte* kriterium deler indeksen i to, etter hvorvidt integrasjonen betraktes som høy eller lav i henhold til skalaens aritmetiske gjennomsnitt. Dette målet gir en relativt liten andel høyt integrerte, ettersom mange befal befinner seg like under gjennomsnittet. Dersom vi tar hensyn til denne «skjevheten», og deler befalet relativt i to like store grupper uavhengig av det aritmetiske gjennomsnittet, vil ytterligere hvert annet medlem kunne karakteriseres som «aktivt». Tabell 7.3 viser størrelsen på cellene etter begge kriteriene.

Ikke-medlemmene utgjør den største kategorien av befalet. Medlemmene rekrutteres i betydelig grad fra de høyt integrertes rekker. Tabellen bekrefter at det er klart sammenfall mellom aktivitetsnivå og medlemskap i befalsorganisasjonene. Den altoverveiende delen av medlemmene er høyt integrert i Forsvaret etter det relative kriteriet (11 prosentenheter av totalt 15). Ikke-medlemmene fordeler seg jevnt på høyt og lavt integrerte etter det samme målet. Etter det absolutte målet utgjør medlemmene omtrent like mange høyt som lavt integrerte (henholdsvis 8 og 7 prosentenheter av totalt 15). Blant befal som står utenfor organisasjonsmiljøet, er det 57 prosent lavt integrerte etter vårt absolutte integrasjonsmål. Ingen dramatisk, men likevel statistisk pålitelig forskjell.

Vi konkluderer med at dagens organisasjonsgrad i liten grad er påvirket av befalets sivile bakgrunn. Medlemmene skiller seg først og fremst ut ved relativt høy integrasjon i Forsvaret, samtidig som de oppgir at forsvarsrelatert virksomhet er en særinteresse.<sup>13</sup> Betyr dette at det først og fremst er blant organisasjonsmedlemmene potensialet for ytterligere aktivisering finnes? Vi må se nærmere på befalets egne ønsker og behov for kurs- og øvelsesvirksomhet for å finne svaret.

## 7.4 AKTIVISERINGS- OG REKRUTTERINGSPOTENSIAL

Det er en utbredt oppfatning i befalsorganisasjonene at reservebefalet i fremtiden kan bidra til å fylle oppgaver som i dag dekkes av yrkesbefal, gitt reduksjoner i de militære oppsetninger som følge av økonomiske innstramninger (Stensrud 1992). Dette vil på sin side blant annet kreve utstrakt tilleggsøvelse og kursing av reservebefalet, dersom kvaliteten på mobiliseringsforsvaret skal opprettholdes på dagens nivå.

<sup>13</sup> Følger vi opp den multivariate analysen fra kapittel 3.2 (appendix 4), fremgår det at militær bakgrunn gjennomgående har sterkere effekt på medlemspotensialet enn de sivile bakgrunnskjennetegn. Det er særlig befalets realkompetanse og generelle innstilling til Forsvaret som skiller medlemmene fra både potensielle medlemmer og perifere befal.

Befalets egne ønsker og behov for utdanning må i alle fall være et utgangspunkt for en vurdering av befalsorganisasjonenes potensiale som aktivtør og formidler. Ved å sammenligne motivasjon og innstilling blant medlemmer og ikke-medlemmer samt befalets eget syn på organisasjonene som naturlig *kontaktledd* i forhold til Forsvaret, kan vi vurdere organisasjonenes *aktiviseringspotensiale* (den horisontale dimensjonen i figur 1). Hvordan er villigheten hos dagens medlemmer i forhold til ikke-medlemmene? Hvor mange villige ikke-medlemmer kan rekrutteres? Hva mener befalet om at organisasjonene står for kontakten mellom den enkelte og mobiliseringsforsvaret?

### 7.4.1 MOTIVASJON OG VILLIGHET

Analysen har så langt antydnet at interesse og motivasjon fremstår som avgjørende for medlemskap. Den som er motivert og har spesiell interesse for Forsvaret, vil også organisere seg i større grad enn andre. Deler befalet organisasjonenes prinsipielle syn på mobiliseringsforsvaret? Er reservebefalet generelt sett interessert i økt kurs- og øvelsesvirksomhet, eller er det først og fremst medlemmene som er positivt innstilt til utvidet aktivitet? Utgjør motivasjonen hos ikke-medlemmene en reell barriere mot organisering? Tilsier motivasjonen i denne gruppen at befalsorganisasjonene eventuelt har lite å hente ved å rekruttere nye medlemmer for å forbedre befalskorpset militært?

#### Positiv grunninnstilling

Reservebefalet er meget positivt innstilt til Forsvaret. Dette er for såvidt et uttrykk for at utvelgelsen av ledere virker etter hensikten. Forsvaret siler de mest kompetente og villige til befalsemner gjennom sesjon og førstegangstjeneste. Spørsmålet reises om det først og fremst er de mest positive blant de positive som rekrutteres til befalsorganisasjonene. Er ikke-medlemmene generelt mer skeptiske til Forsvaret i sin alminnelighet (Figur 7.9)?

Figuren bekrefter den høye oppslutning om Forsvaret blant befalet. Hele åtte av ti befal er meget eller ganske positivt innstilt. Sammenstilles medlemmer og ikke-medlemmer, er det følgelig innad i kategorien positive de største forskjellene gjør seg gjeldende: Andelen *meget* positive er hele 65 prosent blant medlemmene, mot tilsvarende 23 prosent blant de perifere befal. Befal som kan tenke seg medlemskap befinner seg i en mellomstilling.

Mens den generelle holdningen til Forsvaret er relativt uforpliktende, er befalet også spurt om deres motivasjon under repøvelsene. Om motivasjonen gjennomgående er høy, er den klart synkende med befalets avstand til organisasjonene: Mens hele ni av ti medlemmer er godt motivert på rep,

synker andelen til syv av ti blant perifere medlemmer. Det er igjen variasjonene innad i de godt motivertes rekker som er interessant. Mens hele seks av ti medlemmer er *meget* godt motivert, gjelder det tilsvarende kun for to av ti perifere befal. Dagens organisasjonsmedlemmer utgjør tilsynelatende en utpreget godt motivert og innsatsvillig gruppe av reservebefalet. Der Forsvaret antagelig har et betydelig aktiviserings- og utnyttingspotensiale er samtidig organisasjonsgraden høy.

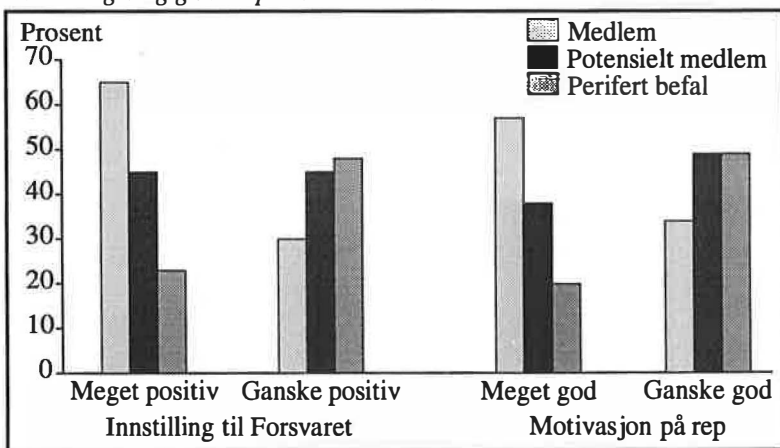
### Enhver er seg selv nærmest

Den som har skoen på vet gjerne best hvor den trykker. Medlemskap i befallsorganisasjonene kan være betinget av hvilket syn eller hvilken tiltro man har til reservebefalets evne til å løse oppgaver. Er dagens ikke-medlemmer for eksempel generelt skeptiske til mobiliseringshæren og nytten av reservebefalet (Figur 7.10)?

Befalet er bedt om å ta stilling til påstanden om at forsvarsevnen vil være bedre ivaretatt ved en spesialisert yrkeshær enn ved dagens mobiliseringshær. Hvis man sier seg enig i dette utsagnet, stiller man spørsmålsteget ved prinsippet bak hele reservebefalsordningen. Utsagnet får noe sterkere motbør blant organisasjonsmedlemmer enn blant ikke-medlemmer, men forskjellene er små. Det mest interessante er at såvidt mange som halvparten av befalet stiller seg skeptiske til mobiliseringsforsvaret, som mange oppfatter som en av grunnpilarene i det norske demokratiet.

Samtidig er det en utbredt skepsis blant reservebefalet til at de kan overta yrkesbefalets ansvar, i en tid der antallet yrkesbefalsstillinger må reduseres

Figur 7.9 Medlemspotensiale etter forsvarsinnstilling og repmotivasjon. Andel meget og ganske positive. Prosent



som følge av økonomiske innstramninger. Kun to av ti støtter dette utsagnet! Vi tolker reservebefalet dithen at de ikke tror de kan erstatte yrkesbefal i mobiliseringsoppsettingene. Yrkesbefal bekler de høyeste og mest ansvarsfulle stillingene, og er antagelig også overrepresentert i stillinger som krever spesiell kunnskap og erfaring. Oppfatningen er snarere at man trenger *både* yrkesbefal og «sivilister i uniform». En yrkeshær er best, men mobiliseringsavdelingen fungerer også bra.

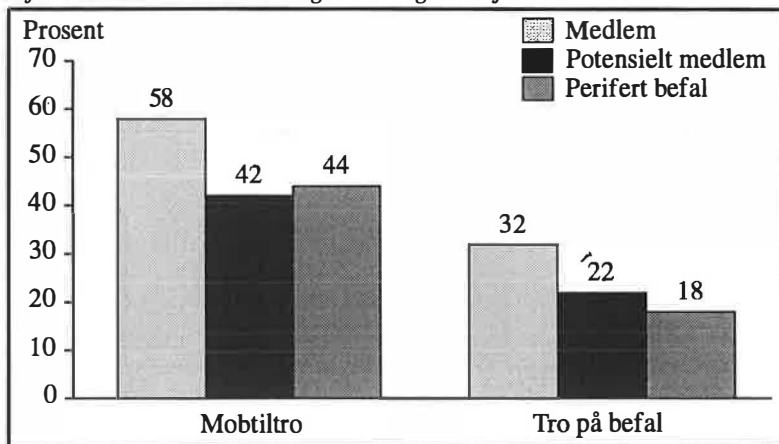
## 7.4.2 AKTIVISERINGSPOTENSIALE

Økt kursing og videreutdanning er en forutsetning for ytterligere utnyttning av reservebefalet i mobiliseringshæren. Sitter organisasjonene her på et potensiale i form av høy villighet blant flere medlemmer? I hvilken grad kan organisasjonene rekruttere blant villige ikke-medlemmer? Vi ser litt nærmere på befalets vurdering av behovet for videreutdanning, og villigheten til å stille opp for Forsvaret etter deres tilknytning til reservebefalsorganisasjonene.

### Medlemmene ønsker videreutdanning

Organisasjonsmedlemskap kan i seg selv være et uttrykk for ønske om ytterligere aktivitet. Dette demonstreres i praksis for eksempel ved deltakelse i organisasjonenes egne kurs- og øvelsesopplegg. Når medlemmene gjennomgående har et høyere kompetansenivå kan man på den annen side tenke seg at de vurderer behovet for ytterligere utdanning som både høyere og lavere enn befal med lavere kompetanse. Utdanningsforskning viser for eksempel

Figur 7.10 Medlemspotensiale etter tiltro til mobiliseringshæren og reservebefalet. Andel helt/delvis enig i to utsagn om tjenesten. Prosent



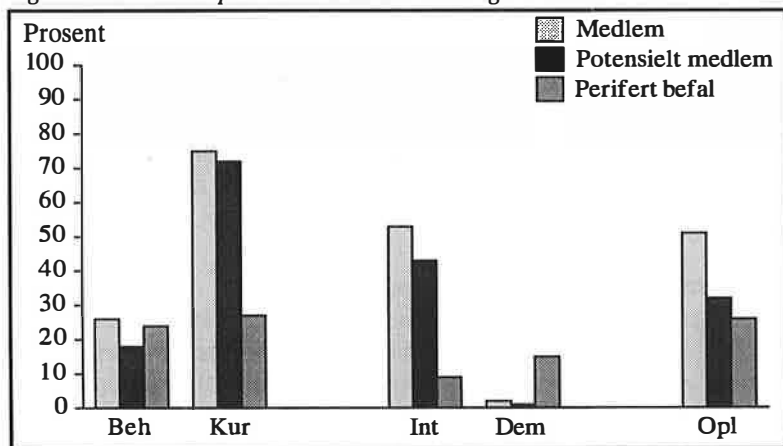
at de som har høyest formell utdanning ser størst behov for videre utdanning: Det krever kunnskap å innse hvor lite man kan (Figur 7.11).

Det er utbredt misnøye med dagens utdanningstilbud blant befalet. Kun to av ti synes dagens utdanning dekker deres behov. Medlemmene skiller seg imidlertid i utgangspunktet lite fra ikke-medlemmene i denne vurderingen. Det interessante i så måte er kanhende en relativt høy vet-ikke andel. Mens fire av ti blant befalet generelt svarer «vet ikke», er andelen blant medlemmene to av ti. Variasjonene kan dels tolkes som uttrykk for avstandtagen til problemstillingen, dels som en refleks av at faktisk kurs- og øvelsesvirksomhet i seg selv er noe lavere blant ikke-medlemmene enn blant medlemmene.

Når det gjelder villighet til deltakelse i frivillig opplæring i tillegg til det man er pålagt i dag, er imidlertid forskjellene mellom medlemmer og potensielle medlemmer på den ene side, og perifere befa på den andre, betydelige. Hele syv-åtte av ti i førstnevnte kategori er innstilt på ekstra opplæring, mot bare tre av ti blant sistnevnte. Her viser organisasjonene utvilsomt at de har evne til å aktivisere, en evne som dessuten kan styrkes dersom de klarer å rekruttere i det ikke ubetydelige omland av potensielle medlemmer.

Hvorfor ønsker noen befa ytterligere utdanning mens andre ikke gjør det? De to midterste søylene i figuren er knyttet til kurs og øvelsesvirksomhet. Første søyle viser andelen som ønsker frivillig opplæring og som er motivert ut i fra en generell interesse for Forsvaret. Den andre søylen viser

*Figur 7.11 Medlemspotensiale etter utdanningsbehov. Prosent*



Figurforklaring: Beh= dagens utdanning dekker befalets behov, Kur= villig til ekstra kursing, Int= villig til kurs utifra interesse for Forsvaret, Dem= ikkevillig til kurs på grunn av demotivasjon, Opl= villig til å bruke mer enn 1,5 måned på opplæring over en 4-årsperiode.

andelen som ikke ønsker videre opplæring og som begrunner det med at repøvelsene først og fremst er en plikt. To trekk er slående:

Villigheten synker, samtidig som en positiv innstilling til Forsvaret som begrunnelse for villigheten reduseres, med økende avstand til organisasjonene langs begge disse dimensjonene. Mens hele fem av ti medlemmer ønsker å ta kurs motivert ut i fra en generell interesse for Forsvaret, gjelder det samme kun for én av ti perifere befal. Innstillingen blant de potensielle medlemmene er her på linje med medlemmenes. Tilsvarende oppgir en- to av ti perifere befal at de ikke ønsker ekstra utdanning, og begrunner dette med at de først og fremst opplever repøvelsene som en plikt, og ikke har noe ønske om å gjøre en innsats for Forsvaret ut over denne plikten. Slike holdninger er nærmest fraværende blant organisasjonsmedlemmer og blant det befal som kan tenke seg medlemskap.

Endelig er befalet bedt om å angi hvor mye tid i løpet av året de eventuelt er villig til å sette av til frivillig opplæring over en 4-årsperiode. Igjen viser medlemmene størst vilje til deltakelse: Halvparten oppgir at de kan tenke seg å bruke så mye som en og en halv måned eller mer på opplæring! Den tilsvarende andelen synker til rundt 30 prosent blant det øvrige befal. Nå likner dessuten de potensielle medlemmene mer på det perifere befalet enn på etablerte organisasjonsmedlemmer.

Mens medlemmene i liten grad skiller seg fra det øvrige befal med hensyn til generell innstilling til forsvaret og befalets rolle i mobiliseringsforsvaret, fremtrer skillet mellom dem tydelig når vi legger ytterligere forpliktelse inn i villighetsdimensjonen. Spørsmålet om villighet til å ta ekstra utdanning utgjør faktisk den enkeltfaktoren som i sterkest grad bidrar til å skille ut medlemmene i fra befalskorpset av alle de bakgrunnsegenskapene vi har sett på. Medlemskap og utdanningsaktivitet fungerer komplementært. Samtidig er det et potensiale utenfor medlemmenes rekke – mellom 20 prosent og 30 prosent kan tenke seg å sette av minst en måned til opplæring over en 4-årsperiode – men potensialet dekker langt fra flertallet blant reservebefalet.

### **Aktiveringspotensiale, villighet og medlemskap**

Befalets generelle innstilling til Forsvaret, og deres uttrykte eller praktiserte villighet, er ulike sider ved samme sak. Den som ikke er motivert, uttrykker liten vilje til å påta seg de belastninger han blir pålagt av Forsvaret: Samtidig er aktiveringspotensialet påvirket av graden av forpliktelse, og er radikalt forskjellig når vi sammenstiller generelle uforpliktende holdninger med faktisk utvist aktivitet.

Mens vi i forrige avsnitt beregnet størrelsen på cellene i figur 1 i forhold til dagens aktivitetsnivå, kan vi ut i fra informasjonen om befalets ønsker

og motivasjon for videreutdanning nå vurdere medlemskap i forhold til både dagens aktivitetsnivå og et fremtidig aktiviseringspotensiale.

For å få et generelt og omfattende uttrykk for aktiviseringspotensialet har vi tatt utgangspunkt i de to indeksene for uttrykt og praktisert villighet, som ble utviklet i kapittel 5.<sup>14</sup> Indeksene er slått sammen til ett enhetlig mål, ettersom det realistiske bilde av aktiviseringspotensialet kan antas å ligge i grenselandet mellom hva befalet sier at de er villig til under en viss grad av forpliktelse, og den aktivitet de faktisk har utvist. Den endelige indeksen fordeler befalet over nederste del av aktivitetsskalaen, med en topp rundt «lav middels integrasjon». Deretter faller den jevnt mot henholdsvis lavt- og middels høyt aktiviseringspotensiale. Tabell 7.4 sammenstiller dagens aktivitetsnivå med vår vurdering av aktivitets- og organisasjonspotensiale etter de forannevnte kriterier.

Organisasjonsmedlemmene har tidligere gjennomgående vist det høyeste integrasjonsnivået. Tabellen bekrefter at det er de allerede sterkt integrerte, som også uttrykker sterkest grad av vilje til ytterligere deltagelse. Mens et flertall av befalet er lavt integrert og heller ikke ønsker ytterligere deltagelse, er denne andelen to til tre ganger høyere blant befal som ikke ønsker medlemskap enn blant medlemmene. Motsatt er fire av ti medlemmer både høyt integrert og samtidig positivt innstilt til ytterligere aktivitet. Tilsvarende andel blant ikke-medlemmene er én av ti. Mens andelen høyt integrerte som ikke ønsker ytterligere aktivitet er omtrent like stor i alle de tre kategoriene, er andelen lavt integrerte som ønsker ytterligere aktivitet to til tre ganger høyere blant medlemmer og potensielle medlemmer enn blant det perifere befalet.

Tabellen indikerer at det er befal med høyest motivasjon for kurs- og øvelsesvirksomhet som også slutter seg til befalsorganisasjonene. Tallene

*Tabell 7.4 Medlemspotensiale og aktiviseringspotensiale. Prosent*

| Integrasjon | Aktivitetspotensiale | Medlemme | Potensielle medlemmer | Perifere befal |
|-------------|----------------------|----------|-----------------------|----------------|
| Høy         | Høyt                 | 39       | 19                    | 9              |
| Lav         | Høyt                 | 16       | 12                    | 5              |
| Høy         | Lavt                 | 18       | 19                    | 22             |
| Lav         | Lavt                 | 27       | 50                    | 65             |
| Sum         |                      | 100      | 101                   | 101            |

<sup>14</sup> Indeksen «uttrykt villighet» dekker prioritering av tjenesten foran andre fritidsaktiviteter, villighet til å møte på rep på kort varsel, ønske om frivillig opplæring. Praktisert villighet dekker deltakelse i frivillige kurs, lederopplæring og forsvarsrelatert aktivitet på fritiden.

kan også tas til inntekt for at organisasjonene stimulerer medlemmene til større aktivitet enn det som er vanlig blant befalet forøvrig. Uansett, rekrutteringspotensialet er nært knyttet til aktivitetspotensialet, og betyr relativt sett mere for organisasjonsgraden enn dagens integrasjonsnivå i seg selv.

Ni av ti perifere befalet – halvparten av det totale antall reservebefal – ønsker ingen ytterligere aktivitet i Forsvaret. Det er med andre ord ingen utpreget tendens til at de lavest integrerte ønsker å «kompensere» ved å stille opp til frivillig etterutdanning. Samtidig gir nesten halvparten av medlemmene uttrykk for at de ikke ønsker ytterligere aktivitet. For tre av ti medlemmer går dette sammen med relativt lav integrasjon i dag. Totalt sett utgjør motiverte medlemmer kun én av ti befalet. Medlemskap er med andre ord ingen garanti for aktivisering i seg selv, og andelen motiverte medlemmer utgjør et relativt beskjedent innslag blant dagens reservebefal i forhold til de 50 prosent som hverken er motivert for ytterligere deltakelse i mobiliseringsforsvaret eller organisasjonsmedlemskap. Forsvaret har noe å hente ved å tilby aktivitet i mobiliseringsforsvaret, men neppe noe i nærheten av hva den positive uforpliktende grunnholdningen kunne indikere.

### **7.4.3 ORGANISASJONENE SOM BINDELEDD**

Om lag halvparten av dagens organisasjonsmedlemmer er klar for ytterligere forsvars-aktivitet, samtidig som flere aktive ikke-medlemmer både ønsker ytterligere aktivitet og medlemskap. I hvilken grad kan befalsorganisasjonene fungere som en katalysator i aktiviseringsøyemed? Oppfattes befalsorganisasjonene som et naturlig bindeledd mellom befalet og Forsvaret?

#### **Organisasjonen har ingen selvfølgelig plass**

En sentral målsetting for NROF har vært å utgjøre et kontaktledd mellom reservebefalet og Forsvaret. Med utgangspunkt i det relativt høye organisasjonspotensialet og det forhold at skrankene mot organisasjonsmedlemskap synes å være relativt lave i deler av befalskorpset, skulle det være grunnlag for å spille rolle som formidler. Forutsetningen for dette er at befalet ønsker det. Figur 7.12 viser hva slags kontakt med Forsvaret befalet primært ønsker.

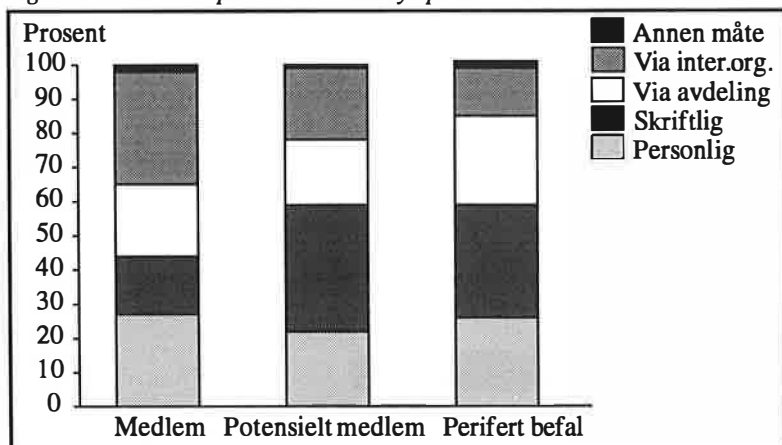
For det første er det stor spredning i synet på hva slags kontaktform som er best. Ingen av de nevnte områder utmerker seg særskilt. Om lag en fjerdedel av befalet ønsker kontakt via en befalsorganisasjon. Om andelen er høy eller lav kommer an på øyet som ser. Sagt på en annen måte er det tre av fire befalet som vektlegger alternativene, og dermed tilkjennegir at de ikke

*primært* betrakter befalsorganisasjonene som et naturlig bindeledd til Forsvaret.

Det er om lag 10 prosent større oppslutning til formidlerrollen blant medlemmer enn blant ikke-medlemmer, neppe særlig overraskende. Ikke-medlemmer foretrekker i utstrakt grad skriftlig kontakt. Dette alternativet støttes i like stor grad av de potensielle medlemmene. Prioriteringene uttrykker nok i noen grad dagens situasjon: Jo nærmere forhold man har til befalsorganisasjonene, jo mer tilbøyelig er man til å ønske at de opptrer som aktive kontaktformidlere. Samtidig oppgir hele tre fjerdedeler av organisasjonsmedlemmene en annen kontaktform. Det reiser naturlig nok spørsmålet om organisasjonenes faktiske innflytelse (profilering av sitt potensiale) vis-à-vis Forsvaret er god nok.

Sammenstilt med sivil og militær bakgrunn, er det klart at motivasjon og interesse for deltakelse i forsvarsaktivitet står i en særstilling i forhold til medlemskap i befalsorganisasjonene.<sup>15</sup> Medlemmene er tilsynelatende spesielt godt motivert, har tro på reservebefalet og er villig til utvidet engasjement. Spørsmålet er om det er mulig å skape den samme entusiasmen blant ikke-medlemmene, og særlig blant befal som i dag står i et perifert forhold til befalsorganisasjonene. La oss se på ikke-medlemmenes ønsker og behov.

Figur 7.12 Medlemspotensiale etter syn på kontakt med Forsvaret. Prosent



<sup>15</sup> Mens det er en signifikant og delvis sterk sammenheng mellom medlemskap og mange av de sivile bakgrunnskjenne tegn enkeltvis, forsvinner mye av effekten når vi kontrollerer for de øvrige sivile bakgrunnskjenne tegn, militær aktivitet og motivasjon. Sammensetningen av ulike bakgrunnskjenne tegn er først og fremst kompleks, der mange av de skisserte indikatorene utgjør aspekter ved hverandre. For en nærmere dokumentasjon, se appendix 4.

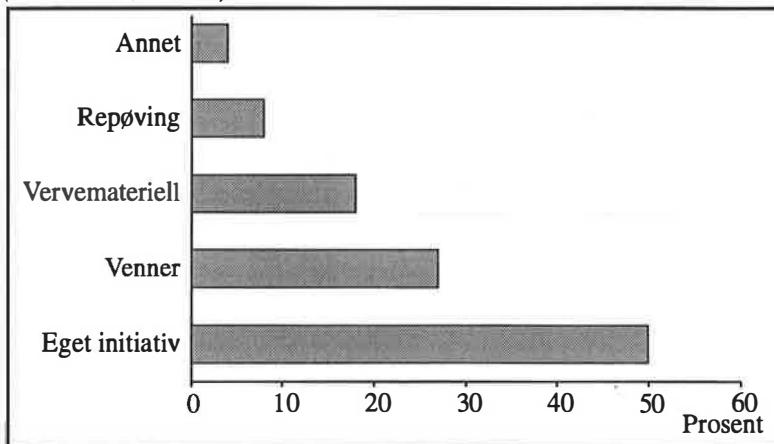
## 7.5 ØNSKER OG BEHOV I MÅLGRUPPENE

Den første etterkrigstiden kalles gjerne masseorganisasjonenes storhetstid. I denne perioden var det organisasjonene selv som preget det sosiale liv. Når om lag halve befolkningen var uten betalt arbeid var det lett å tilpasse organisasjonsliv og livsmønster. De senere år kjennetegnes av en rekke endringer i dette mønsteret, både teknisk, sosialt og ideologisk: Tekniske hjelpemidler og innkorting av arbeidstiden har i utgangspunktet gitt folk mer fritid. Samtidig har husholdningene merket økt tidspress. Kvinnene har for alvor gjort sitt inntog i arbeidslivet, det fødes færre barn, og det blir flere eldre å forsørge (Dølvik m.fl 1988;14-15).

I dette bildet fremstår NROF og befalsorganisasjonene som organisasjoner preget av lav organisasjonsgrad, frafallsproblemer og skjev aldersrekruttering. Flertallet blant befalet betrakter heller ikke organisasjonene som det naturlige kontaktleddet med Forsvaret. Mens analysen peker i retning av at de militære og sivile skrankene mot organisasjons-medlemskap er lave, antydes det at befalets holdning og motivasjon – villighet – er sentral for orienteringen mot Forsvaret generelt og mot befalsorganisasjonene spesielt.

Dette reiser flere spørsmål: Oppfattes befalsorganisasjonene som nyttige for befalet? Er de tilgjengelige? Er aktivitetstilbudet attraktivt nok? Vi må med andre ord fokusere på *tilbudssiden*, det vil si organisasjonenes rolle

*Figur 7.13 Organisasjonsmedlemmer etter rekrutteringsveg. Prosent (Sum=102<sup>16</sup>, N=440)*



<sup>16</sup> For dette og flere av de følgende spørsmål har respondentene fått anledning til å oppgi flere svaralternativer. Sammenlagt vil derfor søylene kunne summeres til mer enn 100 prosent.

som katalysator og pådriver i skjæringsfeltet mellom reservebefelet og Forsvaret.

### **7.5.1 FORUTSETNINGER FOR INNMELDING**

Sett i forhold til befalets sivile bakgrunn, kan det virke som terskelen inn i organisasjonen er relativt lav. Enkelte befa peker på problemer i forhold til arbeid og fritid, men de utgjør en relativt liten andel av befalet. Dessuten – de samme problemene gjør seg også gjeldende blant store deler av medlemsmassen. Inntrykket er snarere at det man vil, det får man også tid til.

#### **Uformelle rekrutteringsveier**

For å vurdere hvordan dagens rekrutteringssystem virker, er organisasjonsmedlemmene spurt om hvordan de ble rekruttert (Figur 7.13). Ni av ti medlemmer oppgir kun én enkelt rekrutteringskanal. Halvparten av disse har selv tatt initiativ til å bli medlem. Ellers er tre av ti rekruttert gjennom venner eller kjente, noe som peker i retning av at uformell kommunikasjon kan være en viktig innfallsport. Rekrutteringskanalene styrker antagelsen om at skrankene inn i organisasjonene er relativt lave. Det er i utgangspunktet lett å bli medlem, gitt at man ønsker det og vet hvor man skal henvende seg.

Man kunne tenke at de som selv har tatt initiativ til å bli medlem også er sterkest integrert i Forsvaret (grad). De utgjør de mest «ressurssterke» i forhold til utdannings- og yrkesbakgrunn, eller viser den mest positive innstilling til Forsvaret. Dette er imidlertid ikke tilfelle. Det er bare små forskjeller mellom medlemmer som selv har tatt initiativ og medlemmer som er rekruttert på andre måter etter de nevnte egenskaper.

Det forholdet at befalets egenaktivitet fungerer som viktigste innfallsport i dag, reiser på den annen side et varsko til organisasjonene. Bare to av ti har respondert på vervemateriell og en håndfull er rekruttert under repøvelse. Rekrutteringstiltak fra organisasjonenes egen side har tilsynelatende relativt liten effekt.

#### **Lav synlighet**

Analysen så langt indikerer et betydelig medlemspotensial, særlig for NROF. Det neste spørsmålet er hva som skal til for at disse høyst potensielle medlemmene faktisk tar skrittet ut og melder seg inn i organisasjonen. Figur 7.14 viser hvilke forutsetninger befalet selv mener må være tilstede.

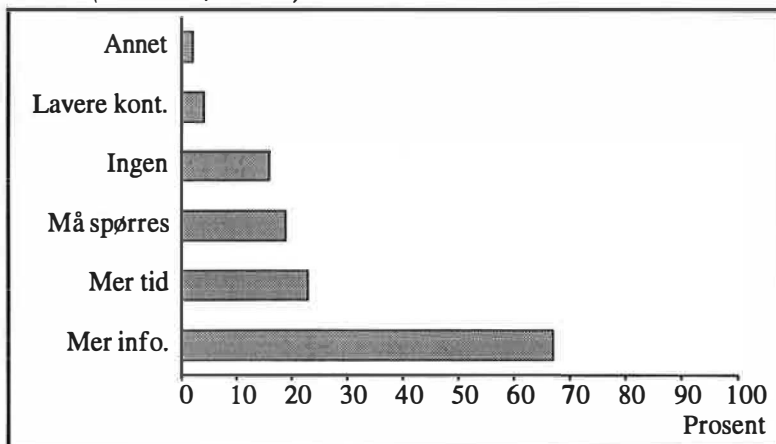
Syv av ti oppgir én enkelt betingelse for innmelding. De resterende oppgir to eller flere betingelser. Betrakter vi hver enkelt forutsetning for seg, ser vi at hele syv av ti krever mer informasjon om organisasjonstilbudet.

Organisasjonene er *lite synlige* blant store deler av befalet. Dersom vi antar at det samme behovet gjør seg gjeldende blant de som ikke ønsker medlemskap, betyr dette antagelig at om lag halvparten av reservebefalet knapt har kjennskap til disse organisasjonene! Nå er det ikke gitt at informasjonen i seg selv øker medlemsandelen. Likefullt vil kjennskap til organisasjonene være en forutsetning for at man vurderer å melde seg inn, en betingelse for at man faktisk gjør det. Vi tviler på at store grupper av reservebefalet har særlig kjennskap til NROF og de øvrige befalsorganisasjonene.

Vektleggingen av informasjon blir ikke mindre viktig når vi observerer følgende: Det er særlig blant yngre befal med lite «fartstid», som har lav teoretisk skolering i form av befalsskole eller lignende, som ønsker mer informasjon. Medlemsstatistikkens aldersforskjeller indikerer i seg selv et generelt problem: Organisasjonen «oppdages» for såvidt etterhvert som befalet integreres i Forsvaret, men man har ikke lyktes med å fange de unge aspirantene i begynnelsen av tjenesten som mobiliseringsbefal.

Vender vi tilbake til figuren, ser vi at forutsetningen om bedre tid og anledning nevnes av tre av ti befal. Tidsfaktoren kan uttrykke to ting: Enten reflekteres et reelt problem i forhold til det å få dagens gjøremål til å gå i hop, eller så betyr den rett og slett en nedprioritering i forhold til andre fritidsaktiviteter. Tre av ti betinger aktiv forespørsel. For disse kan uformelle kontaktveier være viktige. To av ti stiller ingen spesielle betingelser for å melde seg inn. Et fåtall vektlegger lavere medlemskontingent eller «andre» forhold.

Figur 7.14 Potensielle medlemmer etter forutsetninger for innmelding. Prosent (Sum=132, N=859)



## 7.5.2 ÅRSAKER TIL UTMELDING

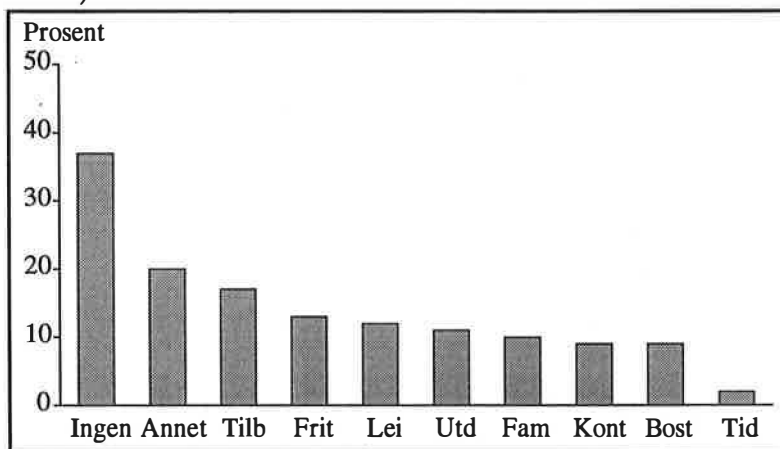
Vi har ovenfor antydnet at medlemslekkasjen kan være betydelig. Like viktig som spørsmålet om hvordan medlemmene rekrutteres til organisasjonen, er spørsmålet om hvorfor andre faller fra.

### Mange går lei

Vi vet allerede ganske mye om de frafalne medlemmene, ettersom de utgjør halvparten av de potensielle medlemmene. Vi skal derfor nøye oss med å bekrefte at de frafalne medlemmene ikke avviker i vesentlig grad fra de potensielle medlemmene som sådan, og at de inntar en mellomstilling mellom de to yttelighetene medlemmer og tidligere ikke-medlemmer langs de fleste dimensjonene.<sup>17</sup>

Figur 7.15 viser de viktigste frafallsgrunnene blant tidligere medlemmer. Igen krysser flere befall av for mer enn én enkelt svarkategori. Den hyppigst forekommende frafallsårsak er rett og slett at man har meldt seg ut uten noen spesiell grunn, med andre ord en passiv overgang fra status som medlem til status som ikke-medlem. Inntrykket av passivitet som frafallsårsak styrkes også ved at hver tiende frafalne har gått lei, samtidig som to av ti mener

Figur 7.15 Tidligere medlemmer etter utmeldingsårsak. Prosent (Sum=139, N=225)



Figurforklaring: Ingen= Ingen spesiell forutsetning, Annet=annenårsak, Tilb= medlems-tilbudet for dårlig, Frit=endret fritidsinteresser, Lei= gikk lei, Utd= vanskelig å kombinere med utdanning/arbeid, Fam= familiehensyn, Kont=for høy medlemskontingent, Bost= flyttet, Tid= tok for mye tid.

<sup>17</sup> Vi har utført den samme analysen etter militær og sivil bakgrunn for de frafalne medlemmene. Den viser samme tendens som for de potensielle medlemmene: Tidligere medlemmer stiller seg i en «mellomposisjon» mellom medlemmene og tidligere ikke-medlemmer langs de fleste dimensjonene.

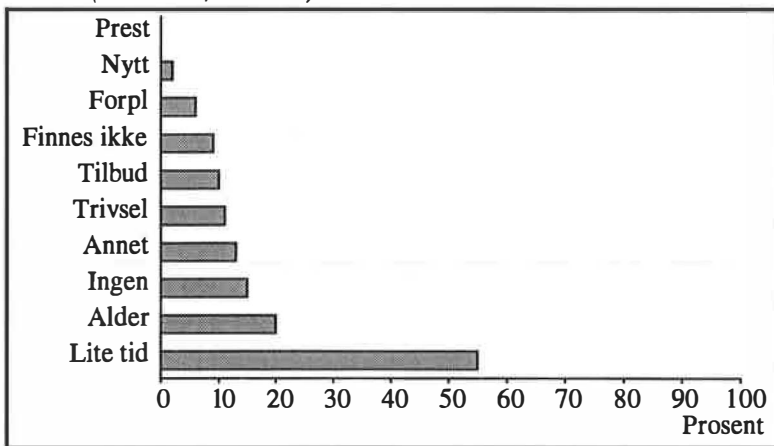
at aktivitetstilbudet er for dårlig, eller at man rett og slett har skiftet interesser. Det er med andre ord gjennomgående motivasjonsbaserte grunner som oppgis. Befalet bekrefter selv den tendens vi har observert i forhold til deres sivile bakgrunn: Barrierer som flytting, familieforøkning eller dårlig råd er mindre viktige i organisasjonssammenheng.

Kun en håndfull vektlegger tid som et problem. Denne informasjonen står med andre ord i kontrast til det betydelige antall befa som vektlegger manglende tid og anledning som forutsetning for innmelding. Ser vi bort i fra det forhold at ikke-medlemmene i utgangspunktet kan ha feilaktige forestillinger om hvor mye tid organisasjonsaktivitetene faktisk medfører, kan utsagnene tolkes som en bekreftelse på at tidsfaktoren uttrykker en prioritering, snarere enn et reelt problem.

### Tidsklemme eller prioritet

Vi har sett at overgangen mellom medlemskap og ikke-medlemskap for mange kan være resultat av passivitet. For å vurdere barrierene mot organisasjonsmedlemskap nøyere, har vi også spurt befa som i dag ikke er medlem, og som i tillegg oppgir at de heller ikke kan tenke seg organisasjonstilknytning, om årsaken til at de ikke vil melde seg inn (Figur 7.16).

Figur 7.16 Perifere befa etter grunn for ikke-organisasjonstilknytning. Prosent (Sum=142, N=1579)



Figurforklaring: Lite Tid= Har lite tid, Alder= er for gammel, Ingen= ingen spesiell grunn, Annet= annen grunn, Trivsel= trives ikke i befalsmiljøet, Tilbud= Organisasjonstilbudet passer ikke, Finnes ikke= Tilbud finnes ikke på hjemmeplass, Forpl= organiser aktivitet er for forpliktende, Nytt= kvier seg for nytt miljø, Prest= stiller for store krav til dyktighet.

Flere befal oppgir mere enn én grunn til ikke å ville melde seg inn. Igjen fremtrer dårlig tid som en utbredt årsak til at man ikke ønsker å bli med i befalsorganisasjonene, og vektlegges av om lag halvparten av perifere befal. Ser vi litt nærmere på arbeids- og fritidsaktivitetsnivået blant befal som vektlegger dette momentet, ser vi at arbeidstiden deres gjennomgående er noe høyere (44,5 mot 43,0 timer i uken) og at de deltar i noe flere fritidsaktiviteter (2,7 mot 2,4), enn dem som ikke vektlegger dette alternativet. Det er likeledes gjennomgående flere småbarnsforeldre i denne kategorien (46 prosent mot 41 prosent med barn under 16 år). Forskjellene er imidlertid svært små, så svargivningen reflekterer nok i stor grad manglende prioritering, selv om den for enkelte nok uttrykker et reelt tidspressproblem.

På tross av den relativt høye gjennomsnittsalderen i NROF, kan høy alder også være en barriere mot organisasjonsmedlemskap. To av ti oppgir å være for gamle til å melde seg inn. Det er imidlertid svært få som legger vekt på prestasjonsorientering (det at medlemskap krever spesielle ferdigheter) og problemer i forhold til det å skulle bli kjent i et nytt miljø, kanskje ikke så overraskende, befalets ressursbakgrunn tatt i betraktning.

### 7.5.3 HVA BØR ORGANISASJONENE SATSE PÅ?

Den foregående gjennomgang av medlemspotensialet, sosial og militær forankring samt ønsker og behov, stiller befalsorganisasjonene overfor ulike veivalg når de skal forsøke å øke medlemsrekrutteringen.

Mens vi ovenfor har basert oss på indirekte slutninger ved å sammenstille sentrale bakgrunnskjennetegn ved befalet, er befalet avslutningsvis spurt om hvilke aktiviteter de selv mener reservebefalsorganisasjonene bør prioritere (Figur 7.17).

Respondentene har igjen fått anledning til å merke av for flere prioriteringer. Den generelle høydeforskjellen mellom medlemmer og ikke-medlemmer langs alle søylene, gjenspeiler at medlemmene gjennomgående oppgir tre områder for prioritering, mens det tilsvarende antall blant ikke-medlemmene er to – antagelig et uttrykk for større interesse blant medlemmene.

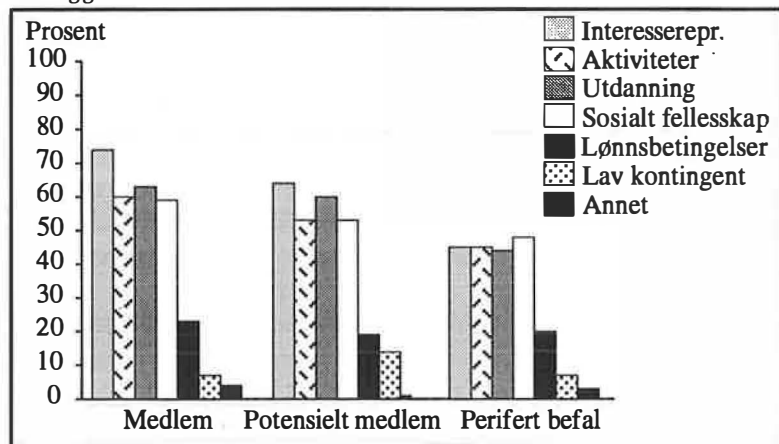
Figuren viser stor spredning når det gjelder hvilke områder som bør vektlegges: Både interesserepresentasjon, utdanningsmuligheter, sosialt fellesskap og inspirerende aktivitetstilbud fremheves. Det stilles med andre ord først og fremst store krav til *mangfoldet* i aktivitetstilbudet. Befalsorganisasjonene oppfattes derimot ikke primært som lønnstaker- eller yrkesorganisasjoner: Lønnsbetingelser skiller seg sammen med medlemskontingent ut som de minst vektlagte områder.

Rangeringen mellom de ulike områdene er forøvrig relativt lik for de tre medlemskategoriene, når forskjellene i antall prioriteringer totalt sett ses bort fra. Det er de samme ønskene som gjør seg gjeldende enten man er medlem i en befalsorganisasjon eller ikke. Størst avstand mellom prioriteringene finner vi når det gjelder interesserepresentasjon overfor Forsvaret. Her må vi være åpne for ulike tolkninger. Befalsorganisasjonene kan dels innta posisjonen som *medspiller*. Man spiller på lag med befalet, uten å stille seg «i veien». Organisasjonene kjemper for befalets interesser, men befalet er ikke bundet av organisasjonen som kontaktledd. Som *formidler* stiller man seg mellom befalet og Forsvaret, der kommunikasjonen hovedsaklig går gjennom organisasjonen. Befalet må henvende seg til organisasjonen for å fremme sine ønsker og behov. Svargivningen i figur 7.17 kan reflektere at befalet først og fremst trenger en medspiller. Som sivilister har de en basis utenfor Forsvaret, noe som gjør at de ikke nødvendigvis trenger interesserepresentasjon i klassisk forstand. Dersom reservebefalet i fremtiden blir pålagt ekstra byrder, kan spørsmålet om reservebefalsorganisasjonene som formidlere komme opp med ny tyngde: Det oppstår et behov for formelle kanaler, slik vi ser det i yrkeslivet.

## 7.6 AKTIVISERINGSSTRATEGIER

Reservebefalsorganisasjonene står i dag overfor to hovedutfordringer: Dels ønsker man å rekruttere flere medlemmer, dels ønsker man å øke kurs- og øvelsesaktiviteten blant befalet i sin alminnelighet. Målet er å øke forbu-

Figur 7.17 Medlemspotensiale etter syn på hva befalsorganisasjonene bør vektlegge. Prosent



dets innflytelse gjennom aktivisering av befalet, for endelig å bedre kvaliteten på befalskorpset. Problemstillingen retter fokus mot hvilken rolle reservebefalsorganisasjonene kan spille i en aktiviseringsprosess, ytterligere aktualisert i en tid preget av økonomiske innstramninger og nedskjæringer i antall yrkesbefal i Forsvaret.

Vurderingen av aktiviseringspotensialet tar utgangspunkt i dagens aktivitetsnivå og relaterer det til befalets ønsker om utvidet engasjement. Inndelingen gir fire ulike kategorier befal, fra aktive og høyt integrerte medlemmer til passive lavt integrerte perifere befal. NROF og befalsorganisasjonene – samt Forsvaret selv – befinner seg i skjæringsfeltet mellom dem.

Reservebefalsorganisasjonene rekrutterer i dag best blant befal som er sterkt integrert i Forsvaret. Selv om kompetansen og motivasjonen for ytterligere kurs- og øvelsesaktivitet er høy blant organisasjonsmedlemmene, utgjør de en relativt liten andel av reservebefalskorpset. På den annen side viser om lag halvparten av dagens medlemmer ikke noe ønske om ytterligere aktivitet. Samtidig finner vi et ikke ubetydelig omland av potensielle medlemmer som deler kjernemedlemmenes innstilling til ytterligere aktivitet samt en håndfull motiverte befal som ikke ønsker organisasjonsmedlemskap. Det store gross blant befalet er forøvrig verken organisert eller orientert mot ytterligere aktivitet i Forsvaret.

Det er viktig å være oppmerksom på de ulike aktivitetsnivåene, fordi de kan avlede ulike rekrutteringsstrategier eller delstrategier. Vi har forsøkt å kartlegge aktiviseringspotensialet ved å sammenstille «etterspørselssiden», som kan betraktes som rammebetingelser man vanskelig kan endre, og «tilbudssiden», som kan utløse aktive valg hos befalet innenfor de sivile og militære rammer de opptrer i, gjennom å stimulere til økt motivasjon for deltakelse. Vi skal være varsomme med å komme med konkrete anbefalinger. Både på etterspørsels- og tilbudssiden kan organisasjonene anlegge en passiv eller aktiv strategi, eller kombinasjoner av ulike tilnærminger.<sup>18</sup> Analysen kan oppsummeres ved å sammenfatte trekk som peker mot eller for økt deltakelse innenfor disse strategiske rammene. Rammene uttrykker befalets egne muligheter for, og ønsker om, deltagelse og deres prioriteringer når det gjelder utformingen av organisasjonstilbudet.

### 7.6.1 ETTERSPØRSELSSIDEN

Befalet utgjør organisasjonenes etterspørselsside. Organisasjonsvalg kan ses i lys av trekk ved befalet selv. Tilsammen utgjør befalets sivile og militære

<sup>18</sup> Vi legger ikke noe normativt i betegnelsen «aktiv»/»passiv». En «passiv» rekrutteringsstrategi kan i utgangspunktet være like god eller nyttig som en aktiv, gitt at den styrker målsettingen om å øke medlemsandelen eller befalets aktivitet.

bakgrunn skranker som påvirker befalets *mulighet* for deltakelse. Vi argumenterer samtidig for at organisasjonsvalg også må knyttes til folks *motiver* og grunner for å handle. Motivene vil være knyttet til befalets sivile og militære bakgrunn, men preferansene kan også utformes på selvstendig grunnlag.

### Formelle og uformelle skranker

Sivilt sett skiller reservebefalet seg klart ut som en *ressurssterk* gruppe i den norske mannlige befolkningen, blant annet ettersom IQ og helse er viktige militære seleksjonskriterier for befalsemner samt det forhold at befalsskolene i praksis ofte krever videregående utdanning som opptaksgrunnlag. Dette kan forklare hvorfor det er *små sosiale føringer* på organisasjonsmedlemskap. Vi observerer mindre variasjoner mellom medlemmer og ikke-medlemmer enn det vi ofte finner i organisasjoner som har hele befolkningen som rekrutteringsbasis. Selv om det er små antydninger til at organisasjonen representerer «de beste blant de beste», er det ikke noe som indikerer at organisasjonene som sådan representerer spesielle sivile ressurser blant dagens befal.

Snarere fremtrer et bilde av organisasjonene som *representative* for reservebefalet med hensyn på sivil bakgrunn. Dessuten skiller de potensielle medlemmenes sivilstatus seg lite fra medlemmenes. Om organisasjonen klarer å rekruttere disse, vil det sansynligvis ikke forskyve medlemsmangfoldet i nevneverdig grad sosialt sett.

Den gode nyheten er at dette samtidig indikerer *lave sosiale barrierer* i forhold til innmelding. Organisasjonene kan nå de fleste. Tiro prosent-avvikene i retning av at de perifere befal har større problemer med å få dagen til å strekke til, kan være reelle nok for dem det angår. Som forklaring på manglende eller potensiell deltagelse generelt strekker de neppe til. De samme problemer gjør seg også gjeldende blant mange medlemmer.

Reservebefalets sivile og militære bakgrunn er ofte sammenvevet – de er «sivilister i uniform». Organisasjonsmedlemskap er likevel statistisk sett klarere relatert til befalets militære karriere enn til den sivile. Medlemmenes militære bakgrunn peker i retning av at befalsorganisasjonene i dag først og fremst når *de mest militært aktive* og høyest integrerte i Forsvaret, de med høyt innslag av frivillig kursing og lang tjenesteerfaring. Dette kan tolkes i retning av at det primært er befalets grunnutdanning eller kurs- og øvelsesmønster som påvirker deltagelse, og som blant annet leder mange aktive og karrierebevisste inn i organisasjonene. Lav deltagelse øker avstanden til Forsvaret og reduserer muligheten for kontakt.

Om forsvarsviljen generelt er høy i hele befalskorpset, skiller dessuten medlemmene seg klart fra ikke-medlemmene etter militært aktivitetsnivå,

der enkelte bevisst har planlagt, og der flere uansett motivasjon har oppnådd, å gjøre *militær karriere*. Om organisasjonene slik sett representerer en militær ressurs i form av høyere befal, med mer teoretisk skoling og lengre tjenesteerfaring, kan «manglende» militær karriere samtidig komme til å utgjøre en barriere mot medlemskap. Samtidig vil vi understreke at medlemspotensialet er like stort, enten befalingsmannen har lang tjeneste bak seg eller ikke. Det bør være mulig å rekruttere adskillig bredere innen befalskorpset enn det organisasjonene har maktet så langt.

Medlemmenes høye alder kan forøvrig gjøre dem mindre attraktive i forhold til videreutdanning. Dette kompenseres i noen grad dersom man klarer å fange den ikke ubetydelige andel yngre befal, som i utgangspunktet er positivt instilt til organisasjons-medlemskap.

## Motivasjon

Vi har lagt betydelig vekt på befalets motiver for handling som grunnlag for utforming av konkrete aktiviseringsstrategier. Befalets *villighet* går dels på tvers av, og trekker i en annen retning enn, det militære/sivile skranker skulle tilsi. Det forhold at militær karriere tildels har et betydelig element av «frivillighet», samtidig som befalsorganisasjonene primært rekrutterer blant høyere befal, peker i retning av at individuell interesse og motivasjon er en viktig faktor for aktivisering og medlemsskap. Mens organisasjonene har begrensede muligheter for å påvirke formelle og uformelle skranker som omgir befalet, vil organisasjonenes muligheter være større i form av påvirkning når befalet aktivt velger ut fra fremtidige mål. Holdningsskapende aktivitet og/eller motivering peker seg ut som en mulig strategi.

Forsvarsrelatert aktivitet er i utgangspunktet i større grad *prioritert* blant medlemmene, der organisasjonene tilsynelatende representerer et smalt segment av befalet med høy grad av motivasjon og interesse for deltagelse generelt, i tillegg til spesiell interesse for Forsvaret. Motivasjon og interesse peker seg faktisk ut som den enkeltfaktor som statistisk sett har sterkest innflytelse på medlemskap og ønsker om ytterligere aktivisering. Dagens medlemmer utgjør trolig en gruppe meget *høyt motivert og innsatsvillig* befal, der forsvarsrelatert aktivitet for mange inngår som en del av fritidsinteressen. Avstanden er dessuten liten i forhold til de potensielle medlemmene. Disse deler på mange måter medlemmenes interesse og motivasjon, men har ikke den samme utviste aktivitet i dag.

Samtidig utgjør de perifere medlemmene mer enn halvparten av befalet. De er i dag lite villig til ekstra kursing, og holdningsmessig er det lite som tilsier at mange prioriterer slik aktivitet. Avstanden kan være betydelig mellom de om lag 5000 medlemmene som ønsker kurs motivert ut i fra generell interesse for Forsvaret, og de om lag 10 000 perifere befal som ikke

ønsker kurs med den begrunnelse at førstegangs-tjenesten først og fremst er en plikt man må gjennom.

Vi konkluderer med at de uformelle skranker – befalets sivile bakgrunn – er relativt lave i forhold til medlemsskap i befalsorganisasjonene i dag. Veien inn til organisasjonene går i større grad via formelle skranker – det militære apparat, der befalets egen motivasjon og ønsker om militær karriere på mange måter er utslagsgivende, først og fremst via spesiell motivasjon og interesse hos en liten del av befalskorpset. Det er kanskje her organisasjonene har sin største mulighet i form av motivering og holdningsdanning, dersom etterspørselssiden legges til grunn for aktiviseringsstrategiene.

## 7.6.2 TILBUDSSIDEN

Vektleggingen av befalets bakgrunn og motivasjon utgjør sentrale elementer, dersom man antar at medlemskap først og fremst bestemmes av medlemmene og de muligheter og begrensninger deres sivile liv og militære karriere legger på deltagelse. Et motsatt perspektiv vil måtte fokusere på organisasjonene selv, først og fremst deres *nytteverdi* og *tilgjengelighet*.

### Nytteverdi

Gitt at man aksepterer at det ligger sosiale og militære føringer på befalets aktivitet, vil en naturlig konsekvens være å vektlegge tilrettelegging: Tilbudet må oppfattes som nyttig, først og fremst i forhold til befalets militære aktivitet og i relasjon til Forsvaret.

Ettersom barrierene mot medlemskap er lave blant de som kan tenke seg medlemskap, kan dagens organisasjonsgrad i seg selv tolkes som uttrykk for den nytteverdien befalet ser i medlemskap. Aktive medlemmer, som også kan tenke seg ytterligere aktivitet, utgjør en liten eksklusiv gruppe blant reservebefalet. Mens over halvparten av medlemmene er aktive og fire av ti kan tenke seg ytterligere aktivitet, er syv av ti ikke-medlemmer lavt integrert og ønsker primært å forbli det: Organisasjonene oppfattes antagelig ikke som nyttige for om lag to tredjedeler av reservebefalskorpset. Dette forhindrer ikke at befalsorganisasjonene kan spille en viktig rolle som uformelle «*medspillere*» for befalet. Dersom reservebefalet pålegges byrder ut over det som er tilfelle i dag, kan også behovet for en formalisert *formidlerrolle* bli aktualisert.

Om befalet i utgangspunktet i betydelig grad slutter opp om Forsvaret, er dagens medlemmer utvilsomt særdeles positivt innstilt. Befalsorganisasjonene har også fremhevet reservebefalets potensiale i mobileringsammenheng. Dette syn støttes nok av medlemmene – og et stykke

på vei av de potensielle medlemmene. Organisasjonenes syn er i den forstand i takt med medlemmenes og de potensielle medlemmenes syn, men utsagnene stemmer dårlig med oppfatningen blant den tause majoritet, – det perifere befalet.

At organisasjonen oppfattes som lite nyttig for store grupper av befalet, bekreftes også i ikke-medlemmenes begrunnelse for å stå utenfor: Man har for dårlig tid. Prioriteringen kan reflekterer at organisasjonsaktivitet anses som mindre viktig og kanskje *lite ressursvarende*. Befalets ønsker og behov når det gjelder hvilke oppgaver en befalsorganisasjon kan utføre er de samme, enten man er medlem eller ikke. Men det er bare en liten del av befalskorpset som hevder at de får sine behov tilfredsstilt via organisasjonene i dag.

Reservebefalsorganisasjonene representerer tilsynelatende en liten gruppe som har felles interesse for, og som er svært motivert for forsvarsaktivitet. Den tilsvarende entusiasmen gjør seg neppe gjeldende blant flertallet i reservebefalskorpset. Dette kan også ha sammenheng med at mange befa følger de står fjernt fra disse organisasjonene. Organisasjonene har etter manges mening ingen naturlig eller selvfølgelig plass i forholdet mellom befalet og Forsvaret. Utformingen av reservebefalsorganisasjonens profil og nytteverdi blir med andre ord en sentral utfordring hvis de skal spille rollen som kontaktformidlere.

### **Tilgjengelighet**

Innledningsvis pekte vi på sosiale endringsprosesser som har satt nye rammer for de fleste større organisasjoner. Det er imidlertid ikke noe som tyder på at organisasjonen er vanskelig tilgjengelig i den forstand at det først og fremst er befa med mye disponibel fritid som melder seg inn, eller at medlemskap krever spesielle forutsetninger fra befalets side. Arbeidstid og familieforpliktelser er ikke vesentlig forskjellig hos medlemmer og ikke-medlemmer. Prestasjonskrav er lite utbredt som uteblivelsesårsak. Organisasjons-medlemskap fremstår snarere som en *tilleggsaktivitet* blant befa som allerede er aktivt involvert i andre fritidsaktiviteter og som i tillegg har interesse for Forsvaret.

Når flertallet av ikke-medlemmene oppgir manglende tid som en viktig grunn for ikke å delta og som et premiss for å melde seg inn, oppfatter vi dette snarere som et uttrykk for at medlemskap ikke er prioritert i forhold til andre aktiviteter. Tilsvarende, når vi ser hvordan dagens medlemmer faktisk er rekruttert, peker svarene i retning av at man selv har tatt initiativ til å bli medlem. Organisasjonen er *lett tilgjengelig*, – gitt at man vet at den eksisterer.

Synlighet kan dermed være et større hinder: Mange befal kjenner ikke organisasjonens aktivitetstilbud, enn si organisasjonen i det hele tatt. Lav motivasjon og laber interesse for deltagelse i store deler av befalskorpset, kan ha sammenheng med *liten synlighet* og utgjør kanskje den største barrierer mot å nå ut til store grupper av reservebefalet.

Legger man vekt på tilbudssiden, peker den lave medlemsandelen samt det forhold at organisasjonene ikke er foretrukket som kontaktledd, i retning av at befalsorganisasjonene kan ha begrenset nytte, aller at de ikke oppfattes som attraktive eller som tilgjengelige. Synlighet og nytteverdi blir stående sentralt i valg av aktiviseringsstrategi.

### **Komplekse årsaks-virkningsforhold**

Inndelingen av reservebefalet i aktive og passive, medlemmer, potensielle medlemmer og perifert befal kan synes unødig komplisert. I diskusjonene av konkrete rekrutterings-strategier vil vi likevel fremheve at en kompleks inndeling gir et mer nyansert bilde av organisasjonene og deres omgivelser enn for eksempel en enkel beskrivelse av dagens medlemmer gir.

Dersom man skal utforme en strategi for «alt» befal, er det viktig å innrette ressursbruk og virkemidler etter de målgrupper som kan organiseres ved ulike typer tiltak. Generelle virkemidler vil antagelig treffe få hjemme. Det kan derfor være viktig å utvikle et variert knippe av virkemidler, tilpasset de forskjellige befalskategorienes spesielle behov og forutsetninger (Ugland og Dølvik; 1989). Hvilke grupper som ønskes rekruttert og hvilke strategier som velges, er til syvende og sist avhengig av hvilken politikk og hvilken profil NROF og de øvrige reservebefalsorganisasjonene selv bestemmer seg for.

## KAPITTEL 8 ANBEFALINGER

### **Stor avstand mellom teori og praksis?**

I vurderingen av utnyttingspotensialet blant reservebefal – det vi kalte forholdet mellom *nå-aktivitet* og *ny aktivitet* (figur 1.1) – har vi pekt på en spenning som går som en rød tråd gjennom hele rapporten: Det er betydelig avstand mellom det aktivitetsnivået reservebefalet har dokumentert så langt, og den motivasjonen, innstillingen og villighet de gir uttrykk for generelt sett, *når vi kontrollerer for føringer på aktiviteten som kan knyttes til øvelsesmønsteret i Forsvaret.*

### **De fleste gjør det de blir bedt om – verken mer eller mindre**

Gjennom en beskrivelse av øvelsesmønsteret i forsvarsgrenene (kapittel 2), fikk vi inntrykk av at en relativt liten «hard kjerne» blant reservebefalet var kjennetegnet ved omfattende frivillig aktivitet, mens de aller aller fleste gjorde det de ble pålagt – verken mer eller mindre. Man kan alltid diskutere hvor mange denne harde kjernen av meget villige består av. Det ligger en vilkårlighet i angivelsen av hva som er mye og hva som er lite frivillig aktivitet. 35 prosent har gjennomført frivillige kurs, men det er bare 17 prosent som har mer enn ett kurs. Frivilligheten er dessuten påvirket av øvelsesmønsteret. Det er ikke vanlig å kurse seg opp hvis man er oppsatt i «sovende» mobiliseringsstillinger. Frivillige kurs fremstår definitivt som en effektiv strategi for militært opprykk, og fremstår ikke som en strategi for å manøvrere seg inn i varmen, i betydningen ut av en operativ stilling og inn i en stabs- eller administrativ stilling. Det forhindrer ikke at slike kurs kan fungere som et middel til å styre retningen selv, i situasjoner hvor man vet at det vil ligge betydelige forpliktelser de neste årene. Dette kan for såvidt indikere at det er der aktivitetsnivået i utgangspunktet er størst, at Forsvaret også har det største frivillige potensialet, selv om det sikkert finnes «metningspunkter» hos de fleste.

### **Stort potensiale likevel?**

I kontrast til den begrensede frivillige nå-aktiviteten, fremstår reservebefalet som en meget positivt innstilt, godt motivert gruppe som gir Forsvaret betydelig frihet til å differensiere byrder, og som endog gir tilslutning til praktisering av elitistiske prinsipper for utvelgelse av mobiliseringsforsvarets ledere (kapittel 4): I en overskuddssituasjon erklærer et overveldende flertall seg helt eller delvis enig i en påstand om at Forsvaret må gis anledning

til å velge de beste. Dette kan oppfattes som et brukbart utgangspunkt for endringer i øvelsesmønster, og dermed også for potensielle endringer i fordeling av byrder, inkludert kriterier for totalfritak etter avsluttet grunnutdanning. En sammenligning med vernepliktige mannskapers motivasjon og toleranse overfor byrdeulikhet, indikerer at mannskapene setter bremsene på langt tidligere enn befalet.

Samtidig vet vi at slike holdninger uttrykkes i en bestemt kontekst eller situasjon (erfaring). Nå-situasjonen er kjennetegnet ved at øvelsesmønsteret i stor grad *kompenserer* for ulikhet i den belastning (tidsmessig og kanskje også på annen måte) som følger av at noen tjenestegjør 15 måneder mens andre tjenestegjør 12 måneder før de kommer på første rep. Det er ikke sikkert at et flertall av befalet hadde vært like velvillig innstilt overfor en endring i øvelsespraksis som over natten ga kvartermestern i Marinen fire måneders repøvelser etter 15 måneders førstegangstjeneste med grunnutdanning, mens den usk-utdannede fra Hæren slapp med to korte obligatoriske kurs à én uke etter 12 måneders førstegangstjeneste. Velvilligheten kan knyttes til det faktum at belastningen kompenseres i utgangspunktet, og velvillighet ut over dette indikerer at det er en toleranse overfor endringer i det system for byrdefordeling som er praktisert så langt – stor eller liten. Det vi kan si med rimelig sikkerhet er at befalets toleranse overfor totalfritak er større enn mannskapenes toleranse overfor totalfritak.

I kapittel 5 spissformuleres kontrasten mellom dokumentert nå-aktivitet og uforpliktende vilje til ekstra innsats i tre villighetsmål som vi kaller *generell*, *uttrykt* og *praktisert* villighet. Nå er det forsåvidt mulig for oss å angi intervaller for Forsvarets utnyttingspotensial i befalskorpset. Reservebefalet uttrykker større vilje til ekstra innsats enn det de har praktisert så langt, også i (hypotetiske) situasjoner der de må ofre noe – langs skalaen fra andre fritidsinteresser, via det å stille opp på repøvelse med kort varsel, til kontraktfestet utdanning (og øvelse) over en fireårsperiode. Det er mulig at to av fem vil kunne pålegges betydelig mer tjeneste enn i dag hvis det skulle være behov for det, og at minst halvparten vil akseptere mer tjeneste enn i dag uten å mukke.

### Flere skjær i sjøen

Det finnes imidlertid en del skjær i sjøen som er knyttet til befalets livssituasjon i stort. Her gir befalet uttrykk for noe annet enn det vi kanskje hadde forventet. Familiesituasjonen er neppe den viktigste hindringen for økt deltagelse i mobiliseringsforsvaret. For at en befalingsmann skal rapportere hensynet til sin utarbeidende ektefelle/samboer som like viktig som hensynet til sin jobb eller arbeidsgiver, må vedkommende ha to til tre hjemme-

boende barn i alderen 0-7 år. Flere tolkninger er selvfølgelig mulig: Svarfordelingen sier sikkert noe om mannens rolle hjemme – «problemene hjemme tar kona seg av» – men svarfordelingen kan også si noe om det presset disse befalingsmennene utsettes for i sitt sivile yrke – «dette liker ikke arbeidsgiver/dette passer ikke med mine ambisjoner om sivil karriere».

Et flertall i reservebefalskorpset manøvrerer inn i stillinger som *mellomledere og toppedere* på det sivile arbeidsmarkedet før de runder «middags-høyden». Blant 40-55-åringer har mellom 60 og 70 prosent en hovedbeskjeftigelse som ledende funksjonær eller som selvstendig næringsdrivende i 1993. Selv om vi skal være varsom med å generalisere dette mønsteret til de yngste med utgangspunkt i en tverrsnittsundersøkelse, indikerer høy-utdanningspreget til yngre reservebefal at de også med tid og stunder vil manøvrere inn i posisjoner på arbeidsmarkedet som gir tilsvarende status, prestisje og belønning i klingende mynt som det deres eldre våpenbrødre har oppnådd, men som samtidig gir tilsvarende forpliktelser!<sup>1</sup> Hvis befalingsmannen oppfatter arbeidsgiveren som velvillig innstilt, synes det nesten ikke å være grenser for hva han får til. Hvis arbeidsgiver oppfattes som lite velvillig innstilt overfor Forsvarets tarv i praksis, synes det imidlertid å være svært lite å hente. En økning i befalets byrder vil etter vårt skjønn være problematisk hvis arbeidsgiverne ikke er med på det, ja, vi er til og med i

<sup>1</sup> Forbeholdet om at vi skal være varsom med å «dynamisere» fortolkningen av observerte aldersforskjeller, skyldes at slik ulikhet dels kan være uttrykk for at det tar tid å realisere en utdanning, yrkesstatus og så videre (*alderseffekten*), dels at det kan være reelle forskjeller mellom ulike aldersgruppers muligheter på det sivile arbeidsmarkedet (*generasjonseffekten*). Man skal ikke trekke diakrone slutninger på basis av synkrone data, heter det i metodelitteraturen (Tilly 1984). Dette er selvfølgelig riktig i prinsippet. Vi kan ikke garantere at de yngre gjør det like bra som de eldre. Når flere tar mer utdanning, kan man for eksempel tenke seg at verdien av utdanning reduseres – *more education for the same social rewards*, ble dette kalt i 1970-tallets internasjonale studier av sosial- og yrkesmessig mobilitet (se f.eks Boudon 1974). Likevel vil det være dynamiske elementer ved observerte aldersforskjeller. Det er kanskje ikke 70 prosent av dagens 20-29-åringer som vil manøvrere inn i ledende stillinger innen egen eller andres virksomhet når vi gjør opp status om 20 år, men det er usannsynlig at ikke 50 prosent eller 60 prosent manøvrerer inn i slike stillinger. En «vær-varsom-plakat» innebærer ikke at man må avstå fra å si noe som helst – man må bare være forsiktig med å konkludere i ett eneste «punkt»: Siden dagens reservebefal 40-55 år har en andel ledende funksjonærer og selvstendige på rundt 60-70 prosent, vil også mellom 60 og 70 prosent av dagens reservebefal i alderen 20-34 år fungere i slike jobber når de blir 20 år eldre. Nei, sannsynligvis verken 60 eller 70 prosent, antagelig nærmere 50 prosent, potensielt 80 prosent, men definitivt flere enn blant norske menn i samme aldersgruppe, fordi norske menn har (og hadde) betydelig lavere sivil utdanningsnivå enn norsk reservebefal i gjennomsnitt. Vi kan ikke med utgangspunkt i observerte aldersforskjeller blant reservebefalet peke på ett og bare ett tall (andelen blant de yngste blir lik andelen blant de eldste), men vi kan fortsatt si ganske mye, for eksempel at minst halvparten av reservebefalet 20-34 år vil manøvrere inn i ledende stillinger de neste 20 årene, og at denne andelen vil være vesentlig høyere enn blant norske menn i samme aldersgruppe.

stand til å peke på noen sektorer hvor skoen trykker mest: Innen *varehandel/butikkvirksomhet* og *forretningsmessig tjenesteyting*. Offentlig ansatte har det tilsynelatende lettere.

Hva med de yngste? Hvis man planlegger endringer i øvelsesmønster som får konsekvenser for krav til kyndighet (kompetanse), til den tid man må bruke på forsvarsrelatert aktivitet, ja, kanskje på fordelingen av byrder mellom befall med ulik grunnutdanning, forsvarsgren, mobiliseringsstilling og så videre, bør man kanskje begynne med de yngste. Disse har fremtiden foran seg, og har kanskje også den største uutnyttede kapasiteten, fordi de i utgangspunktet fungerer i stillinger som ledere på laveste nivå i organisasjonen. Her støter Forsvaret på hindringer i *utdanningssystemet*. En befalsskoleutdannet fenrik som studerer jus for å satse på karriere innen politi og rettsvesen eller innen det private næringslivet, kan sikkert møte på fire ukers øvelse eller kurs av og til, men risikerer at en innkalling forlenger studietiden med inntil ett semester. Da må byrden oppfattes som betydelig. Forsvaret pålegger en person én måneds ekstra tjeneste eller utdanning som kanskje får fem-seks måneders konsekvenser for studieprogresjonen! Reservebefal under utdanning svarer da også at de «søker om utsettelse» hvis de innkalles til rep med kort varsel. Kostnadene – økonomisk, sosialt og så videre – blir for store hvis de lar være å be om utsettelse.

### **Det finnes utnyttingsmuligheter**

Reservebefalet oppfatter den militære grunnutdanningen som avgjørende for at de kan løse mobiliseringsstillingens oppgaver tilfredsstillende. Denne oppfatningen stemmer overens med deres syn at det er betydelig avstand mellom det militære og det sivile liv. Samtidig legger de vekt på at sivil erfaring og kyndighet kan nyttiggjøres på rep – i større grad enn i dag. Tre kompetanse- eller kyndighetsprofiler peker seg ut: *Ledelse/forvaltning*, *økonomi/administrasjon* og *teknisk kyndighet*.

### **NOEN KONKRETE ANBEFALINGER**

Det er vanskelig å gi konkrete råd når man skal vurdere utnyttingspotensialet i en situasjon som inneholder et betydelig element av tvang. Det kan godt hende at «kostnadene» ved å pålegge befalet større byrder (tidsmessig osv.) ikke blir særlig store uansett: Den som innkalles titt og ofte, gjør fortsatt en brukbar jobb, kanskje litt mindre entusiastisk enn tidligere, men uten mål- og bart virkninger på kvaliteten i jobbutførelsen. På lang sikt blir det kanskje vanskeligere å rekruttere til reservebefalets rekker, men den tid den sorg. Vi gir anbefalinger med utgangspunkt i at Forsvaret først prøver med «det gode»:

## **Økt fleksibilitet reduserer hindringer?**

- 1: Arbeidsgiverne representerer en reell hindring, fordi befalingsmannen i gjennomsnitt har betydelig ansvar og forpliktelser i sitt sivile virke. Det blir vanskelig å øke belastningen på ressurspersoner i det sivile liv hvis man ikke får arbeidsgiverne med på det. *Forsvaret bør definitivt ta kontakt med Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle bransjeorganisasjoner.* Må uvillige arbeidsgivere få økonomisk kompensasjon – vil ikke alle da bli uvillige?
- 2: Utdanningssystemet representerer også en reell hindring. Vi kan vanskelig tenke oss at studenter skal kunne pålegges ekstra byrder uten at dette kompenseres på en eller annen måte – *gjennom mer fleksibilitet i undervisning og eksamen* for reservebefal. Er Forsvaret/skolesektoren innstilt på å finansiere slik fleksibilitet – for gratis blir det ikke?
- 3: Familiesituasjonen synes ikke å representere noen hindring, men husk at vi har spurt mennene. Det kan godt hende at vi ville fått helt andre svar hvis vi hadde spurt ektefellene/samboerne deres. Hvem som bestemmer når det kommer til stykket, kan ikke vi uttale oss om: Det vi antyder er at familieforpliktelsene kanskje vil veie tyngre også for mennene hvis forsvarsforpliktelsene øker. *Småbarnsforeldre må i det minste varsles i god tid før de kalles inn på rep eller kurs.*

## **Klargjøring av egne behov og synliggjøring av tilbud – noe å lære av HV?**

- 4: Villighet kan tolkes som et uttrykk for nærhet til Forsvaret. Befal med hyppig kontakt gjennom rep'er og kurs er langt mer villige enn befal med sjeldnere kontakt. Kanskje vi til og med skulle konkretisere sammenhengen til følgende: *Se hva de gjør i HV.* Vi er oppmerksom på at behovene andre steder kan være så ulike behovene i HV, at HV ikke kan fungere som forbilde for andre ved sine hyppige og korte øvelser nær hjemstedet. Feltbataljoner – for å ta et eksempel – er jo kjennetegnet ved at de må være mobile, at de ikke kan være lokalisert i et begrenset område, og at kostnadene ved å etablere støtteapparatet til hyppige og korte øvelser fort vil bli for store. Slike begrensninger i formål og i det organisatoriske rammeverket betyr ikke at nærhet kan neglisjeres som viktig for viljen til å stille opp. Nærhet i «HV-forstand» blir da noe som deler av mobiliseringsforsvaret ikke kan imøtekomme, men kanskje kan man nærme seg dette på annet vis.

- 5: Rundt åtte av ti i Sjø- og Luftforsvaret oppga at de ikke kjenner Forsvarets tilbud av frivillige kurs, drøyt halvparten i Hæren og HV. Forsvaret bør antagelig gjøre noe aktivt for å gjøre kursene kjent – *kanskje det enkleste ville være å gjøre tilbudet bedre kjent på rep?* Av de som ønsker tilleggsutdanning (50 prosent av alle), er én av tre villige til å avsette én måned over en fireårsperiode til frivillig opplæring (to kurs) – 15 prosent én helg per måned i samme periode! Her tror vi at Forsvaret har noe å hente.
- 6: Beskrivelsen av reservebefalets sivile ressurser (kapittel 3) indikerer at mobiliseringsavdelingene har et utnyttingspotensial. Tre kompetanse- eller kyndighetsprofiler peker seg ut: Ledelse/forvaltning, økonomi/administrasjon og teknisk kyndighet. Når vi tar hensyn til behovene, er det størst avstand mellom faktisk utnyttelse og potensial innen de to sistnevnte, selv om det også er muligheter innen ledelse/forvaltning.
- a: Forsvaret må kartlegge egne behov for spesialkompetanse bedre enn i dag: Hva trenger vi, hvem kan dette, og hva må vi tilby av opplæring og tilrettelegging for å nyttiggjøre oss denne potensielle kyndigheten? Eksempel: Hvis man trenger 1000 spesialister innen EDB, må man undersøke om det finnes minst 1000 reservebefal som har utdanning innen informatikk og/eller praktisk arbeidserfaring. Deretter kan man tilby disse personene skreddersydd kurs/opplæring for de mobiliseringsstillingene som er aktuelle.
- b: Dette må selvsagt veies mot argumentet om at avvik fra én-til-én-prinsippet – at man gjør det samme på rep som på jobb – kan oppfattes som en styrke ved et mobiliseringsbasert forsvar. Det er ikke sikkert at et system der lagfører er forsker, troppsjef er snekker, nk kompani er industriarbeider og kompanisjef er selvstendig næringsdrivende fungerer dårligere enn et system der sivil posisjon nesten entydig reflekteres i det ansvar man får på rep. Hvorfor? Blant annet fordi det er overskudd av kyndighet innen ledelse, administrasjon og så videre, uansett. Da kan det være en fordel at man har mye å spille på også nedover i hierarkiet: *La i det minste noen direktører fungere som lagførere, troppsbefal og administrasjonsoffiserer i kompani på rep!*
- 7: Befalsorganisasjonene har et medlemspotensial, selv om kanskje 55 prosent ikke er interessert i dag. Organisasjonene må bli mer synlige. Kommunikasjonsteori tilsier at en vervingskampanje kalt «*verv i teltet*» vil fungere mer effektivt enn en kampanje kalt «*verv via postverket*». Befalet ønsker for såvidt «interesserepresentasjon», men per dato tenker de neppe på interesseorganisasjoner i tradisjonell forstand (lønn, opprykk

osv.). Her skylder vi å gjøre oppmerksom på at hvis Forsvaret bestemmer seg for å utnytte reservebefalet i langt større grad enn i dag, kan det fort bli etterspørsel etter interesseorganisasjoner!

### **Smått er godt?**

8. Forsvaret anbefales å gjennomføre forsøk i en begrenset regionskala først, før opplærings/informasjontiltak gjennomføres i stor skala. Vi har pekt på spenningen mellom faktisk aktivitet og generell (uforpliktende) villighet. Vi tror det er et utnyttingspotensial, og har forsøkt å antyde størrelsen på dette: To av fem ganske mye mer enn i dag, halvparten til to tredjedeler mer enn i dag. Hvor mye, får man ikke vite før man «eksperimenterer» – og da er det lurt (kostnadsbesparende) å prøve i mindre skala først, med noen utvalgte repavdelinger, i ett begrenset geografisk område først. Hvis reservebefalet ikke demonstrerer vilje til økt innsats i liten skala, vil de heller ikke gjøre det i stor skala!



# LITTERATUR

- Andenæs, Johs. (1979), Vedlegg til NOU 1979: 51 «Verneplikt». Universitetsforlaget. Oslo/Bergen/Tromsø
- Bandura, Albert (1977), «Self-efficacy: Towards a Unifying Theory of Behavioral Change». *Psychological Review* 84
- Berg, Gunnar (1983), *Developing the teacher profession: Autonomy, Professional code, Knowledge base*, i Australian Journal of Education, Vol 27, no 2
- Boudon, Raymond (1974), *Education, Opportunity and Social Inequality. Changing Prospects in Western Society*. John Wiley. New York/London
- Cochran, William (1963), *Sampling Techniques* (2.ed). John Wiley & Sons, Inc. New York
- Coleman, James (1990), *Foundations of Social Theory*. Belknap Press of Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts/London
- Drury, David (1990), *General Introduction to the Sample Size and Tolerance Templates*. Dep. of City and Regional Planning. University of California, Berkeley
- Dølvik, Jon Erik m.fl (1988), *Kluss i vekslinga*. FAFO-rapport 080. Oslo. FAFO
- Dølvik, Jon Erik og Ugland, Ole Fredrik (1989), Fysisk aktivitet på arbeidsplassen. FAFO-rapport 085. Oslo. FAFO
- Fennefoss, Arvid (1988), *Lønnstakerorganisering*. FAFO-rapport 081. Oslo. FAFO
- Forsvarets Overkommando (1981), *Innstilling fra arbeidsgruppen for utredning av utdannings- og tjenestemuligheten for reservebefal - uttalelse*
- Forsvarets Overkommando (1992), «Bestemmelser om utskrivning og verneplikt» (BUV)
- Forsvarsdepartementet (1978), Den framtidige befalsutdanning i Forsvaret, NOU 1978:11
- Forsvarsdepartementet (1990), Forsvarskommisjonen av 1990, NOU 1992:12
- Forsvarsdepartementet (1991-92), Om militær verneplikt og endringer i tjenestetid og tjenestemønster for personell til førstegangstjeneste. St.prp. nr. 98 (1991-92)

- Forsvarsdepartementet (1992-93), Hovedretningslinjer for Forsvarets virksomhet og utvikling i tiden 1994-98, *St meld nr 16*
- Forsvarsdepartementet (1992-93), Om utdanning i Forsvaret, *St meld nr 22*
- Forsvarsdepartementet (1992-93), *St.prp.nr.1*
- Forsvarsdepartementet (1993-94), *St.prp.nr.1*
- Grøgaard, Jens B. (1987), *Estimering av ledighetsnivå blant vernepliktige*. Arbeidsnotat. Oslo. FAFO
- Grøgaard, Jens B. (1993a), *Skomaker bli ved din lest?* En analyse av ulikhet i utdanning og arbeid blant unge menn på 80-tallet. FAFO-rapport 146. Oslo. FAFO
- Grøgaard, Jens B. (1993b), «Gutters utdanningsvalg: Hvorfor har sosial bakgrunn så stor betydning? Et forsvar for verdiforklaringen». *Samfunnsspeilet* nr. 1 1993. Statistisk Sentralbyrå. Oslo/Kongsvinger
- Grøgaard, Jens B. og Ole Fr. Ugland (1991), *Én for alle, alle for en*. En undersøkelse av frafallet fra vernepliktsmassen 1970-89. Første rapport fra prosjektet «Hvem utfører verne-plikt i Norge?». Oslo. FAFO
- Grøgaard, Jens B. og Ole Fr. Ugland (1992), *Én for alle*. Hvem utfører verneplikt i Norge? En undersøkelse av fullføringsgrad og frafall i vernepliktsmassen 1979-90. FAFO-rapport nr. 132. Oslo. FAFO
- Hanao, Rolf (1978), *Militærtjeneste og helse*. Hvem blir fritatt for og hvem griper tjenesten? Gyldendal. Oslo/Gjøvik
- Hellevik, Ottar (1977), *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Universitets-forlaget. Oslo/Bergen/Tromsø
- Hergenhahn, B. R., *An Introduction to Theories of Learning*. Prentice-Hall Inc. New York.
- Hernes, Gudmund og Knud Knudsen (1976), *Utdanning og ulikhet*. NOU 1976: 46.
- Universitetsforlaget. Oslo/Bergen/Tromsø
- Horsfjord, Vidar og Per Dalin (mars 1988), *Lærene og naturfagundervisningen*. Rapport nr. 2 fra SISS-prosjektet: The Second International Science Study. IMTEC (stensil)
- Jansen, Alf-I. og Audun Offerdal (1976), *Verneplikt og fritak*. En beskrivelse av frafallet blant en årsklasse vernepliktige. Sosiologisk Institutt, Universitetet i Bergen
- Johansen, Leif (1969), *Klassikernes økonomiske system - fra et velferds-teoretisk synspunkt*. Universitetsforlaget. Oslo/Bergen/Tromsø
- Jørgensen, Tor (1993), «Utdanning». Sosialt utsyn 1993. *Statistiske analyser* nr. 1. Statistisk Sentralbyrå. Oslo/Kongsvinger

- Kallós, Daniel (1973), *On educational Scientific Research*. University of Lund. Report from the Institute of Education. No.36
- Kalton, Graham (1983), *Introduction to Survey Sampling*. Sage, University Paper no.35
- Knudsen, Knud, Tom Colbjørnsen og Gudmund Hernes (1983), «Om standardiserte regre-sjonskoeffisienter». *Tidsskrift for samfunnsforskning* bind 24 (4): 381-398. Universitets-forlaget/Institutt for samfunnsforskning
- Kringlen, Einar (1980), *Psykiatri*. Universitetsforlaget. Oslo/Bergen/Tromsø
- Laake, Petter (1982), «Stifinnere på gjengrodde stier: Et svar på kommentar-artikkelen til Knud Knudsen, Tom Colbjørnsen og Gudmund Hernes». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, bind 23 (3): 277-288. Universitetsforlaget/Institutt for samfunnsforskning
- Lundgren, Ulf P (1981), *Att organisera omvärlden*, Publica, Stockholm
- McGuire, William (1989), «Theoretical Foundations of Campaigns». I: Rice, R.E./Atkin, C.K. (eds), *Public Communication Campaigns*, s 43-66. Newbury Park:Sage
- MMI (1985), *MMI's omnibus*. Utvalgsplan og beregningsmetoder. Oslo
- Norusis, Marija J. (1990), *SPSS Advanced Statistics Guide*. SPSS Inc. Chicago
- NROF (1993), *Vervebrosjyre*
- Petersen, Trond (1983), «Hva skal vi med standardiserte regresjonskoeffisienter? En kritisk kommentar». *Tidsskrift for samfunnsforskning* bind 24 (3): 243-259. Universitetsforlaget/Institutt for samfunnsforskning
- Rogoff-Ramsøy, Natalie (1977), *Sosial mobilitet i Norge*. En studie av endring i levekår og sosial status basert på livshistorier til 3400 norske menn. Tiden. Oslo
- Sayer, Andrew (1984), *Method in Social Science*. Hutchinson University Library. London
- Severeide, Paul Inge (1989), «Utdanning». Sosialt utsyn 1989. *Sosiale og økonomiske studier* nr. 70. Statistisk Sentralbyrå. Oslo/Kongsvinger
- Stensrud, Torgeir (1992), *Fremtidens mobiliseringsforsvar - herunder ressurser, trening og etterutdanning med vekt på reservebefalens rolle*. Tale v/ AFNORTH/Kolsås
- Statistisk Sentralbyrå (1991), «Familie og yrkesundersøkelsen 1988». *Norges offisielle statistikk* B 959. Oslo/Kongsvinger

- Sørli, Kjetil (1993), «Bofasthet, flytting og utdanningsnivå i kommunene. Åtte årskull fulgt gjennom aldersfasen 15-35 år». *SSB-rapporter 93/29*. Statistisk Sentralbyrå. Oslo/ Kongsvinger
- Telhaug, Alfred Oftedal (1979), *Vår nye videregående skole*. Oversikt over og kommentarer til reformarbeidet. Didakta. Oslo
- Tilly, Charles (1984), *Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons*. Russel Sage Foundations. New York
- Ugland, Ole Fr. (1992), *Seleksjon til verneplikt*. En analyse av frafallet fra verneplikts-massen 1990 etter sosial bakgrunn, verdisyn og motivasjon. Andre rapport fra prosjektet «Hvem utfører verneplikt i Norge?». Oslo. FAFO
- Vassenden, Elisabetta (1993), «Elevstrømmer i videregående utdanning». Sosialt utsyn 1993. *Statistiske analyser* nr. 1. Statistisk Sentralbyrå. Oslo/Kongsvinger
- Aamodt, Per O. (1982), *Utdanning og sosial bakgrunn*. Samfunnsøkonomiske studier nr. 51. Statistisk Sentralbyrå. Oslo/Kongsvinger

# APPENDIX 1

## RESERVEOFFISERENES ROLLE I DET FRAMTIDIGE TOTALFORSVAR. UTVALGSPLAN FOR POSTALUNDERSØKELSE

### 1 INNLEDNING<sup>1</sup>

Prosjektet «Norske reserveoffiserers rolle i Totalforsvaret» har to hovedmålsettinger. For det første å beskrive dagens reserveoffiserer; hvem de er og hvor de befinner seg militært og sivilt. Målet er å dokumentere hvilke ressurser dagens reserveoffiserer representerer, og hvilke forstillinger de har i forhold til det å gå mere aktivt inn i Forsvaret.

For det andre skal undersøkelsen kartlegge NROFs posisjon som bindeledd mellom reserveoffiserene og Forsvaret. Analysen skal tilveiebringe kunnskap om medlemsmassen og om medlemspotensialet blant reservebefalet. Formålet er å få en bedre forståelse av hvilke ressurser NROF representerer, og hvilke problemer som eventuelt melder seg i forhold til det å trekke organisasjonens aktiviteter i større grad inn i Forsvaret.

Dette notatet gjennomgår undersøkelsesdesignet for å danne grunnlag for en diskusjon omkring sterke og svake sider. Ettersom utvalget trekkes i Forsvarets mobiliseringsregister og NROFs medlemsregister, og registrene inneholder ulike typer bakgrunnsinformasjon, har vi et godt grunnlag for å vurdere utvalgets størrelse og representativitet.<sup>2</sup>

Notatet er organisert i to seksjoner. Den første omhandler utvalgsplanen forut for trekningen av utvalget, mens andre del evaluerer de innkomne data i forhold til populasjonen og utvalgsplanen.

<sup>1</sup> Takk til David Drury for kommentarer til første del av notatet.

<sup>2</sup> For ordens skyld nevnes at registrene er anonymisert forut for trekningen, i henhold til krav fra Datatilsynet.

# DEL I BEREGNING AV BRUTTO UTVALG

## 2 UTVALGSPLAN

Undersøkelsen er lagt opp som en postal intervjuundersøkelse blant et utvalg reservebefal. Ulempene ved en slik framgangsmåte er muligheten for lav responsrate. Fordelen er rask informasjonstilgang til lav pris. Svarkvaliteten er dessuten erfaringsmessig gjennomgående god, bl. a. fordi respondentene selv kan velge tidspunkt for besvarelsen og fordi de har anledning til å bruke så lang tid på utfyllingen som de selv synes er nødvendig. Ettersom reservebefalet betraktes som ressurspersoner og gjennomgående antas å være høyt motivert for en undersøkelse av denne type, framstår postenquete som det mest kosteffektive alternativ.

### 2.1 Krav til utvalget

Under referansegruppens diskusjon av problemstillingene ble det satt bestemte krav til resultatene av undersøkelsen:

1. Den skal gi et representativt bilde av reservebefalet og NROF-medlemmene i henhold til problemstillingen spesifisert i undersøkelsens prosjektnotat.
2. Det skal være mulig å gjennomføre separatanalyser på de tre forsvarsgrene (Hær, Sjø, Luft), utskrevet/vernepliktig befall i HV (HVUV), HV-befal (HVB) og NROF-medlemmer. Det er ingen bestemte krav til analyse av undergrupper av reservebefal innenfor de seks kategoriene, men det er ønskelig at analysen også kan gjøres på undergrupper (f.eks gradsnivå eller våpenart).
3. Det skal være mulig å generalisere resultatene av undersøkelsen til populasjonen av reservebefal uten for stor statistisk usikkerhetsmargin (+/- 5-10 prosent) og innenfor de kostnadsrammer som er spesifisert i prosjektnotatet.

### 2.2 Avgrensning av populasjonen

Alle reservebefal er ikke like aktuelle som gjenstand for intervjuing ettersom de i praksis er lite relevante for Forsvaret. Følgende avgrensninger av utvalget vil bli foretatt:

1. Undersøkelsen omfatter reservebefal, det vil si utskrevet og vernepliktig befall som ikke er fast ansatt i Forsvaret. Befalet kan både være medlem og ikke-medlem i forhold til Norske Reserveoffiserers Forbund (NROF).
2. Enkelte menige tjenestegjør i befalsstillinger selv om de ikke er befall: Disse utgår, i det vi er interessert i militær utdanningsbakgrunn. Det vil si, vi fokuserer på person og ikke på stilling. «Rene» HV-befall (Utdan-

net gjennom kurs i HV) befinner seg her i en mellomstilling, ettersom de er gitt en midlertidig grad. HV-befalet inkluderes i analysen, ettersom de antas å utgjøre et betydelig potensiale for Forsvaret. Det er dessuten umulig på forhånd å skille ut det rene HV-befal blant NROF-medlemmene.

3. Pensjonister kan i prinsippet også være inkludert i Forsvarets mobiliseringsregister som reservebefal, fordi de i praksis kan fungere i en tjenestestilling ved krig. Vi ønsker ikke å ha med pensjonister og så videre; det vil si befal som er dimittert for aldersgrensen. Aldersgrensene er fylte 44 og 55 år henholdsvis for u skrevet og vernepliktig befal. Vi setter et øvre flatt tak på fylte 55 år, ettersom opplysningene om befalet er vernepliktig eller utskrevet, er mangelfull.<sup>3</sup>
4. Enkelte befal står oppført som udisponert fordi utdanningen deres ikke er oppgradert i henhold til dagens behov. Disse vil bli inkludert i populasjonen ettersom de i utgangspunktet utgjør et potensiale for opplæring.

### 2.3 Trekningsprosedyre

I utgangspunktet vil et tilfeldig uttrekk av respondentene i Forsvarets Mobiliseringsregister gi et representativt utvalg reserveoffiserer for intervju. To momenter tilsier at det gjøres avvik fra «normen» om enkel tilfeldig utvelging.

For det første tilsier kravet om å kunne gjøre separatanalyser på de enkelte forsvarsgrenene, og på NROF-medlemmene at grupper som er underrepresentert i populasjonen (Sjø, Luft og HV, samt NROF-medlemmer generelt) utvides.

For det andre inneholder registrene tekniske begrensninger som legger føringer på trekningen av utvalget. Databasen (mobiliseringsregisteret) er ikke satt opp etter felles modul. Den er dessuten en «rå» database, uten programmer til å hente ut informasjon med. Alt må programmeres, eventuelt hentes ut i «manual mode». Dette medfører at operasjoner som utføres forsvarsgrensvis lar seg gjennomføre, mens trekningsprosedyrer på tvers av forsvarsgrenene vanskelig gjøres. Ut fra disse begrensningene er en ett-trinns stratifisert utvelgesesmetode benyttet:

1. Populasjonen av reservebefal i Mobiliseringsregisteret stratifiseres etter forsvarsgren, inklusive de to HV-kategoriene. NROFs registermedlemmer utgjør et eget stratum.
2. Innenfor hvert stratum i mobiliseringsregisteret trekkes et an all respondenter disproporsjonalt i forhold til det totale antall respondenter i hvert stratum i populasjonen, slik at feilmarginene for hvert stratum minimeres.

<sup>3</sup> Trekningen av utvalget er foretatt i en periode da Mobiliseringsregisteret er under omlegging til FIS/P. Omleggingen har medført at ikke alle informasjonen er oppdatert. Det kan også forekomme unøyaktigheter i rapporteringen under omleggingsfasen.

3. Respondentene trekkes ved enkel tilfeldig utvelging innenfor strata. For NROF-medlemmene gir enkel tilfeldig utvelging et proporsjonalt utvalg over forsvarsgrenene i forhold til medlemssammensetningen i forbundet.

I tillegg til å lette det administrative arbeidet under trekningen, gir stratifiseringen forøvrig også gevinst i form av redusert usikkerhet. Dersom det antas å være sammenheng mellom forsvarsgrentilhørighet og de øvrige variabler som inngår i problemstillingen – slik at de ulike strata (forsvarsgrener) er homogene innbyrdes og forskjellige seg imellom – vil stratifiseringen redusere sannsynligheten for at tilfeldigheter skal føre til store avvik i forhold til populasjonen og tilsvarende øke sikkerheten ved generalisering.

### **3 POPULASJON, BRUTTO OG ESTIMERT NETTO UTVALG**

Gitt de krav til presisjon som er spesifisert under punkt 2, hvor stort bør utvalget være? Kostnadsrammen setter et øvre tak på om lag 3000 respondenter, inklusive respondentene trukket særskilt fra NROFs medlemsregister. I dette avsnittet vurderes utvalgets størrelse og sammensetning innenfor en slik ramme. Vi betrakter mobiliserings- og NROF-utvalgene hver for seg.

#### **3.1 Utvalgsstørrelse**

Ved hjelp av sannsynlighetsteori og gitt enkelte teoretiske forutsetninger om populasjonen, kan det vises at utvalgsstørrelsen er en funksjon av usikkerhetsmargin, signifikansnivå, populasjonens størrelse og observert andel med den egenskapen vi måler. Dermed er det mulig å beregne den utvalgsstørrelsen man må ha for å oppnå en akseptabel usikkerhetsmargin for hver enkelt undergruppe, gitt enkel tilfeldig utvelging. Tre momenter må imidlertid vurderes:

For det første er det et stort usikkerhetsmoment knyttet til responsraten. Ut i fra tidligere erfaringer med opinionsundersøkelser generelt og innenfor Forsvaret spesielt, kan det være grunn til å anta om lag 60-70 prosent respons. Det kan nevnes at Forsvarets adresseregister månedlig oppdateres mot Folkeregisteret, slik at det er betydelig mindre sjanse for at adresseendringer skal redusere svarprosenten, sammenliknet med postalundersøkelser generelt.

For det andre må vi ta stilling til et akseptabelt forkastningsnivå for resultatene av analysen. Vi fastlegger signifikansnivået til 95 prosent, og antar normalfordeling rundt gjennomsnittet på observerte verdier i utvalget i forhold til populasjonen.

For det tredje må kostnadene i forbindelse med datainnsamlingen vurderes. Prosjektets budsjett setter en øvre grense ved om lag 3000 respondenter.

Tabell 1 viser minste *netto* utvalgsstørrelse innefor tre ulike populasjoner, som tilfredsstiller kravene til usikkerhetsmargin, gitt den «verst tenkelige fordelingen 50 prosent/50 prosent» for den etterlengtede egenskapen i utvalgsresultatet (P).<sup>4</sup>

Vi tar utgangspunkt i en usikkerhetsmargin på +/-5 prosent, som er relativt romslig gitt prosjektets økonomiske ramme. Dette krever en minste *netto* utvalgsstørrelse på 3-400 respondenter i hvert stratum, avhengig av populasjonens størrelse. Ved å øke usikkerhetsmarginen til +/-10 prosent kan utvalget reduseres til en fjerdedel. En reduksjon av usikkerhetsmarginen til +/-1 prosent krever mere enn en tidobling av utvalgsstørrelsen, og er i praksis umulig ved en populasjon på 2000.

### 3.2 Trekning av befall fra Forsvarets register

Ettersom fordelingen på enkelte sentrale bakgrunnsegenskaper ved reservebefalet er kjent, vil det være hensiktsmessig å benytte denne kunnskapen i trekningen av utvalget. Opplysninger om forsvarsgren benyttes som stratifiseringsgrunnlag<sup>5</sup>, og opplysninger om alder, bosted, militær grad og så videre som kontrollvariable på utvalgets representativitet.

Før vi ser nærmere på utvalgsstørrelsen skal vi kort vise hvilke konsekvenser avgrensningene under punkt 2.2 har for populasjonens størrelse og sammensetning.

Tabell 1 Utvalgsstørrelse etter usikkerhetsmargin og populasjonsstørrelse (P=0,5 og signifikansnivå 95 prosent).

| Populasjon | Usikkerhetsmargin, prosent |     |    |
|------------|----------------------------|-----|----|
|            | 1                          | 5   | 10 |
| 30000      | 7272                       | 380 | 96 |
| 10000      | 4897                       | 370 | 95 |
| 2000       | -                          | 322 | 92 |

<sup>4</sup> Utvalgsstørrelsen er beregnet etter følgende formel (Grøgaard 1987;9), der X= feilmargin i prosent, 1,96=signifikansnivå, n= utvalgsstørrelse, N=populasjon og P=andel med den etterlengtede egenskap.

$$n = \frac{(1,96)^2 NP(100-p)}{(1,96)^2 NP(100-p) + Nx^2}$$

<sup>5</sup> Stratifisering kunne alternativt ha vært foretatt etter bransje (teknisk operativ eller administrativ). Denne inndelingen kompliseres ved at stratifisering må foretas på tvers av våpenartene, det vil si på tvers av registrene. Informasjonen må først hentes ut av registeret, så må man gå tilbake og trekke etter stratifiserte kategorier av (forsvarsgren og) bransje.

Det totale antall reservebefal i Norge i 1993 utgjør 71 109 mann, fordelt med 46 prosent på Hæren, 15 prosent på Luftforsvaret, 15 prosent på Sjøforsvaret og 20 prosent på HVB og 4 prosent på HVUV. I dette tallet inngår imidlertid pensjonister, det vil si utskrevet og vernepliktig befalet som er eldre enn 44 og 55 år henholdsvis. Tabell 2 viser befalets fordeling etter alder og forsvarsgren.

Som vi ser av tabellen (Kolonne TOTAL) befinner to-tre av ti reservebefal seg i aldersgruppen over 44 år. Det er imidlertid bare i Hæren og Luftforsvaret at mannskapene rulleføres etter fylte 55 år, i Sjøforsvaret utgjør denne aldersgruppen hele 15 prosent. Ellers fordeler aldersgruppen 45-55 år seg relativt jevnt på de tre forsvarsgrenene, mens den er noe mindre blant HVUV og relativt betydelig blant HVB.<sup>6</sup>

Avgrensningen til aldersgruppen 20-55 år har dermed konsekvenser kun for Hæren og Sjøforsvaret. Det totale antall reservebefal i «vernepliktig alder» utgjør 68 214 mann.<sup>7</sup> Fordelingen på forsvarsgren følger framdeles stort sett krigsoppsettingen, og utgjør 46 prosent for Hæren, 15 prosent for Luftforsvaret, 14 prosent for Sjøforsvaret, 21 prosent for HVB og 4 prosent for HVUV (Tabell 3).

*Tabell 2 Reservebefalet etter alder og forsvarsgren. Antall og prosent*

| Alder | HVB   |     | HVUV |     | Hær   |     | Luft  |    | Sjø   |     | Total |     |
|-------|-------|-----|------|-----|-------|-----|-------|----|-------|-----|-------|-----|
|       | N     | %   | N    | %   | N     | %   | N     | %  | N     | %   | N     | %   |
| 20-25 | 171   | 1   | 507  | 20  | 5371  | 16  | 1269  | 12 | 1440  | 13  | 8758  | 12  |
| 26-30 | 1114  | 8   | 586  | 23  | 5935  | 18  | 1690  | 16 | 1544  | 14  | 10869 | 16  |
| 31-35 | 1926  | 14  | 508  | 20  | 5026  | 15  | 1851  | 18 | 1828  | 16  | 11139 | 16  |
| 36-40 | 2356  | 17  | 479  | 19  | 4655  | 14  | 1584  | 15 | 1552  | 14  | 10626 | 15  |
| 41-44 | 2493  | 18  | 223  | 9   | 3149  | 10  | 1137  | 11 | 905   | 8   | 7907  | 11  |
| 45-50 | 4989  | 35  | 205  | 8   | 4061  | 13  | 1945  | 18 | 1324  | 12  | 12524 | 17  |
| 51-55 | 1078  | 8   | 57   | 2   | 3237  | 10  | 1062  | 10 | 957   | 9   | 6391  | 09  |
| 56+   | -     | -   | -    | -   | 1181  | 4   | -     | -  | 1714  | 15  | 2895  | 04  |
| Sum   | 14127 | 101 | 2565 | 101 | 32615 | 100 | 10538 | 10 | 11264 | 100 | 71109 | 100 |
| 20-55 |       |     |      |     |       |     |       |    |       |     |       |     |
| N     | 14127 | 101 | 2565 | 101 | 31434 | 96  | 10538 | 10 | 9550  | 85  | 68214 | 96  |

<sup>6</sup> Tall fra 1980 (FO) viser følgende antall reservebefal i de respektive forsvarsgrener: Hær: 28112, Sjø: 9861, Luft: 9749. (Kilde FO 1981).

<sup>7</sup> Vi har ikke tilstrekkelig registerinformasjon på utskrevet og vernepliktig status ved befalet, slik at vi kan beregne pensjonistandelen eksakt.

Et netto utvalg på 400 respondenter innenfor hver forsvarsgren tilsier om lag 600 respondenter brutto, eller om lag 2400 respondenter samlet, med en responsrate på 60-70 prosent. Gitt at vi reserverer 500 befal for supplering av NROF-medlemmer og et totalt utvalg på 3000 respondenter, står vi igjen med en brutto utvalgsstørrelse på 2500 befal trukket fra mobiliseringsregisteret. Med utgangspunkt i populasjonen av reservebefal i alderen 20-55 år i tabell 2, kan vi nå beregne brutto og netto utvalgsstørrelse.

Proporsjonal utvelging (kolonne 3) innenfor en total ramme av 2500 befal gir om lag 350 brutto respondenter i de minste forsvarsgrenene Sjø og Luft. For HVUVs del vil en utvalgsstørrelse på brutto 100 mann gi meget stor statistisk usikkerhet. Hærens utvalg er, til sammenlikning, uforholdsmessig stort med 1150 respondenter.

For å øke generaliseringssikkerheten også i de minste forsvarsgrenene, kan utvalget trekkes *disproporsjonalt* (Kolonne 4). Befal fra Heimevernet, Sjø- og Luftforsvar overrepresenteres for at det skal være mulig å gjennomføre separate analyser innenfor hver kategori. Det disproporsjonale utvalget fordeler seg fordeler seg med en femtedel i hver forsvarsgren.<sup>8</sup>

Dersom vi oppnår 70 prosent respons gir dette et nettoutvalg på 1750 befal, med om lag 350 befal i de minste forsvarsgrenene (kolonne 6) – litt i underkant av rammen for kravene til usikkerhetsmargin  $\pm 5$  prosent ved generalisering til populasjonen av reservebefal. Ved 60 prosent responsrate (Kolonne 7) oppnår vi 300 respondenter i de minste kategoriene, og usikkerhetsmarginen øke med i underkant av ett prosentpoeng.

Oppsummeringsvis vil et brutto utvalg på 6-700 respondenter innenfor hvert stratum i Mobiliseringsregisteret, og en responsrate på 60-70 prosent (350-400 respondenter netto), gi oss følgende muligheter:

*Tabell 3 Populasjon, brutto og estimert netto utvalg. Antall og prosent*

|      | Populasjon | %   | Prop. utvalg | Disprop. utvalg | %   | Netto 70 % respons | Netto 60 % respons |
|------|------------|-----|--------------|-----------------|-----|--------------------|--------------------|
| Hær  | 31434      | 46  | 1150         | 500             | 20  | 350                | 300                |
| Sjø  | 9550       | 14  | 350          | 500             | 20  | 350                | 300                |
| Luft | 10538      | 15  | 375          | 500             | 20  | 350                | 300                |
| HVB  | 14127      | 21  | 525          | 500             | 20  | 350                | 300                |
| HVUV | 2565       | 4   | 100          | 500             | 20  | 350                | 300                |
| Sum  | 68214      | 100 | 2500         | 2500            | 100 | 1750               | 1500               |

<sup>8</sup> Analyse av alt befal samlet krever vekting i henhold til det relative styrkeforhold i populasjonen. Se avsnitt 8.

- \* Hvert stratum vil kunne analyseres innenfor en usikkerhetsmargin på maksimalt +/-4,0-5,2 prosent.
- \* For analyser på hele utvalget vil vi kunne generalisere resultatene innen en usikkerhetsmargin på +/- 2,1-2,3 prosent.

Kan utvalget av NROF-medlemmer brukes til å supplere utvalget fra mobiliseringsregisteret? Problemet i denne forbindelse er i hvilken grad NROF-medlemmene avviker fra de øvrige befall med hensyn til sosial og militær bakgrunn, og på den måten bidrar til å gi et skjevt bilde av det totale befall. Problemstillingen kan drøftes videre etter at spørreskjemaene er analysert, når vi kjenner flere egenskaper ved medlemmene og ikke-medlemmene.

### 3.3 Tilleggsutvalg NROF-medlemmer

I tillegg til kravet om å kunne gjøre separatanalyser på de enkelte forsvarsgrener skal det også være mulig å gjøre sammenlikninger mellom medlemmer i NROF og ikke-medlemmer. NROF har i utgangspunktet 11 315 medlemmer per mai 1993.<sup>9</sup> Det første spørsmålet som melder seg når det gjelder størrelsen på NROF-utvalget, er hvor mange medlemmer vi kan regne med å dekke i utvalget fra mobiliseringsregisteret. Før vi ser nærmere på utvalgs-

størrelsen skal vi kort drøfte konsekvensene av avgrensningene under pkt 2.2.

*Tabell 4 NROF-medlemmene etter alder. Prosent og antall*

| Alder  | N     | %   |
|--------|-------|-----|
| 20-25  | 545   | 5   |
| 26-30  | 1003  | 9   |
| 31-35  | 1159  | 10  |
| 36-40  | 1261  | 11  |
| 41-44  | 998   | 9   |
| 45-50  | 2008  | 18  |
| 51-55  | 1228  | 11  |
| 56+    | 2699  | 24  |
| Ukjent | 414   | 3   |
| Total  | 11315 | 100 |
| 20-55  | 8204  | 73  |

På samme måte som for det øvrige befall, er de eldste medlemmene mindre interessante i utdanningssammenheng, idet de om kort tid vil dimitteres fra mobiliseringsstyrken. Den første avgrensningen foretas etter alder, der vi setter et flatt tak på fylte 55 år tilsvarende avgrensningen av befalet trukket i mobiliseringsregisteret. Tabell 4 viser medlemmenes fordeling etter alder.

Det framgår av tabellen at NROFs medlemsmasse er relativt gammel, sammenliknet med den tilsvarende aldersfordelingen for mobiliseringsstyrken generelt. 24 prosent av medlemmene er eldre enn 55 år, økende til hele 53 prosent dersom vi betrakter aldersgruppen eldre enn 44 år samlet.

<sup>9</sup> Medlemsregistre inneholder som regel en del tregheit i det gamle medlemmer ikke slettes uten videre. NROF-medlemmer slettes systematisk dersom de ikke har betalt inn medlemskontingent de tre siste årene. Etterhenget i denne oppdateringen utgjør i følge registeropplysningene 535 mann.

Aldersavgrensningen har med andre ord betydelige konsekvenser for NROF-populasjonens størrelse. Avgrensningen til medlemmer 55 år og yngre gir et såvidt stort frafall at det er grunn til å stille spørsmålstegn ved om undersøkelsen gir et representativt bilde av organisasjonen som sådan. Det skal dessuten nevnes at alder er ukjent for tre prosent av medlemmene. Disse utgår når alder brukes som seleksjonskriterium. Vi kommer tilbake til konsekvensene av aldersavgrensningen nedenfor. Aldersavgrensningen er imidlertid hensiktsmessig i den grad det er de utdanningsmessig interessante NROF-medlemmene som blir inkludert i undersøkelsen.

Populasjonen fra mobiliseringsregisteret skiller mellom «rene» HV-befal (HVB) og utskrevet/vernepliktig befall rulleført i HV (HVUV). Vi kjenner fordelingen på vernepliktig og utskrevet befall i HV fra mobiliseringsregisteret, men har ingen mulighet for å gjøre skillet i NROF-registeret (grunnet unøyaktigheter i innrapporteringen). Vi kan imidlertid vurdere andelen nærmere når spørreskjemaene er analysert. Antar vi at fordelingen tilsvarende fordelingen i HV, vil fordelingen for NROF-medlemmene følge det mønster som er gjengitt i tabell 5.

*Tabell 5 NROF-medlemmer rulleført i HV etter vernepliktskategori. Estimert HVUV og HVB andel*

|      | N    | %   |
|------|------|-----|
| HVUV | 374  | 15  |
| HVB  | 2117 | 85  |
| Sum  | 2491 | 100 |

Dersom vi estimerer størrelseforholdet mellom HVUV og HVB til 15 prosent/85 prosent gir dette en fordeling på 374 HVUV og 2117 HVB blant NROF-medlemmene.

Vi kan nå vende tilbake til spørsmålet om hvor mange NROF-medlemmer vi kan forvente å få blant befalet trukket fra mobiliseringsregisteret. Utgangspunktet er et enkelt estimat, basert på en sammenstilling av det

*Tabell 6 Totalt antall reservebefal 20-55 år og NROF-medlemmer etter forsvarsgren. Antall og prosent*

| Forsvarsgren | Totalt mobilisering | %   | NROF medl | %   | Org.grad % | Brutto befall | Antall NROF |
|--------------|---------------------|-----|-----------|-----|------------|---------------|-------------|
| Hær          | 31434               | 46  | 3870      | 47  | 12         | 500           | 60          |
| Sjø          | 9550                | 14  | 841       | 10  | 9          | 500           | 45          |
| Luft         | 10538               | 15  | 969       | 12  | 9          | 500           | 45          |
| HVUV         | 2565                | 4   | 374       | 5   | 15         | 500           | 75          |
| HVB          | 14127               | 21  | 2117      | 26  | 15         | 500           | 75          |
| Ukjent       | -                   | -   | 33        | -   |            |               |             |
| Sum          | 68214               | 100 | 8204      | 100 | 12*        | 2500          | 300         |

\* Veiet gjennomsnitt

totale antall reservebefal innenfor hver forsvarsgren og den tilsvarende fordeling blant NROF-medlemmene (Tabell 6).

De to første kolonnene viser det totale antall mobiliseringsbefal og NROF-medlemmer innenfor hver forsvarsgren. NROF-medlemmene fordeles seg stort sett proporsjonalt i forhold til reservebefalet generelt (!), slik det framgår av prosentfordelingene i kolonne 2 og 4. Vi observerer en viss overrepresentasjon i HV og i Hæren og underrepresentasjon i Sjø- og til dels Luftforsvaret.

En sammenstilling av kolonne 1 og 3 gjør det mulig å estimere andelen organisert i NROF, varierende mellom forsvarsgrenene, og blant de to HV-kategoriene. Kolonne 4 viser at NROF har sin største medlemsandel i HV (blant HV-befalet) og i Hæren. I kolonne 5 har vi gjengitt bruttoutvalget fra mobiliseringsregisteret (Kolonne 3 i tabell 3). Regner vi så organisasjonsgraden på bruttoutvalget for hver forsvarsgren (kolonne 6), finner vi hvor mange NROF-medlemmer vi kan forvente å få fra mobiliseringsregisteret (Kolonne 7). Summerer vi de estimerte antall medlemmer, får vi et totalt brutto anslag på 300 NROF-medlemmer trukket fra mobiliseringsregisteret, eller om lag 210 stykk ved en responsrate på 70 prosent.

For å øke mulighetene for ytterligere inndeling av medlemmene, er det ønskelig med et noe større utvalg. Gitt ønsket om å oppnå et nettoutvalg på rundt 400 medlemmer trekkes derfor 500 medlemmer særskilt fra NROFs medlemsregister i tillegg til NROF-medlemmene trukket i Forsvarets register. Ettersom det ikke er spesielle krav til analyser på forsvarsgrener blant medlemmene, trekkes de ved enkel tilfeldig utvelgning i medlemsregisteret.

*Tabell 7 Populasjon NROF-medlemmer (20-55 år) samt brutto- og estimert netto utvalg etter forsvarsgren (Estimert andel HVUV og HVB). Antall og prosent*

|      | Totalt medl | %   | Brutto utvalg | Inkl fra mob-r | Sum brutto | Netto resp 60 % | Netto resp 70 % |
|------|-------------|-----|---------------|----------------|------------|-----------------|-----------------|
| Hær  | 3870        | 47  | 235           | 60             | 295        | 177             | 207             |
| Sjø  | 841         | 10  | 50            | 45             | 95         | 57              | 67              |
| Luft | 969         | 12  | 60            | 45             | 105        | 63              | 74              |
| HVUV | 374         | 5   | 25            | 75             | 100        | 60              | 70              |
| HVB  | 2117        | 26  | 130           | 75             | 205        | 123             | 144             |
| Ukj. | 33          | -   | -             | -              | -          | -               | -               |
| Sum  | 8204        | 100 | 500           | 300            | 732        | 480             | 562             |

### **3.4 Brutto og netto estimert utvalg**

Brutto utvalg framkommer som en kombinasjon av utvalget fra mobiliseringsregisteret (tabell 3) og utvalget fra NROFs medlemsregister (tabell 6). Tabell 7 viser den endelige populasjon samt brutto og netto estimert utvalg for NROF-medlemmene.

Tabellen tar utgangspunkt i medlemsfordelingen i NROF etter forsvarsgren (Kolonne 1). Gitt proporsjonal utvelging innenfor en ramme av 500 medlemmer, får vi 130 og 235 befall i HVB og Hæren henholdsvis, 50-60 befall i Sjø- og Luftforsvaret, og en håndfull HVUV (kolonne 3). Legger vi til det estimerte antallet fra mobiliseringsregisteret (kolonne 4), øker utvalget til i overkant av 700 befall (kolonne 5). Dette kan gi oss et nettoutvalg på 4-500 medlemmer. Når NROF medlemmene analyseres samlet kan det være grunn til å vurdere vektning som følge av utvalgsskjevhetene blant medlemmer trukket fra mobiliseringsregisteret.

Oppsummeringsvis, hva kan vi så oppnå gitt et brutto tilleggsutvalg på 500 NROF-medlemmer og anslagsvis 200 medlemmer fra mobiliseringsregisteret, og gitt en responrate på 60-70 prosent?

- \* Resultater for NROF-medlemmene vil kunne generaliseres med en usikkerhet på maksimalt +/-4,4-4,8 prosent.
- \* Sammenstilling av medlemmer og ikke-medlemmer kan gjøres innenfor maksimalt 6-7 prosent usikkerhet (gitt enkel addisjon av feilmargine for de to utvalgene hver for seg).
- \* Medlemmene vil om ønskelig kunne analyseres forsvarsgrensvis, med en usikkerhet på anslagsvis maksimalt 7 prosent for Hæren, 13 prosent for HVUV, Sjø- og Luftforsvaret og 9 prosent for HVB.

## **4 BRUTTOUTVALGETS REPRESENTATIVITET**

Før utsending av spørreskjema ble bruttoutvalget sammenstilt med populasjonen av reservebefall, for å vurdere i hvilken grad trekningsprosedyren i seg selv hadde medført utvalgsskjevheter. Vi skal her bare kort nevne at bruttoutvalget gir meget god representativitet i forhold til populasjonen. De eksakte fordelinger vil bli kommentert nedenfor under sammenstillingen av populasjon og netto utvalg.

## **5 TREKNINGSTIDSPUNKT**

Utvalget trekkes i juni/juli 1993, og utsending av spørreskjema vil foregå i perioden august-oktober. Treknings- og intervjudtidspunktene antas i seg selv å ikke innebære problemer i forhold til det å trekke andre/flere måneder mhp innkalling til kurs, repetisjonsøvelser og så videre.

## DEL II NETTOUTVALGETS REPRESENTATIVITET

### 6 SAMMENSTILLING AV POPULASJON OG NETTO UTVALG

Ettersom vi kjenner fordelingen langs noen sentrale bakgrunnsvariable for populasjonen av reservebefal, kan en sammenstilling av denne informasjonen med den tilsvarende fordeling i bruttoutvalget gi et bilde av utvalgets representativitet. Før vi ser nærmere på denne sammenstillingen skal vi kort kommentere frafall i tilknytning til utsendingen av spørreskjemaene.

#### 6.1 Korrigert brutto og netto utvalg

I forbindelse med utsending av spørreskjemaer oppstår det gjerne frafall knyttet til manglende adresser, flyttinger, mangelfull registrering og så videre. Den viktigste kilden til utvalgsskjevhet er likevel manglende respons på postenqueten. Tabell 8 viser frafallets størrelse og netto responsrate.

Frafall som følge av mangelfulle adresser har relativt beskjedent omfang i vår undersøkelse ettersom Forsvarets register regelmessig oppdateres mot Folkeregisteret. Utvalget fra Hæren er uten frafall før utsending av spørreskjemaene. Ett befall i Luftforsvaret er i ettertid gått av. I Sjøforsvaret er 20 personer inne i aktiv tjeneste. Elleve NROF-medlemmer er i ettertid slettet fra medlemsregisteret. Blant HVB- og HVUVbefal har 14 stykker mangelfull postadresse. Dette utgjør med andre ord frafall før utsending av spørreskjemaene.

I alt 70 spørreskjemaer ble returnert som følge av manglende adressat. Selv om dette frafallet ikke skyldes manglende vilje eller evne til å besvare spørreskjemaet blant befalet, må det likevel regnes på linje med manglende respons, ettersom det bidrar til å øke utvalgsskjevheten.

Responsraten må imidlertid generelt sies å være meget høy. Hele 76 prosent av de utsendte spørreskjema er returnert i utfylt stand (!), eller 75 prosent av totalt brutto utvalg, når vi inkluderer frafall i tilknytning til manglende adresser og så videre (korrigert respons). Responsraten kan dels tas

Tabell 8 Korrigert brutto og netto utvalg. Antall og prosent

|                           | Hær | Sjø | Luft | HVUV | HVB | NROF | Total |
|---------------------------|-----|-----|------|------|-----|------|-------|
| Brutto utvalg             | 500 | 500 | 500  | 500  | 500 | 500  | 3000  |
| Manglende reginfo/adresse | 12  | 16  | 22   | 8    | 3   | 9    | 70    |
| Netto respons             | 393 | 357 | 354  | 386  | 365 | 382  | 2237  |
| Responsrate %             | 80  | 78  | 74   | 79   | 75  | 79   | 76    |
| Korrigert respons %       | 79  | 72  | 71   | 77   | 73  | 76   | 75    |

til inntekt for at surveyopplegget har truffet reservebefalet hjemme, men sier nok også noe om motivasjonen for, og holdningene tilm den militære tjeneste i denne kategorien vernepliktige.

## 6.2 NROFmedlemmer i mobiliseringsregisteret

Et spenningsmoment i utvalgsplanen er knyttet til omfanget av NROF-medlemmer blant respondentene trukket i mobiliseringsregisteret. I tabell 6 estimerte vi denne størrelsen til tolv prosent. Ettersom vi i spørreskjemaet har innhentet opplysning om NROF-medlemskap, kan vi nå vurdere dette estimatet. Samtidig kan vi også vurdere hvor mange av de utvalgte NROF-medlemmene som fortsatt er å regne som medlemmer. Tabell 9 viser andelen NROF-medlemmer, medlemmer i andre befalsorganisasjoner<sup>10</sup> og ikke-medlemmer innenfor hvert stratum.

Betrakter vi kolonnen for befal trukket i mobiliseringsregisteret (TOTAL eks NROF), observerer vi nærmest identisk sammenfall mellom den estimerte andel NROF-medlemmer, og den faktiske slik den framkommer i tabell 6. Medlemsandelen er noe høyere i HV enn estimert (18 prosent mot estimert 15 prosent), noe som medfører at vi står igjen med et utvalg medlemmer noe større enn beregnet. Totalt sett er medlemsandelen 2 prosent høyere i utvalget enn den beregnede andel basert på mobiliserings og medlemsregistrene (14 prosent mot 12 prosent hhv.). Avviket kan skyldes en høyere tilbøyelighet til å delta i undersøkelsen blant medlemmer enn ikke-medlemmer. På den annen side oppgir sju prosent av respondentene, trukket i NROFs medlemsregister, ikke å være medlem. Ettersom både medlemsandelen og responsraten er noe større enn beregnet, gjenstår vi med 259 NROF-medlemmer fra mobiliseringsregisteret, i forhold til det beregnede antall 210 ved 70 prosent responsrate. Nettoutvalget NROF-medlemmer, inkludert medlemmer trukket fra mobiliseringsregisteret, er tilsvarende noe høyere totalt, med 614 i forhold til 562 respondenter.

*Tabell 9 Andel NROF-medlemmer og øvrige organisasjonsmedlemmer blant befal trukket i mobiliseringsregisteret. Antall og prosent*

|           | Hær |    |     | Sjø |     |    | Luft |    |     | HVUV |     |    | HVB  |    |     | NROF |  |  | Total eks NROF |  | Total |
|-----------|-----|----|-----|-----|-----|----|------|----|-----|------|-----|----|------|----|-----|------|--|--|----------------|--|-------|
| NROF      | 53  | 13 | 37  | 10  | 32  | 9  | 70   | 18 | 67  | 19   | 355 | 93 | 259  | 14 | 614 | 27   |  |  |                |  |       |
| Andre     | 7   | 2  | 10  | 3   | 4   | 1  | 14   | 4  | 3   | -    | 1   | -  | 38   | 2  | 39  | 02   |  |  |                |  |       |
| Ikke-medl | 333 | 85 | 310 | 87  | 314 | 90 | 300  | 78 | 290 | 81   | 25  | 7  | 1547 | 84 | 157 | 71   |  |  |                |  |       |

<sup>10</sup> «Andre befalsorganisasjoner» er VSF, MRF og en restkategori «andre».

**Tabell 10 Mobiliseringsregisteret: populasjon og brutto utvalg etter sosial og militær bakgrunn. Prosent**

|                                     | Hær |    |    |    | Sjø |    |    |    |
|-------------------------------------|-----|----|----|----|-----|----|----|----|
|                                     | PB  | PN | UB | UN | PB  | PN | UB | UN |
| <b>Alder</b>                        |     |    |    |    |     |    |    |    |
| 20-25                               | 17  | 17 | 15 | 15 | 13  | 15 | 16 | 17 |
| 26-30                               | 18  | 19 | 17 | 18 | 14  | 16 | 15 | 15 |
| 31-35                               | 15  | 16 | 15 | 17 | 16  | 19 | 18 | 18 |
| 36-40                               | 14  | 15 | 16 | 18 | 14  | 16 | 18 | 17 |
| 41-44                               | 10  | 10 | 10 | 8  | 8   | 10 | 10 | 8  |
| 45-50                               | 13  | 13 | 14 | 12 | 12  | 14 | 15 | 15 |
| 51-55                               | 10  | 10 | 12 | 10 | 9   | 10 | 9  | 9  |
| 56+                                 | 4   | -  | -  | -  | 15  | -  | -  | 1  |
| <b>Bosted (Fylkes-postdistrikt)</b> |     |    |    |    |     |    |    |    |
| 1 Østlandet                         | 36  | 36 | 37 | 36 | 31  | 32 | 31 | 32 |
| 2 Indre Østl.                       | 10  | 10 | 9  | 10 | 2   | 2  | 2  | 3  |
| 3 Telemark                          | 13  | 13 | 13 | 14 | 12  | 12 | 9  | 9  |
| 4 Sørlandet                         | 12  | 12 | 8  | 8  | 13  | 13 | 14 | 14 |
| 5 Sørvestl.                         | 7   | 7  | 8  | 7  | 20  | 20 | 21 | 18 |
| 6 Nordvestl.                        | 3   | 3  | 2  | 3  | 4   | 5  | 6  | 9  |
| 7 Trøndelag                         | 11  | 11 | 13 | 16 | 5   | 5  | 6  | 7  |
| 8 Nordland                          | 3   | 3  | 3  | 2  | 4   | 4  | 4  | 4  |
| 9 Finnmark                          | 6   | 6  | 6  | 4  | 5   | 5  | 4  | 4  |
| Ukjent                              | -   | -  | -  | -  | 2   | 2  | 2  | 1  |
| <b>Grad</b>                         |     |    |    |    |     |    |    |    |
| Obt/Kommk +                         | 1   | -  | -  | -  | 1   | -  | -  | -  |
| Major/orlogsk                       | 1   | 1  | -  | 1  | 2   | 1  | 1  | 2  |
| Kapt/kaptltn                        | 4   | 4  | 4  | 7  | 7   | 6  | 7  | 9  |
| Løytnant                            | 24  | 24 | 26 | 26 | 16  | 15 | 12 | 13 |
| Fenrik                              | 44  | 44 | 44 | 45 | 46  | 48 | 46 | 45 |
| Sersjant/Kvm                        | 26  | 27 | 25 | 20 | 26  | 30 | 33 | 31 |
| Ukjent                              | -   | -  | -  | -  | 1   | 1  | 1  | -  |

Tabellforklaring:

PB = Populasjon brutto. N= Hær:32615, Sjø:11264, Luft: 10538,

HVUV: 2565, HVB: 14127

PN = Poulasjon netto. N=Hær: 31434, Sjø: 9550, Luft: 10538,

HVUV: 2565, HVB: 14127

UB = Utvalg brutto. N= Hær: 500, Sjø: 500 (480), Luft: 500(499), HVUV: 500(496), HVB: 500(492)

\* = PB=PN

UN = Utvalg netto. N= Hær: 393, Sjø: 357 , Luft: 354, HVUV: 386, HVB: 365

Tabell 10 (Forts.)

| Luft |    |    |    | HVUV |    |    |    | HVB |    |    |    |
|------|----|----|----|------|----|----|----|-----|----|----|----|
| PB   | PN | UB | UN | PB   | PN | UB | UN | PB  | PN | UB | UN |
|      | *  |    |    |      | *  |    |    |     | *  |    |    |
| 12   |    | 13 | 14 | 20   |    | 20 | 20 | 1   |    | 1  | 1  |
| 16   |    | 16 | 15 | 23   |    | 21 | 21 | 8   |    | 9  | 10 |
| 18   |    | 18 | 17 | 20   |    | 20 | 21 | 14  |    | 13 | 15 |
| 15   |    | 13 | 14 | 19   |    | 18 | 18 | 17  |    | 18 | 18 |
| 11   |    | 12 | 10 | 10   |    | 10 | 8  | 18  |    | 16 | 17 |
| 19   |    | 17 | 19 | 7    |    | 7  | 7  | 35  |    | 36 | 31 |
| 10   |    | 10 | 10 | 2    |    | 3  | 3  | 8   |    | 6  | 5  |
| -    |    | -  | 1  | -    |    | -  | 2  | -   |    | -  | 3  |
| 36   |    | 36 | 34 | 23   |    | 25 | 23 | 19  |    | 15 | 15 |
| 5    |    | 4  | 8  | 10   |    | 12 | 13 | 13  |    | 13 | 14 |
| 15   |    | 14 | 15 | 14   |    | 12 | 12 | 12  |    | 13 | 14 |
| 15   |    | 14 | 12 | 13   |    | 15 | 12 | 14  |    | 15 | 13 |
| 8    |    | 7  | 7  | 11   |    | 11 | 10 | 14  |    | 17 | 14 |
| 5    |    | 5  | 6  | 5    |    | 4  | 6  | 7   |    | 6  | 9  |
| 9    |    | 10 | 10 | 16   |    | 14 | 14 | 9   |    | 11 | 11 |
| 6    |    | 5  | 5  | 4    |    | 4  | 4  | 6   |    | 5  | 5  |
| 3    |    | 4  | 4  | 5    |    | 5  | 6  | 7   |    | 6  | 5  |
| 1    |    | 1  | -  | -    |    | -  | -  | -   |    | -  |    |
| -    |    | -  | -  | -    |    | -  | -  | -   |    | -  | -  |
| 1    |    | -  | 1  | 1    |    | 1  | 2  | -   |    | -  | -  |
| 5    |    | 6  | 9  | 5    |    | 6  | 10 | 3   |    | 2  | 2  |
| 14   |    | 14 | 16 | 18   |    | 19 | 20 | 11  |    | 10 | 15 |
| 37   |    | 37 | 44 | 37   |    | 37 | 44 | 34  |    | 39 | 45 |
| 42   |    | 41 | 30 | 38   |    | 37 | 24 | 51  |    | 48 | 38 |
| 1    |    | 1  | -  | 1    |    | 1  | -  | 1   |    | 1  | -  |

## 7 UTVALGENES REPRESENTATIVITET

Selv med en høy responsrate er det viktig å kontrollere frafalllets sammenheng. Dette er særlig viktig ettersom manglende respons i undersøkelsen kan antas å indikere manglende motivasjon for deltakelse i Forsvaret generelt, – undersøkelsens sentrale problemstilling. I dette avsnittet sammenstiller vi kort fordelingen for populasjonen og bruttutvalget fra Forsvarets mobiliseringsregister og NROF-registeret langs noen sentrale bakgrunnsdimensjoner.

## 7.1 Mobiliseringsutvalgets sammensetning

Tabell 10 viser fordelingen på mobiliseringsutvalget langs noen sentrale sosiale bakgrunnskjennetegn.<sup>11</sup> Informasjonen om populasjonen og bruttoutvalget er som nevnt basert på registerinformasjon, mens sammensetningen av nettoutvalget baserer seg på respondentenes egne opplysninger. Tabellen viser bare små avvik mellom netto populasjon og brutto utvalg. Konklusjonen er at trekningen i seg selv ikke har skapt vesentlige skjevheter i mobiliseringsutvalgets sammensetning.

Betrakter vi nettoutvalget, finner vi også kun ubetydelige avvik når det gjelder alderssammensetningen og den geografiske fordelingen av mannskapene<sup>12</sup>, noe som ikke er overraskende i lys av den høye responsraten. Noe større avvik finner vi for militær grad. Mens utvalget for Hæren og Sjøforsvaret er mer eller mindre identiske med populasjonen, er det laveste befals-sjikt, sersjantene, underrepresentert både i Luftforsvaret og i HV. Tilsvarende er de neste gradsnivåene overrepresentert, med vekt på fenrikene. Ettersom vi i henhold til krav fra Datatilsynet ikke kan kople spørreskjemaene til registerinformasjonen, er det ikke mulig å anslå hvor stor del av avviket som kan skyldes feilrapportering fra befalets side (Avviket kan også skyldes unøyaktigheter i mobiliseringsregisteret). Dersom vi antar at rapporteringen er riktig, kan skjevheten tyde på en lavere motivasjon i det nederste befalssjikt i Luftforsvaret og i HV. Det synes imidlertid ikke å være noen sammenheng mellom frafall etter grad og tid i tjeneste som befal, ettersom aldersfordelingen i populasjon og nettoutvalg er nærmest identiske.

## 7.2 NROF-utvalgets sammensetning

På tilsvarende måte som for mobiliseringsutvalget, kjenner vi sammensetningen av NROF-medlemmene langs noen av de sentrale bakgrunnsvariablene. Fordelingen på medlemmene fra mobiliseringsregisteret er ikke kjent langs de samme dimensjonene, men vi kan vurdere i hvilken grad de fordeler seg tilsvarende som medlemmene ellers. I tabell 11 kan vi lese av det totale bruttoutvalg fra NROFs register langs sentrale sosiale og militære bakgrunnsdimensjoner og sammenstille det med populasjonen av reservebefal.

<sup>11</sup> Utvalget fra Luftforsvaret ble trukket i to omganger ettersom den første populasjonen viste seg å inneholde yrkesbefal. Totalt fikk vi med 115 yrkesbefal i det første utvalget. Feilen ble rettet opp ved at vi fikk oversendt en ny populasjon, eksklusive yrkesbefal. Fra denne ble det trukket 115 nye reservebefal til utvalget, samtidig som de 115 yrkesbefal ble trukket ut. Tallene for Luftforsvaret i tabell 10 viser fordelingen for korrigert populasjon og utvalg.

<sup>12</sup> For PB, PN og UB er fylkesinndeling benyttet, mens sammenstillingen med UN er foretatt etter inndeling i postdistrikt. Dette skaper små unøyaktigheter i sammenstillingsgrunnlaget – størst på Vestlandet og Nordvestlandet, der postdistriktene avviker noe fra fylkesinndelingen.

*Tabell 11 NROF-registertmedlemmer: Populasjon og brutto utvalg etter sentrale sosiale og militære bakgrunnskjennetegn. Prosent*

|                               | Brutto<br>pop | Netto<br>pop | Brutto<br>utvalg | Netto<br>utvalg | Netto<br>mob.utvalg |
|-------------------------------|---------------|--------------|------------------|-----------------|---------------------|
| <b>Alder</b>                  |               |              |                  |                 |                     |
| 20-25                         | 5             | 7            | 7                | 8               | 6                   |
| 26-30                         | 9             | 12           | 13               | 14              | 15                  |
| 31-35                         | 10            | 14           | 13               | 13              | 18                  |
| 36-40                         | 11            | 15           | 15               | 15              | 19                  |
| 41-44                         | 9             | 12           | 12               | 11              | 10                  |
| 45-50                         | 18            | 25           | 26               | 23              | 20                  |
| 51-55                         | 11            | 15           | 15               | 16              | 12                  |
| 56+                           | 24            | -            | -                | -               | 1                   |
| Ukjent                        |               |              |                  | 2               |                     |
| <b>Bosted: (postdistrikt)</b> |               |              |                  |                 |                     |
| 0 Oslo                        | 10            | 9            | 9                | 9               | 9                   |
| 1 Østl. ellers                | 16            | 15           | 15               | 17              | 14                  |
| 2 Indre Østland               | 10            | 10           | 9                | 7               | 12                  |
| 3 Telemark                    | 13            | 12           | 15               | 16              | 12                  |
| 4 Sørlandet                   | 13            | 13           | 13               | 12              | 10                  |
| 5 SørVestlandet               | 10            | 10           | 10               | 10              | 10                  |
| 6 Nordvestlandet              | 6             | 6            | 8                | 7               | 7                   |
| 7 Trøndelag                   | 11            | 11           | 11               | 12              | 13                  |
| 8 Nordland                    | 6             | 6            | 5                | 6               | 7                   |
| 9 Finnmark                    | 5             | 6            | 4                | 6               | 6                   |
| Ukjent                        | 1             | 1            | 1                | -               | -                   |
| <b>Forsvarsgren</b>           |               |              |                  |                 |                     |
| Hær                           | 46            | 47           | 47               | 49              | 28                  |
| Sjø                           | 10            | 10           | 13               | 11              | 17                  |
| Luft                          | 14            | 12           | 11               | 13              | 12                  |
| HV                            | 29            | 30           | 29               | 28              | 43                  |
| Ukjent                        | 1             | 1            | -                | -               | 2                   |
| <b>Grad</b>                   |               |              |                  |                 |                     |
| Oblt/Kommkapt                 | 1             | -            | -                | -               | -                   |
| Major/orlogskapt.             | 5             | 2            | 2                | 3               | 3                   |
| Kaptein/kaptltn               | 12            | 10           | 9                | 14              | 18                  |
| Løytnant                      | 28            | 27           | 24               | 32              | 26                  |
| Fenrik                        | 34            | 37           | 41               | 37              | 38                  |
| Sersjant/Kvm                  | 19            | 22           | 23               | 13              | 15                  |
| Uspesfisert                   | 1             | 1            | 1                | -               |                     |
| N                             | 11315         | 8204         | 500              | 382             | 259                 |

Avgrensningen på fylte 55 år har som naturlig konsekvens at enkelte av de eldste medlemmene utelates fra analysen, sammen med høyere befal. Fordelingen på bosted, våpenart og tjenestestatus endres imidlertid bare ubetydelig. På samme måte som for mobiliseringsutvalget, er avvikene mellom netto populasjon og brutto utvalg beskjedne. Heller ikke trekningen av NROF-utvalget skaper vesentlige skjevheter i forhold til populasjonen.

Betrakter vi nettoutvalget, finner vi på tilsvarende måte som for de øvrige forsvarsgrenene bare ubetydelige avvik når det gjelder alders og bosteds-sammensetningen blant medlemmene. Og, på tilsvarende måte registrerer vi også her noe overrepresentasjon blant høyere befal der særlig løytnanter er overrepresentert på bekostning av sersjanter/kvartermestre. Mobiliseringsutvalget fordeler seg ikke vesentlig annerledes enn NROF-utvalget, med unntak av fordelingen på Forsvarsgren. Avviket skyldes blant annet at HV-andelen (HVUV) er overrepresentert og Hæren underrepresentert i det stratifiserte mobiliseringsutvalget i forhold til i populasjonen og i forhold til medlemsutvalget. NROF-medlemmene i mobiliseringsutvalget må derfor vektas før sammenstilling med de øvrige medlemmene.

### 7.3 Stratumtilhørighet og forsvarsgrentilhørighet

I spørreskjemaet har vi bedt respondentene oppgi hvilken forsvarsgren de tilhører, og om de er medlem i NROF. En god indikasjon på utvalgets representativitet kan være å sammenstille stratumtilhørighet og selvrapportert forsvarsgrentilhørighet. Sammenstillingen framgår av tabell 12.

De aller fleste befal oppgir å tilhøre det stratum de er trukket ut fra. Enkelte kan forøvrig ha bli overført fra en forsvarsgren til en annen etter at

*Tabell 12 Stratumtilhørighet og forsvarsgrentilhørighet i utvalget av reservebefal. Antall*

| Forsvars-<br>gren | Stratumtilhørighet |     |      |      |     |      |
|-------------------|--------------------|-----|------|------|-----|------|
|                   | Hær                | Sjø | Luft | HVUV | HVB | NROF |
| Hær               | 376                | -   | 14   | 47   | -   | 18   |
| Sjø               | 4                  | 355 | 4    | 23   | 4   | 2    |
| Luft              | 4                  | -   | 325  | 17   | 1   | 3    |
| HVUV              | 3                  | -   | 3    | 227  | 27  | 1    |
| HVB               | 4                  | -   | 1    | 68   | 329 | 3    |
| NROF              | -                  | -   | -    | -    | -   | 355  |
| Uoppgitt          | 2                  | 2   | 7    | 4    | 4   | -    |
| Sum               | 393                | 357 | 354  | 386  | 365 | 382  |

utvalget er trukket. Størst avvik finner vi blant HVUV. Her skal det innvendes at flere befal oppgir flere enn én type grunnutdanning. Forøvrig kan avviket antakelig forklares med at deres forsvarsgrensidetitet kan være knyttet til den våpenart de hadde sin opplæring i, snarere enn til HV hvor de også kan være nylig overført. Når enkelte HVUV oppgir å være HV-befal, kan dette ha sammenheng med at de har tatt befalskurs i HV etter overføringen. En håndfull befal trukket i NROFs medlemsregister oppgir som tidligere nevnt at de ikke er medlemmer av forbundet. I alt 1967 – eller 88 prosent – befinner seg innenfor diagonalen som angir overensstemmelse fra øverste venstre til nederste høyre hjørne i tabellen.

## 8 VEKTING AV NETTO UTVALG

I utgangspunktet teller hver respondent like mye i en gitt svarfordeling. Ettersom utvalget er trukket disproporsjonalt (se avsnitt 3), vil befal fra de største forsvarsgrenene «telle mindre» og befal fra de minste forsvarsgrenene «telle mer», dersom vi ikke korrigerer for de skjevhetene trekkningsprosedyren har medført. I avsnitt 3 så vi at for eksempel Hærens andel av reservebefalet i populasjonen utgjør 46 prosent, mens den tilsvarende andelen i utvalget bare 20 prosent. Ettersom vi kjenner fordelingen på forsvarsgren i populasjonen kan vi estimere vektorer som korrigerer for utvalgsskjevheten. Vektingen foretas enkelt, ved at respondentene i de ulike forsvarsgrenene (strataene) tillegges samme vekt som det de ville hatt ved en proporsjonal utvelging.

Dette krever beregning av to typer vektorer. VEKT 1 kan benyttes i de tilfeller der vi ønsker å trekke slutninger om hele befalskorpset. VEKT 2 benyttes når vi ønsker å sammenstille befalsorganisasjonsmedlemmer med ikke-medlemmer. Vektberegningen framgår av tabell 13.

Vekt1 (Tabell 13A), som benyttes for analyser av alt befal samlet, veier utvalgene fra mobiliseringsregisteret og fra NROF-registeret i forhold til populasjonen av reservebefal. Vekten korrigerer for stratifiseringen i mobiliseringsregisteret, samtidig som den justerer for overrepresentasjon av NROF-medlemmer. Vi har satt NROFs organisasjonsandelen til 13 prosent, som er midt mellom den estimerte andel 12 prosent basert på tall fra mobiliserings og medlemsregistre (Tabell 6), og 14 prosent, som er andelen organisert blant medlemmer trukket i mobiliseringsregisteret (Tabell 9).

Vekt2 (Tabell 13B) benyttes til sammenstilling av befalsorganisasjonsmedlemmer og ikke-medlemmer, der medlemmer trukket i mobiliseringsregisteret analyseres sammen med medlemmene fra NROFs medlemsregister. Alle som selv oppgir å være medlem regnes som medlemmer, det vil si befal som er trukket i NROFs register, men som selv oppgir ikke å være

medlem, regnes heller ikke som medlemmer. Befal som i spørreskjemaet oppgir å være medlem av andre organisasjoner (2 prosent) vektes sammen med NROF-medlemmene. VEKT 2 korrigerer således for både mobiliserings og medlemsutvalgets innbyrdes rangering på forsvarsgren, samtidig

*Tabell 13 Vekting av netto utvalg. Prosent*

*A: VEKT 1: Vekting av totalt utvalg. Vektet i forhold til fordelingen på forsvarsgren i populasjonen av reservebefal. Organisasjonsandel 13 prosent. Prosent.*

|      | Mob. populasjon | Mobiliserings-utvalg | NROF-utvalg | Vektet samlet utvalg |
|------|-----------------|----------------------|-------------|----------------------|
| Hær  | 46              | 21                   | 49          | 46                   |
| Sjø  | 14              | 19                   | 11          | 14                   |
| Luft | 15              | 19                   | 12          | 15                   |
| HVUV | 4               | 21                   | 9           | 4                    |
| HVB  | 21              | 20                   | 19          | 21                   |
| Sum  | 100             | 100                  | 100         | 100 (87+13)          |
| N    | 68214           | 1855                 | 382         | 2237                 |

*B: VEKT 2 Vekting av medlemmer og ikke-medlemmer. Ikke-medlemmer vektet etter forsvarsgren i forhold til fordelingen på forsvarsgren i populasjonen av reservebefal. Medlemmer vektet etter fordelingen på forsvarsgren i NROF-populasjonen. Organisasjonsandel på 15 prosent. Prosent*

|      | Mob.-populasjon | NROF <sup>13</sup> populasjon | Mob.-utvalg | Medlems-utvalg | Vektet mob.-utvalg | Vektet medlems-utvalg |
|------|-----------------|-------------------------------|-------------|----------------|--------------------|-----------------------|
| Hær  | 46              | 47                            | 22          | 35             | 46                 | 47                    |
| Sjø  | 14              | 10                            | 20          | 14             | 14                 | 11                    |
| Luft | 15              | 12                            | 20          | 12             | 15                 | 12                    |
| HVUV | 4               | 5                             | 19          | 18             | 4                  | 5                     |
| HVB  | 21              | 26                            | 19          | 21             | 21                 | 26                    |
| Sum  | 100             | 100                           | 100         | 100            | 100/85             | 100/15                |
| N    | 68214           | 8204                          | 1584        | 653            | 1900               | 336                   |

<sup>13</sup> I utgangspunktet kjenner vi ikke NROF-medlemmenes fordeling på henholdsvis utskrevet/vernepliktig og rene HV-befal. Inndelingen i tabell 13 er foretatt med utgangspunkt i respondentenes egne opplysninger i spørreskjemaet. Mens vi i tabell 5 estimerte fordelingen på disse to kategoriene til 15 prosent/85 prosent henholdsvis viser HV-medlemmenes egne svar at 88 av i alt 104 – 85 – prosent respondenter har hatt sin grunnleggende befalsutdanning innenfor HV.

som den korrigerer for forholdet mellom andelen medlemmer og ikke-medlemmer. I analyser der medlemmer og ikke-medlemmer holdes adskilt, er det relative størrelsesforholdet mellom de to kategoriene uvesentlig. Organisasjonsandelen er her satt til 15 prosent, og utgjør 13 prosent NROF-medlemmer pluss 2 prosent andre.

## 9 USIKKERHETSMARGINER

I henhold til diskusjonen i kapittel 3.1, spiller tre viktige momenter inn på vurderingen av usikkerhet når vi generaliserer fra utvalget til populasjonen av reservebefal. *Signifikansnivået*, som angir sannsynligheten for å ta feil når vi forkaster en påstand om ingen sammenheng mellom to variable, er fastsatt til fem prosent. Ved *utvalgsprosedyren*, enkel tilfeldig utvelgelse har alle reservebefal, og alle kombinasjoner av reservebefal, like stor sannsynlighet for å bli med i utvalget. Stratifiseringen påvirker i seg selv ikke utvalgssannsynligheten.<sup>14</sup> Endelig vil usikkerheten påvirkes av *andelen* reservebefal med den observerte verdi som undersøkes. Størst usikkerhet får vi dersom andelen utgjør 50 prosent (det er fifty-fifty sjanse for å ta feil). Usikkerheten reduseres følgelig med redusert andel som har den etterlengtede egeneskap (er minst ved en prosent).

### 9.1 Usikkerhetsmarginer ved en enkelt fordeling

I undersøkelsen vil det ofte være aktuelt å vurdere størrelsen på et enkelt-resultat for befalet, det være seg andelen tilhørende en bestemt befalskategori, utdanningskategori, antall NROF-medlemmer og så videre. For å anslå effekten av tilfeldige utvalgsfeil beregnes standardavviket ( $s$ ) for observasjonen ( $p$ ) i utvalget ( $n$ ) vi ønsker å generalisere til populasjonen:

$$s = \sqrt{\frac{p(100-p)}{N}}$$

Gitt konfidensintervall på 95 prosent multipliseres standardavviket med 1,96. Tabell 14 viser usikkerhetsmarginer for aktuelle analysekategorier etter ulike fordelingsresultater. Helt til venstre i tabellen har vi angitt ulike aktuelle analytiske kategorier i henhold til deres størrelse i utvalget. Usikkerheten for analyse på hver forsvarsgren, eller for medlemmene samlet, utgjør

<sup>14</sup> Det kan vises matematisk at variansen for estimat basert på et proporsjonalt stratifisert utvalg er mindre enn eller lik den tilsvarende variansen for et enkelt tilfeldig utvalg. Gevinsten ved stratifisering vil være større jo mer heterogene strataene er – det vil si jo større likhetene er innen forsvarsgrenene og jo større forskjellene er mellom dem i forhold til de variable undersøkelsen søker å belyse (Kalton 1983;21).

maksimalt fem prosent. For hele utvalget vil resultatene kunne generaliseres til populasjonen med en usikkerhet på to til tre prosent.

## 9.2 Usikkerhetsmarginer ved sammenstilling av fordelinger

En enkel tommelfingerregel ved sammenstilling av kategorier innenfor en gruppe eller mellom ulike grupper av befalet, er å legge sammen usikkerhetsmarginene for de to enkeltresultatene for å se om intervallene berører hverandre. Dette vil strengt tatt gi et noe for høyt anslag, der det korrekte vil være å beregne feilmarginen for prosentdifferansen (sd) vi observerer, der  $s_1$  og  $s_2$  utgjør standardavviket for de to enkeltobservasjonene slik det er definert under 8.1:

$$sd = \sqrt{s_1 + s_2}$$

*Tabell 14 Usikkerhetsmarginer. Enkel tilfeldig utvelgning og signifikansnivå 5 prosent. Prosent*

| Analysekategori       | Antall enheter | Resultat i utvalget |       |       |       |       |
|-----------------------|----------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|
|                       |                | 10/90               | 20/80 | 30/70 | 40/60 | 50/50 |
| Sjø/Luft<br>Medlemmer | 50             | 8,5                 | 11,3  | 13,0  | 13,9  | 14,1  |
|                       | 100            | 6,0                 | 8,0   | 9,2   | 9,8   | 10,0  |
|                       | 300            | 3,5                 | 4,6   | 5,3   | 5,7   | 5,8   |
|                       | 400            | 3,0                 | 4,0   | 4,6   | 4,9   | 5,0   |
|                       | 600            | 2,4                 | 3,3   | 3,8   | 4,0   | 4,1   |
| Hæren                 | 800            | 2,1                 | 2,8   | 3,2   | 3,5   | 3,5   |
|                       | 1850           | 1,4                 | 1,8   | 2,1   | 2,2   | 2,3   |
| Ikke-medl             | 2200           | 0,8                 | 1,7   | 1,9   | 2,0   | 2,1   |

Kilde: Hellevik 1977/FAFO.

*Tabell 15 Usikkerhetsmarginer for sammenstilling av kategorier reservebefal. 20/80 og 50-50 fordeling på observert egenskap. Prosent*

| Analyse kategorier   | Antall obs. | Andel med obs. egenskap |       |
|----------------------|-------------|-------------------------|-------|
|                      |             | 20/80                   | 50/50 |
| Medl forsvarsgrenvis | 150/150     | 7                       | 8     |
| Forsvarsgrenene      | 400/400     | 4                       | 5     |
| Medl/ikkemedl        | 600/1600    | 4                       | 5     |

Dersom standardavviket for differansen mellom de observerte egenskapene i utvalget er mindre enn summen av feilmarginene for de to observasjonene, er forskjellen statistisk signifikant. Nedenfor gjengis usikkerhetsmarginene for en sammenstilling av noen aktuelle kategorier, som kan tjene som utgangspunkt (Tabell 15):

Som det framgår av tabellen, bør vi ikke kommentere forskjeller mellom forsvarsgrenene eller mellom medlemmer og ikke-medlemmer som er mindre enn fem prosent. For sammenlikning av NROF-medlemmer forsvarsgrensvis, bør forskjeller under åtte prosent ikke kommenteres. (Forskjellen ved å bruke denne metoden i forhold til tommelfingerregelen om å vurdere om feilmarginene for enkeltresultatene berører hverandre, er imidlertid beskjeden).

## 10 KONTROLLGRUPPE

For å kunne si noe nærmere om reserveoffiserenes sosiale bakgrunn trenger vi et sammenlikningsgrunnlag. Offentlig statistikk er ofte kategorisert eller avgrenset på en måte som gjør sammenlikning med utvalget av reservebefal vanskelig. En kontrollgruppe er derfor tilrettelagt, bestående av et representativt surveyutvalg av norske menn. Kontrollgruppen bygges opp på bakgrunn av MMIs månedlige omnibussundersøkelser og inneholder om lag 3000 norske menn i alderen 20 til 55 år. De innledende spørsmålene i spørreskjemaet er tilpasset MMIs standardspørsmål for innhenting av bakgrunnsinformasjon. Kontrollgruppen «norske menn» kan dermed skreddersys i forhold til de aktuelle sammenstillinger med reservebefalet. For en nærmere beskrivelse av MMIs utvalgsprosedyre henvises til MMIs utvalgsplan (MMI 1985).

## APPENDIX 2

### MODELLER SOM KASTER LYS OVER ØVELSESMØNSTERET I MOBILISERINGSFORSVARET

I dette vedlegget utvikles modeller som tallfester styrken i «mekanismen» i avsnitt 2.4. Vi ønsker å finne statistiske uttrykk for øvelsesmønsteret i mobiliseringsforsvaret. Først forsøker vi å kaste lys over sjansen for å bli innkalt til repetisjonsøvelse, gitt at vi kjenner hvor befalet er mobiliseringsdisponert, hva slags militær grunnutdanning de har, hvor lenge de har vært tilgjengelig som reservebefal og så videre. Slike statistiske problemstillinger besvares gjennom vurdering av odds<sup>15</sup> – såkalte *oddsratemodeller*.

Når vi har fått oversikt over hvordan øvelsesmønsteret påvirker sjansen til å komme på rep i forhold til sjansen for «å slippe helt», kan vi utvikle modeller som kaster lys over hvorfor noen får fem øvelser i løpet av vernepliktskarrieren, mens andre innkalles til et par øvelser før de går av for aldersgrensen – et klassisk *regresjonsproblem*. Vi tallfester kraften i «mekanismen» ved å bygge ut et resonnement ved hjelp av fire ulike modeller. De to første modellene er oddsratemodeller, de to siste er lineære regresjonsmodeller. Vanskelige betegnelser på modeller som faktisk gir resultater det er rimelig enkelt å tolke.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Med odds menes forholdet mellom to sannsynligheter: Sannsynligheten for å bli repøvet dividert med sannsynligheten for ikke å bli repøvet. En oddsrate er et forhold mellom to odds. Vi bruker en lineær oddsratemodell, det vil si en modell der logaritmen til oddsen (forholdet mellom sjansen for å bli øvet og sjansen for å slippe) er en lineær kombinasjon av verdier på de fire forklaringsvariablene: Sivil utdanning, alder, type grunnutdanning og forsvarsgren.

<sup>16</sup> Hvorfor vi må bruke to ulike metoder? Det er tekniske årsaker til det. Noen vil si at det er meningsløst å bruke en regresjonsbetraktning i en situasjon med to og bare to utfall på den variabelen som modellen skal kaste lys over. Regresjonsmodeller i slike situasjoner vil normalt predikere utfall med sannsynlighet større enn 1 (=sikker hendelse) og mindre enn 0 (=umulig hendelse). Det kan oppfattes som en logisk brist i modellen. Det forhindrer imidlertid ikke at hvis man har «de riktige variablene» blir resultatene som regel ganske like uansett hva slags metode man bruker. Siden tolkningen kan være problematisk ved ensidig bruk av lineær regresjon, har vi valgt å følge læreboka (se f.eks. Nourisis 1990).

## SJANSEN FOR Å BLI INNKALT PÅ REP

### Modell 1: Sjansen for å komme på rep etter fire kjennetegn

Hvis vi kombinerer reservebefalets sivile utdanningsnivå, alder, type militær grunnutdanning og forsvarsgren og forsøker å forutsi (predikere) hvem som innkalles på rep og hvem som slipper ved hjelp av en *oddsratemodell* (modell 1), plasseres 79 prosent av befalet korrekt når modellresultatene konfronteres med observerte repandeler på kombinasjoner av disse fire kjennetegnene ved reservebefalet. Det betyr at vi tipper riktig i 79 av 100 tilfeller når oppgaven er å tippe om et reservebefal i alderen 20/55 år har vært på repetisjonsøvelse eller ikke. Alt i alt ganske mye bedre enn om vi bare hadde slått kron og mynt om utfallet. Samtidig ser vi at det er større treffsikkerhet på tipsene blant befalet som vitterlig har vært på minst én øvelse enn på befalet som ikke har vært på rep. Det illustrerer forsåvidt problemet vårt. Det er vanskeligere å avdekke utvelgelsesprosessen som pågår i den delen

*Modell 1 Sjansen for å bli innkalt på repetisjonsøvelse etter sivil utdanningsnivå, forsvarsgren, alder og militær grunnutdanning. Koeffisienter er estimert ved logaritmisk regresjon*

| Variable                        | Korr.-<br>koeff | Signifi-<br>kans-<br>nivå       | Partiell<br>endring i<br>odds |
|---------------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Sivil utdanning                 | 0               | is*                             | (0,9)                         |
| Forsvarsgren                    | 31              | 0                               | 3,0                           |
| Alder                           | .32             | 0                               | 2,1                           |
| Militær grunnutdanning          | 10              | 0                               | 1,5                           |
| Prediksjonstabell:              |                 |                                 |                               |
|                                 |                 | Predikerte utfall<br>(Repøvet?) |                               |
|                                 |                 | Nei                             | Ja                            |
| Observerte utfall<br>(Repøvet?) | Nei             | 289                             | 286                           |
|                                 | Ja              | 145                             | 1356                          |
|                                 |                 |                                 | Treff (%)                     |
|                                 |                 |                                 | 50                            |
|                                 |                 |                                 | 90                            |
| 79 (alt i alt)                  |                 |                                 |                               |

Tabellforklaring: is\* betyr at sammenhengen ikke er signifikant med fem prosent sjanse for å ta feil. Den partielle endringen i forholdet mellom de to sannsynlighetene (oddsen) som predikeres i modellen kan ikke generaliseres til populasjonen av reservebefal som forskjellig fra null (ingen påvirkningskraft) innenfor den feilmarginen vi aksepterer – som vi har bestemt oss for skal være maksimum fem prosent.

av Sjø- og Luftforsvaret som praktiserer 15 måneders førstegangstjeneste enn for eksempel i Hæren.

Nå er det neppe fair å sammenlikne pred ksjonskraften på individnivå med en situasjon der vi slår kron og mynt. Vi vet jo at rundt 73 prosent av befalet har vært på øvelse. Hvis vi tipper at den enkelte har vært på rep hver gang, vil vi med denne kunnskapen in mente predikere riktig i 73 prosent av tilfellene. En modell som inneholder fire opplysninger om individet forbedrer altså «bare» prediksjonssikkerheten med om lag seks prosentpoeng. Økt visshet på individnivå vil alltid sitte langt inne.

La oss tolke koeffisientene i modell 1. Prinsippet for fortolkning er det som kalles «under eller like forhold» (*ceteris paribus*) eller «alt annet likt». Vi endrer ett og bare ett forhold, for eksempel hvilken grunnutdanning et befal har, og holder alle andre forhold som inngår i modellen konstant – det vil si forsvarsgren, sivilt utdanningsnivå og aldersgruppe. I praksis betyr dette at vi måler endring som vektete gjennomsnittsendringer:

- \* En økning i utdanningsnivå med én enhet – alt annet likt – har ikke statistisk pålitelig effekt på sjansen for å bli innkalt på rep innenfor de feilmarginene vi aksepterer her. Det skal være maksimalt fem prosent sjanse for å ta feil. Sivilt utdanning gir i høyden utsettelse av første rep og påvirker kanskje sjansen for å bli kalt inn mange ganger, men ikke sjansen for å bli repøvet som sådan.
- \* Ved å endre forsvarsgren med én enhet – alt annet likt – for eksempel ved å sammenlikne Sjøforsvaret og Hæren, øker oddsene for å bli innkalt med det tredobbelte (sjansen for å bli repøvet dividert med sjansen for ikke å bli repøvet øker med faktoren 3,0).
- \* Ved å substituere teknisk utdannet befal med usk-utdannet befal – fortsatt alt annet likt øker oddsene for å bli repøvet med drøyt 50 prosent (faktoren 1,5).
- \* En overgang fra en aldersgruppe til den neste øker oddsene for å bli repøvet til det dobbelte *ceteris paribus* (faktoren 2,1).

Disse effektene er statistisk pålitelige, og de faktorene effektene refererer til må inngå i en beskrivelse av utvelgelsesmekanismene i dagens mobiliseringsforsvar. Hvis vi tillater oss en radikal sammenlikning og summerer de partielle v rkingene på forholdet mellom sannsynligheten for å bli repøvet og på sannsynligheten for ikke å bli repøvet vil vi predikere at et teknisk utdannet befal i alderen 25-29 år i Sjø- eller Luftforsvaret har 6,5 ganger mindre odds for å ha vært på rep enn en usk-utdannet i alderen 30-34 år i Hæren.

## Modell 2: Sjansen for å komme på rep etter åtte kjennetegn

Modell 2 har bedre treffsikkerhet på individnivå enn modell 1. Hvis den tidligere mekanismebeskrivelsen kompletteres, gjetter vi riktig i 83 prosent av tilfellene. Nå treffer vi dessuten bedre i den gruppen som ikke har vært på rep. Der gjetter vi riktig i 64 av 100 tilfeller i den utvidede modellen.

Modell 2 tar hensyn til at øvelsesmønsteret varierer med:

- \* Hva man gjør, det vil si om tjenesten er teknisk eller ikke (operativ, stab, administrativ).
- \* Det nivået i mobiliseringsorganisasjonen man tjenestegjør i, for eksempel om sersjanten er lagfører eller fungerer som en av kompanisjefens assistenter.

*Modell 2 Sjansen for å bli innkalt på repetisjonsøvelse etter sivil utdanningsnivå, forsvarsgren, alder, militær grunnutdanning, førstegangstjenestens lengde, funksjon i mobiliseringsforsvaret, om man er overført HV og det nivå i mob-organisasjonen man opererer på. Koeffisienter er estimert ved logaritmisk regresjon*

| Variable                           | Korr.-koeff | Signifikansnivå | Partiell endring i odds |    |
|------------------------------------|-------------|-----------------|-------------------------|----|
| Sivil utdanning                    | -.03        | .05             | 0,9                     |    |
| Forsvarsgren                       | .10         | .0000           | 1,7                     |    |
| Alder                              | .31         | .0000           | 2,1                     |    |
| Militær grunnutdanning             | .00         | is              | (1,1)                   |    |
| Tjenestens lengde                  | .14         | .0000           | 3,7                     |    |
| Funksjon i mobiliseringsoppsetning | .08         | .0000           | 2,0                     |    |
| Nivå i mobiliseringsorganisasjon   | .13         | .0000           | 1,5                     |    |
| Overført HV                        | .09         | .0000           | 3,7                     |    |
| Prediksjonstabell:                 |             |                 |                         |    |
| Predikerte utfall (Repøvet?)       |             |                 |                         |    |
|                                    | Nei         | Ja              | Treff (%)               |    |
| Observerte utfall (Repøvet?)       | Nei         | 365             | 210                     | 64 |
|                                    | Ja          | 141             | 1360                    | 91 |
| 83 (alt i alt)                     |             |                 |                         |    |

- \* Om førstegangstjenesten varer 12 eller 15 måneder.
- \* Sist, men ikke minst, om befalet har søkt om overføring (blitt overført) til Heimevernet eller ikke.

Når vi kompletterer «mekanismen» i avsnitt 2.4 ved å innføre fire nye variable (kilder til informasjon) i modellen – teknisk, ved å gå fra modell 1 til modell 2 – ser vi at nettoeffekten av de forsvarsgren, grunnutdanning og alder (predikert endring i odds) reduseres, mens sivil utdanning faktisk får en statistisk pålitelig effekt – såvidt det er. Det er for eksempel noe av den opprinnelige effekten som ble tilskrevet forsvarsgren (i modell 1) som i realiteten betyr at man er overført (har søkt om overføring) til Heimevernet (modell 2) og så videre. Grunnutdanningen har ikke lenger noen selvstendig betydning for sjansen til å komme på rep. De to viktigste nettoeffektene synes å være knyttet til om man ble utdannet i en forsvarsgren med 15 måneders førstegangstjeneste eller ikke, og om man søkte om overføring (ble overført) til Heimevernet eller ikke. Oddsen øker med 3,7 – alt annet likt – på begge disse aspektene ved øvelsesmønsteret i mobiliseringsforsvaret. Her observeres antakelig en kraftfull kombinasjon av frivillighet og strukturelle føringer på sjansen for å bli øvet eller ikke. Vi regner med at de fleste som overføres til HV har søkt om overføring til HV.

Videre er det statistisk pålitelige nettovirkninger av ens stilling (teknisk befalet øves ikke i samme grad som andre), og av det nivået befalet opererer på i mobiliseringsorganisasjonen. Det siste oppfatter vi som en kombinert virkning av militær grad og hvem man betjener. Dess høyere grad, dess større andel med rep-erfaring. Tjeneste på lags- og troppsnivå synes dessuten å redusere sjansen for å bli øvet, sammenliknet med tjeneste på kompani-, bataljons- eller brigadenivå hvis man har lavere grad. Dess høyere på strå i organisasjonen, dess større andel med rep-erfaring, også når man kontrollerer for de andre kjennetegnene i modellen – inkludert det å kontrollere for alder. Det er altså ikke bare slik at eldre befalet er overrepresentert i stillinger som befinner seg et stykke opp i hierarkiet (uansett grad osv.), og siden de er eldre, er sjansen for at de har vært på rep større enn blant yngre befalet. Nei, dess høyere opp i hierarkiet – uansett hva man gjør – dess større sjans for å komme på rep. Vi tror dette har sammenheng med at en sersjant eller fenrik som assisterer høyere gradert befalet på for eksempel bataljons- og brigadenivå «følger sjefen» i større grad enn tilsvarende befalet som opererer på lavere trinn i organisasjonen – når alt annet holdes fast.

Uforklart rest (at vi ikke predikerer perfekt) vil alltid være et uttrykk for en kombinasjon av tre forhold:

- \* Vi har utelatt relevante føringer (utvelgelsesaspekter) i modellen fordi modeller representerer en forenkling – vi yter ikke kompleksiteten i øvelsesmønsteret full rettferdighet.
- \* Siden det er individer vi studerer, må vi alltid regne med en uforklart variasjon i modeller som ikke inneholder eksplisitte indikatorer på individuelle valg (kanskje med unntak av overføring til HV).
- \* Det kan være «tilfeldigheter», for eksempel at en våpenart har kapasitet til å øve la oss si en tredjedel og innkaller en tredjedel – uten referanse til grunnutdanning, funksjon i organisasjonen, alder, sivilt utdanningsnivå og så videre. Den rullefører som tar den første og den beste, for eksempel det befalet som av en eller annen grunn vi ikke har oversikt over ligger øverst i skuffen, vil falle inn i kategorien «uforklart» i modellen.

## ANTALL ØVELSER I LØPET AV VERNEPLIKTSKARRIEREN

### Modell 3: Antall rep'er i en modell som inkluderer hele utvalget

I modell 3 inngår alt befal, også de som ikke har vært på rep. Vi har heller ikke kontrollert for rep'enes lengde. Siden HV-befal i gjennomsnitt har et mye høyere antall rep'er enn alt annet befal, vil HV-befalet i denne modellen konsekvent bli plassert i det ene ytterpunktet på den avhengige variabelen – som er antall repøvelser. Vi justerer for dette i den siste modellen (4).

*Modell 3 Sammenhengen mellom antall repøvelser etter befalets sivile utdanningsnivå, alder, militære grunnutdanning, forsvarsgren, førstegangstjenestens lengde, om befalet er overført HV eller ikke, om befalet fungerer i tekniske stillinger eller ikke (oppgavens art) og om befalet tjenestegjør på lags, tropps, kompaninivå eller høyere (nivå i mobiliseringsorg). Koeffisientene er estimert ved lineær regresjon. Modellen inneholder alt befal.*

| Variabel                | Ustandardisert koeffisient | Standardisert koeffisient | Signifikansnivå |
|-------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------|
| Sivil utdanning         | -.4                        | -.08                      | .0000           |
| Grunnutdanning          | 1.2                        | .11                       | .0000           |
| Forsvarsgren            | 1.1                        | .17                       | .0000           |
| Førstegtj lengde        | -.9                        | -.12                      | .0000           |
| Overført HV             | 4.2                        | .50                       | .0000           |
| Aldersgruppe            | 1.4                        | .30                       | .0000           |
| Oppgavens art           | .5                         | .04                       | .01             |
| Nivå i mobiliseringsorg | .1                         | .02                       | .08             |

$R^2=.68$  (MR=.83) N=2078

Antall øvelser varierer med kjennetegn ved reservebefalets mobiliseringsstilling (oppgavens art og plassering i organisasjonen), militære grunnutdanning, den våpenart befalet er utdannet i, om vedkommende er overført til HV, sivilt utdanningsnivå og -type og alder (eksponeringstid). Styrken i sammenhengene er beregnet ved lineær regresjon. Tolkningen forutsetter at generasjonseffektene er null. Vi forutsetter at det øvelsesmønsteret som er observert fram til 1993, repeteres for kommende kull av reservebefal.

Modell 3 må sies å fange opp en betydelig del av forskjellene i antall øvelser hos reservebefalet. Forklaringskraften er hele 68 prosent (forklart varians). Da er variasjonen på den avhengige variabelen forklart for de fleste praktiske formål. Samtidig ser vi at to faktorer skiller seg ut – hvilken aldersgruppe man tilhører og om man er overført (har søkt seg) til HV eller ikke. Befal som overføres til HV har i gjennomsnitt 4,2 flere øvelser enn befalet som ikke er overført til HV – alt annet likt. Med en økning i alder på en enhet (f.eks. fra 25-29-åringer til 30-34-åringer) øker antall øvelser med 1,4 – alt annet likt. De standardiserte koeffisientene angir statistisk påvirkningskraft. Da ser vi at alder og status i forhold til HV er de to faktorene som desidert betyr mest for den totale (statistiske) variasjonen i antall rep'ere i mobiliseringsforsvaret – ikke særlig oppsiktsvekkende sett i lys av framstillingen i avsnitt 2.4.

Vi kan også merke oss at mens sivil utdanningsnivå såvidt passerte grensen for statistisk pålitelig påvirkningskraft på sjansen for å bli repøvet – vi konkluderte vel egentlig med at denne faktoren hadde marginal betydning – er det en klart pålitelig (signifikant) negativ sammenheng mellom sivil utdanningsnivå og antall repøvelser. Med lengre utdanning øker sjansen for at man får utsettelse ved innkalling til repøvelse. Dette reduserer neppe sjansen for å bli øvet som sådan, men det reduserer antall øvelser i løpet av vernepliktskarrieren – netto 0,4 øvelser per enhet økning i nivå. Modellen predikerer altså at et befalet med utdanning på cand.mag-nivå eller høyere (en akademiker) har om lag én øvelse mindre – alt annet likt (inkludert alder) – enn et befalet med treårig videregående skole, for å ta et eksempel. Det stemmer ganske bra med observerte forskjeller i antall øvelser i ulike utdanningsgrupper. Sivil utdanning reduserer «eksponeringstiden» og motvirker alders betydning på antall øvelser<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Hvis vi tenker oss om er dette et forventet funn. I Hæren for eksempel øves ofte hele bataljoner med noen års mellomrom og befalet følger antakelig «sin» bataljon. Høyutdanningsgruppene dras inn i dette mønsteret enn tilsvarende grupper med hensyn på alder, type grunnutdanning og så videre, men med lavere utdanningsnivå. Det er antakelig samme mekanismer i andre forsvarsgrener med et repeterende øvelsesmønster.

#### **Modell 4 Antall rep'er blant befal med minst én øvelse, når HV-effekten reduseres**

I modell 4 gjør vi to endringer i forhold til modell 3. For det første tar vi bort befal som ikke har vært på øvelse. Problemet blir altså å finne et tallmessig uttrykk for variasjonen i antall øvelser blant reservebefal som har deltatt på minst én øvelse. For å spre HV-befalet på den avhengige variabelen, har vi dessuten dividert antall HVøvelser med faktoren 3,0. Vi utjevner med andre ord tidsaspektet mellom Hæren og HV – og det kan oppfattes som en kontroll for effekten av at HV primært er mobiliseringsorientert i sin virksomhet. Fortsatt har HV-kjennetegnet en statistisk pålitelig virkning, men nå er den redusert blant befal som har vært på øvelse: I det første tilfellet (modell 3) har overførte til HV 4,2 flere øvelser enn befal i andre forsvarsgrener (alt annet likt). Hvis vi korrigerer for øvelsens lengde mellom Hæren og HV, har overførte til HV i gjennomsnitt 0,6 øvelser mer enn andre som har vært på øvelse, fortsatt alt annet likt.

Vi kan også merke oss at effekten av hva man gjorde og hvilket nivå man opererte på i mobiliseringsorganisasjonen på sjansen for å komme på rep, nærmest forvitrer når problemet er å forklare variasjonen i antall rep'er blant befal som har vært på rep. Befal som opererer høyt opp i linjen og som fungerer operativt, administrativt og så videre, blir i større grad innkalt enn

*Modell 4 Sammenhengen mellom antall repøvelser etter befalets sivile utdanningsnivå, alder, militære grunnutdanning, forsvarsgren, førstegangstjenestens lengde, om befalet er overført HV eller ikke, om befalet fungerer i tekniske stillinger eller ikke (oppgavens art) og om befalet tjenestegjør på lags-, tropps-, kompaninivå eller høyere (nivå i mobiliseringsorg). Koeffisientene er estimert ved lineær regresjon. Modellen inneholder kun befal som har vært på rep og antall HVøvelser er dividert med faktoren 3,0*

| Variabel                | Ustandardisert koeffisient | Standardisert koeffisient | Signifikansnivå |
|-------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------|
| Sivil utdanning         | -.3                        | -.13                      | .0000           |
| Grunnutdanning          | .3                         | .06                       | .05             |
| Forsvarsgren            | ingen                      | ingen                     | .55             |
| Førstegtj lengde        | -.4                        | -.05                      | .07             |
| Overført HV             | .6                         | .18                       | .0000           |
| Aldersgruppe            | 1.1                        | .48                       | .0000           |
| Oppgavens art           | .4                         | .06                       | .01             |
| Nivå i mobiliseringsorg | .1                         | .06                       | .01             |

$R^2=.36$  (MR=.60) N=1503

befal som opererer i tekniske stillinger lenger ned i linjen, men øves ikke hyppigere enn dette befalet når man først har vært på rep – alt annet likt, det vil si når man kontrollerer for alder, grunnutdanning, overføringer til HV og så videre.

Den «utsettelse» som er knyttet til sivilt utdanningsnivå er imidlertid rimelig robust. En økning i sivilt utdanningsnivå med en enhet – for eksempel fra tredje klasse i videregående skole til grunnskole (høyskolenivå 1) – reduserer antall repøvelser med 0,3 i snitt – alt annet likt.

Alder betyr svært mye. Når vi øker alderen med en enhet, for eksempel sammenlikner fra 30-34-åringer med 35-39-åringer, øker antall repøvelser med mellom 1,1 og 1,4, avhengig av hvem man sammenlikner med – det vil si om alt befall inngår i modellen eller om vi konsentrerer oppmerksomheten om de som har minst en øvelse og korrigerer for at HV-øvelsene er kortere enn for eksempel Hærøvelsene – alt annet likt.

I en modell som bare sammenlikner antall øvelser blant befall som har vært på rep og som korrigerer for de korte HV-øvelsene (modell 4), reduseres de åtte kjennetegnenes forklaringskraft betraktelig – til 36 prosent av den totale variasjonen i det nye målet på antall øvelser. Det forhindrer ikke at forklaringskraften fortsatt er rimelig høy. Vi ser at kontroll for øvelsens lengde reduserer betydningen av det å overføres til HV – (den standardiserte) effekten reduseres fra 0,5 i modell 3, som er mye, til 0,18 i modell 4, som kan oppfattes som en moderat effekt<sup>18</sup>. I modell 4 er det effekten av alder som dominerer. Skillelinjene mellom forsvarsgrenene forøvrig er eliminert. Det er skillet mellom øvelsesfrekvensen etter førstegangstjenestens lengde – Sjø/Luft 15 måneder mot resten – som er interessant når vi konsentrerer oss om å forklare variasjoner i antall rep'er blant befall som har vært på rep og når vi eliminerer «HV-effekten» på forskjellen mellom antall rep'er i Hæren og HV<sup>19</sup>.

## Konklusjon

En åpenbar konklusjon er at det er lite rom for frivillighet ut over det å søke mot Heimevernet i totalmodellen (modell 3). En modell som fanger opp nesten 70 prosent av den totale variasjonen (variansen) på en variabel

<sup>18</sup> Tolkningen av denne effekten er som følger: Hvis man øker scoren på en variabel som angir overføringer til HV med ett standardavvik (en enhet) øker scoren på antall repøvelser korrigert for øvelsens lengde med 0,18 standardavvik (enheter) – ceteris paribus – det vil si når sivil utdanning, militær grunnutdanning, alder, nivå og funksjon i mobiliseringsorganisasjonen og forsvarsgren holdes konstant. Analogt med en standardisert netto assisoasjon på 0,5.

<sup>19</sup> Det at HV-befalet øves en uke hvert år, mens Hær-befalet øves tre uker hvert tredje til fjerde år i gjennomsnitt vel å merke.

har gjort jobben sin. Når vi tar med alt befal også de som ikke har vært på rep – kan vi allerede si at ytterligere frivillighetsaspekter ut over det å aktivt søke seg inn i Heimevernet, vil det være lite rom for når problemet er å kaste lys over hvorfor noen ikke har vært på øvelse, hvorfor noen ender opp med to øvelser, men andre får 14 øvelser før de går av for aldersgrensen «i den store sammenhengen». Her har vi ved hjelp av åtte individuelle kjennetegn identifisert en prosess som nesten synes å «gå på skinner».

Modell 4 skiller ut en spesiell gruppe befal – de som har vært på rep – og eliminerer i tillegg brorparten av føringen på antall rep'er som skyldes øvelsesmønsteret i Heimevernet. Nå reduseres forklaringskraften i modellen til 36 prosent – som fortsatt er ganske mye, men som likevel gir helt andre åpninger for betydningen av interesse, motivasjon, ja frivillighet generelt. Når vi for eksempel spør hvorfor noen blant Hær-befalet i en bestemt aldersgruppe har to øvelser bak seg, mens andre i samme aldersgruppe har fem, spiller frivillighet en rolle. Én faktor peker seg umiddelbart ut, og det er reservebefalets militære grad. Gradsnivået var noe sterkere knyttet til formell utdanning og fast ansettelse i Forsvaret enn til deltagelse på kurs, rep'er og så videre i mobiliseringssammenheng, men det var også mulig å stige ganske mye i gradene hvis man valgte kurs og øvelsesveien mot høyere grad – bare man en eller annen gang fungerte som fast ansatt befal i Forsvaret. Det siste synes nærmest å være en nødvendig (men ikke tilstrekkelig) betingelse for å rykke opp fra fenrik til løytnant (avsnitt 2.3).

Frivillighet er definitivt viktig når vi skiller ut spesielle grupper – for eksempel de som har vært på rep – men betyr relativt lite i den store sammenhengen sammenliknet med de føringer som er knyttet til øvelsesmønsteret slik det framtrer gjennom åtte individuelle kjennetegn ved reservebefalet. Da har vi ikke inkludert militær grad i modellen. Det er åpenbart svært mange som følger strømmen i rep-sammenheng uavhengig av hva de måtte gi uttrykk for av ambisjoner, interesser og villighet til å stille opp for Forsvaret her og nå og i framtiden.

Når dette er sagt, skylder vi å peke på ett unntak: Vi har hatt problemer med å forklare hvorfor for eksempel den delen av Luftforsvaret som praktiserer 15 måneder førstegangstjeneste øver en tredjedel og lar resten slippe. Her kan det være rom for betydningen av motivasjonsaspekter. Faktorer som ligger bak forskjellen mellom forsvarsgrenene er imidlertid identifisert som indikatorer på forskjeller i forsvarsgrenenes (strengt tatt våpenartenes) *øvelsesmønstre* – verken mer eller mindre.

## APPENDIX 3

### FAKTORANALYSE – ET EKSEMPEL

I kapittel 6 benytter vi oss flere steder av en statistisk analyseteknikk kalt faktoranalyse. For å forenkle framstillingen har vi dessuten stilisert fordelingen langs de utledede faktorscorer. I dette vedlegget presenteres kort faktoranalysen, og vi gjengir faktorscorene etter sivil bakgrunn ved noen bilder.

### ET EKSEMPEL

Målet med faktoranalysen er å representere et større antall enkeltfaktorer ved et mindre antall hypotetiske variable. Et eksempel: Vi vet at befalets kompetanse uttrykker en kompleks sammensetning av ulike former for grunnutdanning, pålagte kurs, frivillige kurs, lederopplæring, pliktjeneste, reperi-erfaring, tjeneste som lønnet befa og så videre. Dersom vi betrakter befalet etter alle disse egenskapene samtidig, er det da systematiske trekk som på en eller annen måte skiller enkelte grupper av befalet fra andre. En «fellesnevner» peker seg ut: militær grad. Ved å kjenne befalets grad vil vi kunne si noe om hans plassering langs de nevnte dimensjonene. Ved å kjenne

*Tabell A3.1 Eksempel på faktoranalyse. Sivile kompetanseprofiler. Faktorscorer høyere enn .30. Varimax rotasjon. (N=1897)*

| Dimensjon            | Faktor |      |      |
|----------------------|--------|------|------|
|                      | I      | II   | III  |
| Personellforvaltning | .76    |      |      |
| Ledelse              | .69    |      |      |
| Materiellforvaltning | .67    |      |      |
| Krisehåndtering      | .65    |      |      |
| EDB                  |        | .84  |      |
| Økonomi              | .40    | .65  |      |
| Elektronikk          |        |      | .82  |
| Mekanikk             |        |      | .76  |
| Andreferdigheter     |        |      |      |
| Eigenverdi           | 2,54   | 1,36 | 1,02 |
| Forklartvarians (%)  | 28     | 15   | 11   |

plasing langs dimensjonene vil vi kunne uttale oss om sannsynligheten for at han har slik eller slik grad. Opplysningen om militær grad inngår med andre ord ikke i batteriet av bakgrunnsegenskaper, den utledes som en sum av dem.

Tabell A3.1 viser de endelige resultatene av faktoranalysen for utledningen av befalets sivile kompetanseprofiler. Mange befal oppgir flere typer kompetanse. Vi undersøker om tilbøyeligheten til å ha en bestemt egenkap går sammen med tilbøyeligheten til å ha en annen. Det neste trinn består i å dekomponere sammenhengene. Innbyrdes sterke relasjoner adskilles fra mindre sterke. Antakelsen er at samvariasjonene «skyldes» bak-enforliggende forhold som kan sies å påvirke flere av relasjonene samtidig. Hyppig forekommende kombinasjoner reduserer de parvise enkeltrelasjonene til klynger av kompetanse som adskiller seg fra andre klynger.

Den første faktoren er den som forklarer størst andel av variasjonene i materialet, samtidig som suksessive kombinasjoner forklarer mindre. Den forklarte varians for den enkelte faktor gjengis gjerne med en såkalt «egenverdi». Egenverdier under 1,0 uttrykker at den tilliggende dimensjon ikke forklarer noe mere enn en enkelt av de opprinnelige faktorene (summen av egenverdiene tilsvarer antall faktorer). Forklaringskraften gjengis gjerne i tillegg i prosent.

De ulike rekkene i tabellene viser såkalte faktorscorer, eller faktorladninger som ligger til grunn for beregningen av den utledede (standardiserte) faktorvariabelen. Faktorscoren forteller oss hvor mye vekt hver enkelt variabel tillegges i beregningen av den underliggende dimensjon, – hvor nært den enkelte faktor er knyttet til denne dimensjonen. For å gjøre framstillingen oversiktlig gjengis ofte bare faktorscorer med verdi høyere enn .30, som må sies å uttrykke relativt sterk samvariasjon. De faktorer som er sterkest knyttet til de respektive dimensjoner, benyttes til å fortolke dimensjonens innhold.

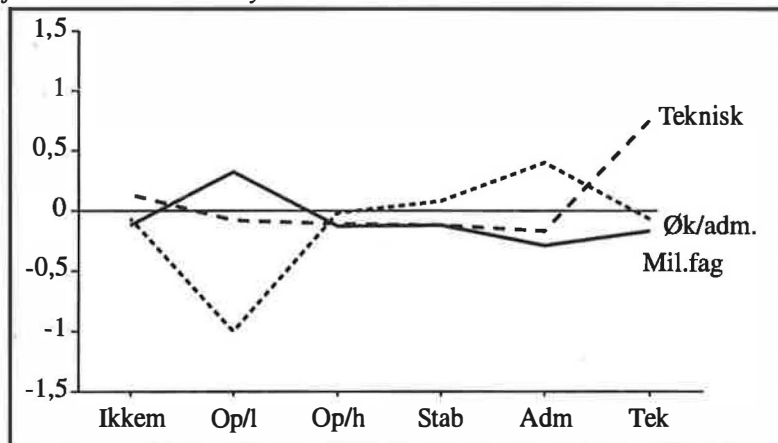
### **Faktorscorer og sivil bakgrunn**

Dimensjonene som utledes av faktoranalysen kan brukes i den videre analyse. Vi relaterer scoren langs de respektive dimensjonene til ulike sivile og militære karakteristika ved befalet. For å forenkle framstillingen er resultatene i kapitlet stilisert. Nedenfor gjengir vi fullstendige framstillinger av gjennomsnittsscorene for de ulike utdanningsprofilene etter mobiliseringsstilling (jf. figur 6.7), kompetanseprofiler etter sivil bransjetilhørighet (jf. figur 6.15) og kompetanseprofil etter mobiliseringsstilling (jf. figur 6.19).

For å vurdere i hvilken grad befal med ulik sivil og militær bakgrunn skiller seg fra hverandre langs kompetansedimensjonene har vi benyttet en

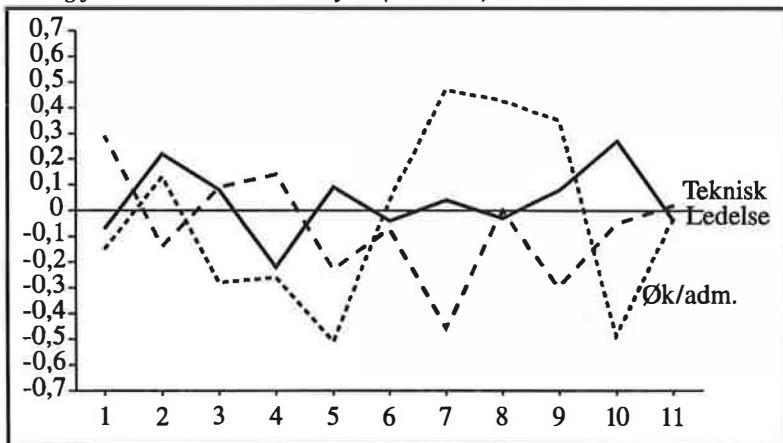
såkalt MCA-analyse. Analyseteknikken betrakter kort fortalt gjennomsnittlig score på hver kompetanseprofil (faktorindeks), samt spredningen rundt gjennomsnittet for hver stillingskategori og sammenlikner det med nivå og fordeling på de øvrige kategoriene. Målet er å vurdere i hvilken grad gjennomsnittsscorene varierer mellom stillingskategoriene i forhold til variasjonene innenfor dem.

*Figur A3.2 Utdanningsprofiler etter mobiliseringsstilling. Gjennomsnittlig factorscore. MCA-analyse*



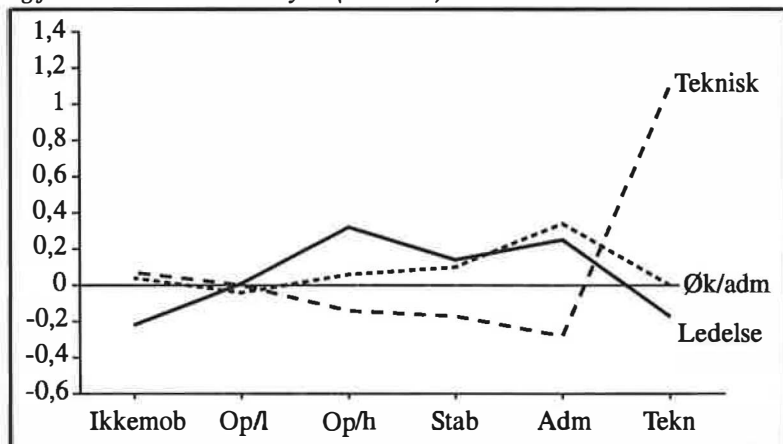
Figurforklaring: Mil.fag=militærfaglig utdanning, ØK/adm=Økonomiskadministrativ utdanning, teknisk=teknisk utdanning. Ikkem=ikke mobiliseringsdisponert, OP/l= Operative stillinger på troppsnivå eller lavere, Op/h=Operative stillinger på kompani-nivå eller høyere, Stab=Stabsstillinger, Adm=administrative stillinger, Tek=tekniske stil-linger.

Figur A3.3 Kompetanseprofiler etter bransje blant yrkesaktive. Gjennomsnittlig faktorscore. MCA-analyse. (N=1897)



Figurforklaring: Ledelse=ledererfaring, Øk/adm=økonomisk administrativ kompetanse, Teknisk=tekniske ferdigheter. 1=Industri/håndverk, 2=Varehandel/butikk, 3=Samferdsel/transport/post/tele, 4=Jordbruk/skog/fiske, 5=Helse/sosialomsorg, 6=Undervisning/forskning, 7=Bank/forsikring/finans, 8=Forretningsmessig tjenesteyting, 9=Offentlig administrasjon, 10=Forsvar/politi/rettsvesen, 11=Annet.

Figur A3.4 Kompetanseprofiler etter mobiliseringsstilling. Gjennomsnittlig faktorscore. MCA-analyse. (N=2233)



Figurforklaring: Ledelse=ledererfaring, ØK/adm=Økonomisk/administrativ utdanning, Teknisk=teknisk utdanning. Ikkemob=ikke mobiliseringsdisponert, Op/l=Operative stillinger på troppsnivå eller lavere, Op/h=Operative stillinger på kompaninivå eller høyere, Stab=Stabsstillinger, Adm=administrative stillinger, Tekn=tekniske stillinger.

## APPENDIX 4

### HVA PÅVIRKER MEDLEMSKAP?

I dette vedlegget presenteres en analyse der de fleste bakgrunnsvariable som har innflytelse på organisasjonsgrad er tatt med samtidig. Analysen danner bakgrunn for kommentarene i kapittel 7.

Den første kolonnen viser den bivariate samvariasjon mellom medlemskap og de ulike bakgrunnsegenskaper, angitt ved korrelasjonskoeffisienten Eta. De neste tre kolonnen viser resultatene av en logaritmisk regresjonsanalyse. De to første kolonnene stiller medlemmer opp mot potensielle og ikkepotensielle medlemmer henholdsvis. Den siste kolonnen stiller potensielle medlemmer opp mot ikkepotensielle medlemmer.

*Tabell A4.1 Logistisk regresjonsanalyse. Medlemmer, potensielle medlemmer og perifere befol. Korrelasjonskoeffisienter*

|                       | Medlem vs |         | Pot medlem vs |         |
|-----------------------|-----------|---------|---------------|---------|
|                       | Eta       | pot med | Ikkep         | ikkepot |
| Alder                 | .17       | -.05    | -.11          | .06     |
| <b>Sivil bakgrunn</b> |           |         |               |         |
| Bosted                | -         |         |               |         |
| Sivilstand            | .11       | .04     | -             |         |
| Utdanning             | .08       | -       | -             | .03     |
| Hovedbeskjeftigelse   | -         | -       | -             | -       |
| Lederansvar           | .11       | -       | -             | -       |
| Arbeidstid            | -         | -       | -             | -       |
| Yr.akt ektef.         | .10       | -       | -             | -       |
| Småbarnforsørgelse    | .09       | -       | -             | -       |
| Antall frit.akt.      | .14       | -       | -             | -       |
| Forsvar på fritid     | .36       | -.11    | -.18          | -       |
| Tjen lett å komb      | .16       | -       | -             | -       |
| Tjen må gå foran      | .25       | -.07    | -             | -.07    |

Etakoeffisienten inngår ikke som del av logitanalysen, men er tatt med for å illustrere bakgrunnsegenskapenes bivariate effekt på medlemskap. Koeffisienten er estimert med «medlemspotensiale» som avhengig variabel, der perifer medlemsstatus har laveste og medlemmer høyeste score.

Tabell A4.1 (forts.)

|                               |     |      |      |      |
|-------------------------------|-----|------|------|------|
| <b>Militær bakgrunn</b>       |     |      |      |      |
| Forsvarsgren                  | -   | -    | -    | -    |
| Form.komp                     | .21 | -.06 | -    | -.04 |
| Realkomp                      | .16 | -.04 | -.06 | -    |
| Karriereplan                  | .16 | -    | -    | -    |
| Innstill: Forsv(m.pos)        | .32 | -.08 | -.05 | -    |
| Repmotivasjon                 | .29 | -.05 | -    | -.04 |
| Tro på mobiliseringsforsvaret | .11 | -    | -.08 | -    |
| Tro på befalet                | .11 | -    | -    | -    |
| <b>Motivasjon</b>             |     |      |      |      |
| Dagens utd=OK                 | .14 | .06  | -    | .03  |
| Villig til kurs               | .44 | -.12 | -    | -.13 |
| Innsats for Forsvaret         | .43 | -.09 | -    | -.12 |
| Demotivert                    | .23 | -    | -.04 | -.09 |
| Mye tid på opplæring          | .31 | -    | -    | -    |
| Kontakt via int.org.          | .18 | -.19 | -.10 | -.12 |
| <b>Korrekt klassifisert</b>   |     |      |      |      |
| Medlemmer                     |     | 55   | 44   |      |
| Pot medl.                     |     |      | 90   | 54   |
| Ikkepot.medl                  |     | 95   |      | 88   |
| Alle                          |     | 87   | 74   | 76   |
| N                             |     | 1627 | 1240 | 1564 |

Tabellforklaring: – = ikke statistisk signifikant på 5 prosent nivå.

## APPENDIX 5

### NROF – ESTIMERT ORGANISASJONSGRAD 1979-93

Organisasjonsandelen i kapittel 7.2 er beregnet med utgangspunkt i utvalgsundersøkelsen. Ved å ta utgangspunkt i medlemsstatistikken kan vi beregne medlemstilgang og -avgang i løpet av de siste ti år.

Antall reservebefal er estimert med utgangspunkt i FOs oversikt over reservebefal i Hær, Sjø og Luft i 1980, til sammen 47692 befal. Dersom vi antar at HVs andel av reservebefalet i 1979 tilsvare andelen i dag, var det om lag 60000 reservebefal i Norge på begynnelsen av 80-tallet. I dag er det tilsvarende antall rundt 70000 (uansett alder og vernepliktig status).

Benytter vi en lineær framskrivning av antall befal fra 1980 og fram til i dag, kan vi beregne utviklingen i organisasjonsandelen (Org.grad) de siste ti år. Antall befal har økt med 17 prosent i perioden, mens antall medlemmer har økt med hele 52 prosent. Veksten (Nto tilvekst) kan imidlertid tilbakeføres til første halvdel av 80-årene, da den årlige tilgang var på rundt 10 prosent. Siden midten av 80-årene har medlemsandelen vært konstant på rundt 5 prosent. Medlemsveksten i hele perioden siden 1980 utgjør 10 prosent, tilsvarende den årlige veksten i første halvdel av 80-årene. At medlemsantallet er stigende i siste del av 80-årene, har først og fremst sammenheng med at rekrutteringsbasisen har øket. Den årlige medlemsrekrutteringen i siste halvdel av 80-årene er så godt som spist opp av lekkasjer og avgang: slettede som andel av innmeldinger (Slettede/nye) har øket med om lag 30 prosent, fra om lag 20 prosent i 1980 til 70 prosent i 1993.

Tatt i betraktning den høye alderen hos mange NROF-medlemmer, er det grunn til å anta at (den naturlige) avgang vil holde seg høy også i de kommende år.

Tabell A5.2 NROF: estimert organisasjonsgrad 1979-93

| År             | 1979  | 81    | 83    | 85    | 87    | 89    | 91    | 93    |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Reservebefal   | 60000 | 61500 | 63000 | 64500 | 65000 | 66500 | 68500 | 70000 |
| Innmeldinger   | 952   | 1165  | -     | -     | 815   | 753   | 1903  | 1460  |
| Slettet        | 169   | 257   | -     | -     | 314   | 738   | 1234  | 1031  |
| Antall medl.   | 7652  | 9041  | 9840  | 10694 | 10592 | 10511 | 11186 | 11615 |
| Org. grad %    | 13    | 15    | 16    | 17    | 16    | 16    | 16    | 17    |
| Nto tilvekst % | 10    | 10    | -     | -     | 5     | 0     | 6     | 4     |
| Slettede/nye % | 18    | 22    |       |       | 39    | 98    | 65    | 71    |

# **SPØRRESKJEMA**

## **UNDERSØKELSE BLANT RESERVEBEFAL I DET NORSKE FORSVARET**

Gjennomføres av MMI  
for FAFO og Forsvarsdepartementet

September / Oktober 1993



**Markeds- og Mediainstituttet a.s**

Postboks 914 - Grønland, N - 0133 OSLO  
Kontoradresse: Christian Krohgs g. 2, 3. etg.  
Telefon: 22 95 47 00 Telefax: 22 17 12 81

## OPPLYSNINGER OM UNDERSØKELSEN

Denne undersøkelsen gjennomføres for å kartlegge reservebefalets rolle i det norske forsvaret, og resultatene vil bli brukt i arbeidet med å tilrettelegge tjenesten til reservebefalet på en måte som kan være bedre for såvel reservebefalet selv som for Forsvaret.

Utfylling av skjemaet er svært enkel. Les spørsmål og svaralternativ nøye før du svarer og besvar samtlige spørsmål, med unntak av de stedene der vi ber deg hoppe over noen spørsmål. Ta deg gjerne pauser underveis, og fyll ut skjemaet i flere omganger. Vi kan tenke oss at du bruker ca. 30 minutter på hele skjemaet. Når vi ber deg ta stilling til noen påstander, er det dine personlige oppfatninger vi skal måle, og det er ingen riktige eller gale svar. Det er også viktig at du fyller ut skjemaet selv, og ikke lar noen andre svare for deg eller påvirke svarene dine.

Svarene avgis ved å sette en ring rundt tallene som står rett under eller ut til høyre for svarene som passer deg.

Hvis du f.eks. vil svare VET IKKE på sp. 10, setter du en ring slik:

|    |                            |   |
|----|----------------------------|---|
| 10 | Privat .....               | 1 |
|    | Offentlig .....            | 2 |
|    | Ikke sikker/Vet ikke ..... | 3 |

Hvis du f.eks. er delvis uenig i en påstand i sp. 1B, marker du av svaret med å ringe inn **allt**:

| 18      | Helt<br>u enig | Delvis<br>u enig | Verken<br>enig<br>eller<br>u enig | Delvis<br>enig | Helt<br>enig | Kan<br>ikke<br>svare |
|---------|----------------|------------------|-----------------------------------|----------------|--------------|----------------------|
|         | 1              | 2                | 3                                 | 4              | 5            | 6                    |
| * _____ |                |                  |                                   |                |              |                      |

Vi vil oppfordre deg til å tenke deg grundig om før du bruker svaret "Kan ikke svare". Hvis du har den minste anelse av en oppfatning, skal du gi uttrykk for det ved å bruke et av de andre svarene. Dersom du får problemer med utfyllingen, kan du ringe Erik Dalen i MMI, tlf. 22 95 47 00 eller Eifred Markussen i FAFO, tlf. 22 67 60 00.

Vi vet at vi krever både velvilje og innsats av deltagerne i denne undersøkelsen, selv om de fleste nok vil finne det interessant å delta. Derfor vil vi honorere denne innsatsen med en **gave** til alle som besvarer spørreskjemaet. Ved mottagelsen av spørreskjemaet blir ditt navn og adresse notert utifra nummeret på forsiden, og gaven blir sendt i posten.

**Du skal ikke skrive navnet ditt på skjemaet.**

LYKKE TIL MED UTFYLLINGEN!

**For den statistiske analysen trenger vi først noen opplysninger om deg selv og din bakgrunn:**

**1** Hvor i landet bor du?

SKRIV POSTNUMMER TIL DIN ADRESSE: \_\_\_\_\_

**2** Hva er din alder?

NOTER ANTALL ÅR: \_\_\_\_\_

**3** Bor du alene eller sammen med andre?

MERK AV DET SOM PASSER BEST. ETT SVAR

- Bor alene ..... 1
- Bor sammen med bare samboer / ektefelle ..... 2
- Bor sammen med både samboer / ektefelle og barn ..... 3
- Er alene voksen og barn bor hos meg halve tiden eller mer ..... 4
- Er alene voksen og barn bor hos meg mindre enn halve tiden ..... 5

**4** Dersom du har ektefelle / samboer - arbeider din ektefelle / samboer?

ETT SVAR

- Nei ..... 1 ☆
- Ja, deltid ..... 2
- Ja, heltid ..... 3

**5** Hvor mange barn har du forsørgeransvar for i hver av følgende aldersgrupper? Regn med både de barn som bor sammen med deg og barn som ikke bor sammen med deg, men som du betaler bidrag til.

MERK AV SVAR I HVER LINJE: INGEN = 0

- Antall i alderen 0-7 år: ..... 1
- Antall i alderen 8-13 år: ..... 2
- Antall i alderen 14-16 år: ..... 3
- Antall i alderen 17-19 år: ..... 4
- Antall i alderen 20 år og eldre: ..... 5

**6** På hvilket nivå er din høyeste almenutdannelse?

ETT SVAR

- Folkeskolenivå (Inntil 7-8 års skolegang) ..... 1
- Real-/ungdomskolenivå (9-10 års skolegang) ..... 2
- Gymnas-/videregående skolenivå (12-13 års skolegang) ..... 3
- Universitets-/høyskolenivå (12-13 års skolegang + studier) ..... 4

**7** SÅ litt nærmere om din utdanning  
Kan du lese igjennom listen nedenfor og merke av for alle de typer utdanning du har?

GJERNE FLERE SVAR

- Grunnskole eller tilsvarende (barne og ungdomsskole, 7-årig folkeskole, framhaldsskole, realskole, middelskole, folkehøyskole)..... 1,
- Avsluttet yrkesutdanning i skole av 1 års varighet (herunder den gamle yrkesskolen, handelsskolen o.l.)
- Skriv hvilken studieretning og/eller linje: ..... 2,
- Avsluttet yrkesutdanning i skole av mer enn 1 års varighet
- Skriv hvilken studieretning og/eller linje: ..... 3,
- Avsluttet yrkesutdanning i læringskole og som lærling i bedrift.
- Skriv hvilket fag du utdannet deg i: ..... 4,
- Examen Artium eller avsluttende eksamen etter tre år i studieretning for allmenne fag i videregående skole ..... 5,
- Økonomisk gymnas eller avsluttende eksamen etter tre år i studieretning for handels- og kontorlag i videregående skole ..... 6,
- Høyskole og/eller universitetsutdanning inntil 4 år
- Skriv hvilken utdanning (fag, linje, utdanningens navn): ..... 7,
- Universitetsutdanning av høyere grad (embetseksamen)
- Skriv hvilket fag du har embetseksamen i: ..... 8,
- Annen utdanning.
- Skriv hvilken: ..... 9.

**8** Hva er din hovedbeskjeftigelse i dag?

FINN DITT SVARALTERNATIV OG MERK AV SVARET. FORTSETT MED DET SPØRSMÅLET SOM ANGIS MED PIL I PARENTESEN

ETT SVAR

- Inntektsgivende arbeid som ufaglært arbeider ( ⇒ 9 ) ..... 01
- Inntektsgivende arbeid som faglært arbeider ( ⇒ 9 ) ..... 02
- Inntektsgivende arbeid som funksjonær i ledende stilling ( ⇒ 9 ) ..... 03
- Inntektsgivende arbeid som funksjonær ellers ( ⇒ 9 ) ..... 04
- Inntektsgivende arbeid som selvstendig næringsdrivende ( ⇒ 9 ) ..... 05
- Lærling ( ⇒ 13 ) ..... 06
- Skoleelev/student ( ⇒ 13 ) ..... 07
- Alderspensionert ( ⇒ 13 ) ..... 08
- Trygdet/ufarepensionert ( ⇒ 13 ) ..... 09
- Arbeidsledig ( ⇒ 13 ) ..... 10
- Hjemmевærende/hjemmearbeidende ( ⇒ 13 ) ..... 11
- Annet (skriv): ( ⇒ 13 ) ..... 12

9 Innen hvilken bransje arbeider du?

ETT SVAR

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Industri/håndverk .....                                                               | 01 |
| Varehandel/butikk .....                                                               | 02 |
| Samferdsel/transport/post/tele .....                                                  | 03 |
| Jordbruk/skogbruk/fiske .....                                                         | 04 |
| Helsevesen/sosialomsorg .....                                                         | 05 |
| Undervisning/forskning .....                                                          | 06 |
| Bank/forsikring/finans .....                                                          | 07 |
| Forretningsmessig tjenesteyting<br>(konsulent / rådgivning / "frie yrker" etc.) ..... | 08 |
| Offentlig administrasjon .....                                                        | 09 |
| Forsvar/politi/rettsvesen .....                                                       | 10 |
| Annet (skriv): .....                                                                  | 11 |

10 Arbeider du i offentlig eller privat virksomhet?

ETT SVAR

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Privat .....               | 1 |
| Offentlig .....            | 2 |
| Ikke sikker/vet ikke ..... | 3 |

11 Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr uke?

NOTER ANTALL TIDER:

12 Har du en stilling som innebærer at du leder ansatte som er underordnet deg?

ETT SVAR

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Ja, jeg leder mange .....  | 1 |
| Ja, jeg leder noen .....   | 2 |
| Nei, jeg leder ingen ..... | 3 |

13 TIL ALLE

Hva vil du anslå husstandens samlede inntekt til pr. år? Altså all samlet inntekt før skatt og fradrag?

ETT SVAR

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Inntil kr 160.000,- .....            | 1 |
| Kr 160-199.999,- .....               | 2 |
| Kr 200-299.999,- .....               | 3 |
| Kr 300-399.999,- .....               | 4 |
| Kr 400.000,- eller mer .....         | 5 |
| Vet ikke / ønsker ikke å svare ..... | 6 |

14 Hva er/var din fars hovedbeskjeftigelse?

DERSOM DIN FAR IKKE Lenger LEVER, BER VI DEG OPPGI HVA SOM VAR HANS HOVEDBESKJEFTIGELSE

ETT SVAR

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Ufaglært arbeider .....             | 1 |
| Faglært arbeider .....              | 2 |
| Funksjonær i ledende stilling ..... | 3 |
| Funksjonær ellers .....             | 4 |
| Selvstendig næringsdrivende .....   | 5 |
| Annet (skriv): .....                | 6 |

- 15** Vi har nedenfor listet opp noen fritidsaktiviteter. Merk av for de aktivitetene du bruker mer enn 1 time på pr. uke:

GJERNE FLERE SVAR

- Militær-/forsvarsrelatert aktivitet..... 01,
- Fagforeningsarbeid ..... 02,
- Arbeid i politisk parti..... 03,
- Livssynsarbeid..... 04,
- Idrett ..... 05,
- Turer og mosjon ..... 06,
- Administrativt arbeid med barns aktiviteter (arbeid i klubb, lag, forening el. som dine barn er med i) ..... 07,
- Delta i kor, korps, teatergruppe o.l ..... 08,
- Gå på konserter, kino, teater o.l ..... 09,
- Lese bøker, studere språk, høre på musikk..... 10,
- Spille instrument (ikke i korps eller orkester men som uorganisert egenaktivitet)..... 11,
- Drive med hobby..... 12,
- Andre aktiviteter (skriv): ..... 13,
- Nei, driver ingen spesiell fritidsaktivitet mer enn 1 time pr. uke (  $\Rightarrow$  18 ) ..... 14.

- 16** Har du i forbindelse med noen av disse aktivitetene påtatt deg styreverv i en eller flere klubber, lag, organisasjoner eller lignende?

ETT SVAR

- Nei, aldri..... 1
- Ja, jeg har hatt slikt verv tidligere, men har det ikke nå ..... 2
- Ja, jeg har slikt styreverv nå ..... 3

- 17** Omtrent hvor mye tid bruker du samlet på disse fritidsaktivitetene pr. uke?

SKRIV ANTALL TIMER:

- 18** TIL ALLE

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om forholdet mellom ditt sivile liv og ditt militære liv?

MERK AV ET SVAR I HVER LINJE

|                                                                                                                           | Helt uenig | Delvis uenig | Verken enig eller uenig | Delvis enig | Helt enig | Kan ikke svare |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|-------------------------|-------------|-----------|----------------|
| • Tjenesten som reservebatal er lett å kombinere med yrkes- og familieleiv .....                                          | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |
| • Tjenesten som reservebatal er så viktig at den må gå foran andre fritidsaktiviteter.....                                | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |
| • Befalsutdanningen har vært nyttig for mitt sivile yrke .....                                                            | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |
| • Da jeg valgte befalsutdanning valgte jeg godt hvordan tjenesten ville fungere i forhold til mitt senere sivile liv..... | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |
| • Tjenesten som reservebatal medfører liten økonomisk belastning.....                                                     | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |

Så skal vi stille noen spørsmål om din militære bakgrunn:

- 19** Hvilken forsvargren tilhører du?

ETT SVAR

- Hæren ..... 1
- Sjøforsvaret..... 2
- Luftforsvaret..... 3
- Heimevernet..... 4

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                          |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>20</b> | <b>Hva er din militære grad?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>ETT SVAR</b>          |
|           | Sersjant/kvartermester..... 1<br>Fønrik..... 2<br>Løytnant..... 3<br>Kaptein/kapteinløytnant..... 4<br>Major/orlogskaptein..... 5<br>Oberstløytnant/kommandørkaptein..... 6<br>Oberst eller høyere..... 7                                                                                                                                 |                          |
| <b>21</b> | <b>På hvilket nivå er du mobiliseringsdisponert?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>ETT SVAR</b>          |
|           | Ikke mobiliseringsdisponert..... 1<br>På lag- / gruppenivå..... 2<br>På troppsnivå..... 3<br>I kompanistab / områdestab eller tilsvarende..... 4<br>I bataljonstab / avsnittstab eller tilsvarende..... 5<br>I brigadestab eller annen høyere stab..... 6<br>Annet (skriv):..... 7                                                        |                          |
| <b>22</b> | <b>Har du eller har du hatt tjeneste som vernepliktig lønnet befal?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>ETT SVAR</b>          |
|           | Ja..... 1<br>Nei..... 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |
| <b>23</b> | <b>Omtrent hvor lenge har du vært ansatt i Forsvaret?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |
|           | Skriv antall år i plikttjeneste (ingen=00) _____<br>(ikke regn med befalskole, krigsskole el.lign.):.....<br>Skriv antall år utover plikttjenesten (ingen=00):.....                                                                                                                                                                       | 1<br><br>2               |
| <b>24</b> | <b>Hvilken grunnleggende befalsutdanning har du?</b><br><b>Merk av for hver av de utdanningene du har:</b>                                                                                                                                                                                                                                | <b>GJERNE FLERE SVAR</b> |
|           | Befalskurs i HV..... 1,<br>Utskrevet befalskurs..... 2,<br>Befalsskole..... 3,<br>Teknisk fagskole..... 4,<br>Annet (skriv):..... 5.                                                                                                                                                                                                      |                          |
| <b>25</b> | <b>I hvilken våpenart tok du din grunnleggende befalsutdanning?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>ETT SVAR</b>          |
|           | <b>Hæren:</b><br>Infanteriet, kavalleriet eller ingeniørvåpenet..... 1<br>Øvrige oppsetninger..... 2<br><b>Sjøforsvaret:</b><br>Marinen..... 3<br>Kystartilleriet..... 4<br>Øvrige oppsetninger..... 5<br><b>Luftforsvaret:</b><br>Luftvern..... 6<br>Øvrige oppsetninger..... 7<br><b>HV:</b><br>HV-usk..... 8<br>Befalskurs i HV..... 9 |                          |

**26** Hvilke grunner var spesielt viktige for deg for å ta befalsutdanning?

GJERNE ERE SVAR

- Ønsket å gjøre karriere i Forsvaret..... 1,  
 Ønsket å ta utdanning som passet for det sivile liv gjennom Forsvaret..... 2,  
 Ønsket en utfordrende førstegangstjeneste..... 3,  
 Ønsket førstegangstjeneste nært hjemstedet..... 4,  
 Ønsket om å få lønn under utdanning..... 5,  
 Ønsket om å få lønn under repetisjonsøving..... 6,  
 Ingen spesiell grunn..... 7,  
 Andre grunner (skriv):..... 8.

**27** Har du gjennomgått militær videreutdanning av minst tre måneders varighet etter grunnleggende befalsutdanning? I tillegg ber vi deg merke av for hver av de utdanningene du har:

GJERNE FLERE SVAR

- Krigsskole I..... 01,  
 Krigsskole II..... 02,  
 Stabsskole I..... 03,  
 Stabsskole II..... 04,  
 Forvaltningsskole I..... 05,  
 Forvaltningsskole II..... 06,  
 Forsvarets høyskole..... 07,  
 Våpen/taktikk/spesialskole..... 08,  
 Fellesskoler (skriv hvilke typer):..... 09,  
 Utdanning i utlandet (skriv):..... 10,  
 Annen utdanning (skriv):..... 11,  
 Nei, ikke gjennomgått militær videreutdanning av minst 3 mnd. varighet..... 12.

**28** Har du gjennomført militære kurs innenfor noen av de følgende områder etter et du fullførte din grunnleggende befalsutdanning? (Se bort fra befalskurs under repetisjonsøving).

MERK AV SVAR I HVER LINJE OM DU HAR PÅLAGTE OG/ELLER FRIVILLIGE KURS, ELLER OM DU IKKE HAR NOE KURS INNENFOR OMRÅDET I DET HELE TATT, ETT ELLER TO SVAR I HVER LINJE

|                                           | Ja, pålagt | Ja, frivillig | Nei, ingen kurs |    |
|-------------------------------------------|------------|---------------|-----------------|----|
| • Lederskap.....                          | 1,         | 2,            | 3.              | 1  |
| • Krisehåndtering.....                    | 1,         | 2,            | 3.              | 2  |
| • Taktikk.....                            | 1,         | 2,            | 3.              | 3  |
| • Våpenopplæring.....                     | 1,         | 2,            | 3.              | 4  |
| • Stabskurs.....                          | 1,         | 2,            | 3.              | 5  |
| • Troppsjefkurs.....                      | 1,         | 2,            | 3.              | 6  |
| • Kompani / batterisjefkurs.....          | 1,         | 2,            | 3.              | 7  |
| • Bataljonsjefkurs.....                   | 1,         | 2,            | 3.              | 8  |
| • Fagkurs i egen våpengren / bransje..... | 1,         | 2,            | 3.              | 9  |
| • EDB.....                                | 1,         | 2,            | 3.              | 10 |
| • Elektronikk.....                        | 1,         | 2,            | 3.              | 11 |
| • Mekanikk.....                           | 1,         | 2,            | 3.              | 12 |
| • Materiellforvaltning.....               | 1,         | 2,            | 3.              | 13 |
| • Personalforvaltning.....                | 1,         | 2,            | 3.              | 14 |
| • Økonomi.....                            | 1,         | 2,            | 3.              | 15 |
| • Annet (skriv):.....                     | 1,         | 2,            | 3.              | 16 |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 29 | <b>Har du i din tid som reservebefal deltatt i noen form for militær lederopplæring?</b><br><b>SE BORT FRA REPETISJONSØVING OG KURS FORAN REPETISJONSØVELSEN</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>GJERNE FLERE SVAR</b> |
|    | Nei, ikke deltatt ..... 1,<br>Lederskapskurs trinn I ..... 2,<br>Lederskapskurs trinn II ..... 3,<br>A-seminar (Gruppeprosess) ..... 4,<br>B-seminar (Gruppeprosess) ..... 5,<br>C-seminar (Gruppeprosess) ..... 6,<br>Brevkurs i ledelse ..... 7,<br>Annet (skriv): ..... 8.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
| 30 | <b>Hva slags tjeneste utfører du i mobiliseringsstyrken idag?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>ETT SVAR</b>          |
|    | Operativ tjeneste ..... 1<br>Teknisk tjeneste ..... 2<br>Administrativ tjeneste ..... 3<br>Stabstjeneste ..... 4<br>Annen tjeneste ..... 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                          |
| 31 | <b>Hvordan er din innstilling til Forsvaret alt i alt?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>ETT SVAR</b>          |
|    | Meget positiv ..... 1<br>Ganske positiv ..... 2<br>Verken positiv eller negativ ..... 3<br>Litt negativ ..... 4<br>Meget negativ ..... 5<br>Har ingen bestemt oppfatning ..... 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |
| 32 | <b>Mener du at du i en eventuell krigssituasjon vil gjøre størst nytte for deg der du er plassert i mobiliseringsstyrken i dag, eller mener du at det er andre oppgaver du kunne utføre og som ville være til større nytte i forsvaret av landet?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>ETT SVAR</b>          |
|    | Jeg vil gjøre størst nytte for meg i min nåværende mobiliseringsstilling ..... 1<br>Jeg vet ikke/er usikker ..... 2<br>Jeg vil gjøre størst nytte for meg i operativ ledelse på høyere nivå ..... 3<br>Jeg vil gjøre størst nytte for meg i operativ ledelse på lavere nivå ..... 4<br>Jeg vil gjøre størst nytte for meg innen administrasjon og forvaltning ..... 5<br>Jeg vil gjøre størst nytte for meg innen teknisk tjeneste ..... 6<br>Jeg vil gjøre størst nytte for meg i stabsfunksjon på bataljonsnivå eller høyere .. 7<br>Jeg vil gjøre størst nytte for meg i annet våpen eller forsvarsgren ..... 8 |                          |

| 33                           |                                                                                                                                                 | Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om reservebefalens rolle i Forsvaret? |              |                         |             |           |                |  |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------|-------------|-----------|----------------|--|
| MERK AV ET SVAR I HVER LINJE |                                                                                                                                                 | Helt uenig                                                                             | Delvis uenig | Verken enig eller uenig | Delvis enig | Helt enig | Kan ikke svare |  |
| •                            | Forsvarsevnen vil være bedre ivaretatt ved en spesialisert yrkeskøyr i stedet for dagens mobiliseringskøyr.....                                 | 1                                                                                      | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |  |
| •                            | Reservebefalet er godt trent for de oppgaver de utfører i Forsvaret idag.....                                                                   | 1                                                                                      | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |  |
| •                            | Selv om Forsvaret må skjære ned på antall yrkesbefalestillinger, kan ansvaret vanekelig overtas av reservebefal.....                            | 1                                                                                      | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |  |
| •                            | Dersom antall reservebefal er større enn Forsvarets behov, bør de beste kandidatene plukkes ut til tjeneste.....                                | 1                                                                                      | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |  |
| •                            | Det bør være mulig å pålegge reservebefalet ekstra utdanning hvis det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig tilgang på kvalifisert befall..... | 1                                                                                      | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |  |

**Så skal vi stille noen spørsmål om repetisjonsøvinger**

34 Hvor mange repetisjonsøvinger/HV-øvinger har du deltatt i?  
 IKKE REGN MED OBLIGATORISKE KURS ELLER FRIVILLIGE KURS MELLOM REPETISJONSØVINGENE  
 NOTER ANTALL ØVINGER (INGEN = 00):

35 Hvilket år var du sist inne til repetisjonsøving / HV-øving?  
 NOTER SISTE 2 SIFTER I ÅRSTALLET: 19..

36 Hvor mange år synes du ideelt sett at det bør gå mellom hver gang du innkalles til repetisjonsøving / HV-øving?  
 NOTER ANTALL ÅR:

37 Hvor mange dager var du ute på din forrige repetisjonsøving / HV-øving?  
 NOTER ANTALL DAGER:

38 Hvor mange dager mener du en repetisjonsøving/HV-øving ideelt sett bør vare?  
 NOTER ANTALL DAGER:

39 Dersom du i morgen fikk innkalling til repetisjonsøving med oppmøte om en måned, hvordan vil du forholde deg til denne innkallingen?  
 ETT SVAR

Kunne møte uten problem..... 1  
 Kunne møte, men det ville by på store praktiske problemer..... 2  
 Måtte søke fritak/utsettelse..... 3  
 Ville ikke kunne møte uansett..... 4

40 Uansett om du kunne møte eller ikke, hvilke av disse grunnene tror du ville skape størst problemer for deg dersom du skulle møte til repetisjonsøving om en måned?  
 GJERNE FLERE SVAR

Familieforhold..... 1,  
 Arbeidssituasjon..... 2,  
 Utdanning..... 3,  
 Helseproblemer..... 4,  
 Alder..... 5,  
 Manglende motivasjon..... 6,  
 Andre grunner (skriv):..... 7,  
 Ingen problemer..... 8.

**41** Hvordan er dine lønnsforhold under repetisjonsøving?

ETT SVAR

- Jeg beholder lønn fra arbeidsgiver, som trekker inn lønn fra Forsvaret ..... 1
- Jeg beholder lønn fra arbeidsgiver og får i tillegg lønn fra Forsvaret ..... 2
- Jeg får bare den lønnen Forsvaret betaler meg ..... 3
- Vet ikke / usikker ..... 4

**42** Utt fra dine erfaringer under repetisjonsøvingene, hvor godt mener du selv at du er i stand til å løse de oppgavene du er tildelt i mobiliseringsstyrken i en eventuell krigssituasjon?

FINN DITT SVARALTERNATIV OG MERK AV SVARET. FORTSETT MED DET SPØRSMÅLET SOM ANGIS MED PIL I PARENTESEN

ETT SVAR

- Meget godt (  $\Rightarrow$  44 ) ..... 1
- Ganske godt (  $\Rightarrow$  44 ) ..... 2
- Verken godt eller dårlig (  $\Rightarrow$  44 ) ..... 3
- Litt dårlig (  $\Rightarrow$  43 ) ..... 4
- Meget dårlig (  $\Rightarrow$  43 ) ..... 5
- Vet ikke/har ingen mening (  $\Rightarrow$  44 ) ..... 6

**43** Hvilke er de viktigste grunnene til at du mener du selv ikke er godt i stand til å løse de oppgavene du er tildelt i mobiliseringsstyrken i en eventuell krigssituasjon?

JERNE FLERE SVAR

- Har deltatt på for få repetisjonsøvinger ..... 1,
- Har tatt for få kurs ..... 2,
- Har for lite militær opplæring ..... 3,
- Er feilplassert ut fra min militære utdanning ..... 4,
- Får ikke utnyttet min sivile utdanning i tilstrekkelig grad ..... 5,
- Mener at det som trenes på repetisjonsøvingene ikke er det jeg vil få bruk for i en eventuell krigssituasjon ..... 6,
- Annet (skriv): ..... 7.

**44** TIL ALLE

Hvordan er din egen motivasjon under repetisjonsøvingene?

ETT SVAR

- Meget god ..... 1
- Ganske god ..... 2
- Ganske dårlig ..... 3
- Svært dårlig ..... 4
- Har ingen bestemt oppfatning ..... 5

## 45 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om repetisjonsøvingene?

MERK AV ET SVAR I HVER LINJE

|                                                                                                                                            | Helt uenig | Delvis uenig | Verken enig eller uenig | Delvis enig | Helt enig | Kan ikke svare |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|-------------------------|-------------|-----------|----------------|
| • Det er gode forbindelser og kontakt mellom overordnet og underordnet befel under øvingene                                                | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |
| • Repetisjonsøvingene gir en effektiv utnyttning av tiden                                                                                  | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |
| • Dagens repetisjonsøvinger legger for mye vekt på teori, og for lite på praktiske øvinger                                                 | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |
| • Forskjellige krav til utdanning for Forsvarets ulike stillinger gjør det nødvendig at noen av reservebefal får lengre tjeneste enn andre | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |
| • De ulike oppgavene i Forsvaret krever at enkelte reservebefal får større byrder under øvingene enn andre                                 | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |
| • Repetisjonsøvinger er en realistisk og god forberedelse for en krigssituasjon                                                            | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |
| • En offiser som er god på repetisjonsøving vil sannsynligvis bli en god offiser i krig                                                    | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              |

## Så har vi noen spørsmål om dine ønsker og muligheter for militær etter- og videreutdanning de nærmeste årene

## 46 Hvor stort behov for militær etterutdanning mener du selv at du har for å fylle din mobiliseringsstilling?

ETT SVAR

|              |   |
|--------------|---|
| Meget stort  | 1 |
| Ganske stort | 2 |
| Ganske lite  | 3 |
| Svært lite   | 4 |
| Vet ikke     | 5 |

## 47 Hva synes du om Forsvarets tilbud om frivillig etterutdanningskurs for reservebefal?

ETT SVAR

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Kjenner ikke tilbudet     | 1 |
| Tilbudet er meget godt    | 2 |
| Tilbudet er ganske godt   | 3 |
| Tilbudet er ganske dårlig | 4 |
| Tilbudet er meget dårlig  | 5 |

## 48 Mange reservebefal har sivile ferdigheter som er viktige for Forsvaret, men som mange mener utnyttes i for liten grad i den enkelte mobiliseringsstilling. Nedenfor er listet opp noen slike ferdigheter. Kan du for hver av disse angi om du har slike ferdigheter og eventuelt i hvilken grad de utnyttes idag?

MERK AV ET SVAR I HVER LINJE

|                                          | Ja har, og blir utnyttet i stor grad idag | Ja har, men kan utnyttes i noe større grad | Ja har, men kan utnyttes i mye større grad | Nei, har ikke slike ferdigheter | Tvil / Vet ikke |
|------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| • Ferdigheter innen ledelse              | 1                                         | 2                                          | 3                                          | 4                               | 5               |
| • Ferdigheter innen krisehåndtering      | 1                                         | 2                                          | 3                                          | 4                               | 5               |
| • Ferdigheter innen EDB                  | 1                                         | 2                                          | 3                                          | 4                               | 5               |
| • Ferdigheter innen elektronikk          | 1                                         | 2                                          | 3                                          | 4                               | 5               |
| • Ferdigheter innen mekanikk             | 1                                         | 2                                          | 3                                          | 4                               | 5               |
| • Ferdigheter innen materiellforvaltning | 1                                         | 2                                          | 3                                          | 4                               | 5               |
| • Ferdigheter innen personellforvaltning | 1                                         | 2                                          | 3                                          | 4                               | 5               |
| • Ferdigheter innen økonomi              | 1                                         | 2                                          | 3                                          | 4                               | 5               |
| • Andre ferdigheter (skriv):             | 1                                         | 2                                          | 3                                          | 4                               | 5               |

**49** Kunne du tenke deg å delta på kurs hvor målet er å gjøre deg i stand til å bruke noen av dine sivile ferdigheter i din mobiliseringsstilling?

ETT SVAR

Ja ..... 1  
 Nei ..... 2  
 Vet ikke ..... 3

**50** Kunne du i løpet av de neste 4 årene tenke deg å ta kurs eller annen frivillig militær opplæring tillegg til det du er pålagt?

FINN DITT SVARALTERNATIV OG MERK AV SVARET. FORTSETT MED DET SPØRSMÅLET SOM ANGIS MED PIL I PARENTESEN

ETT SVAR

Ja ( ⇒ 51 ) ..... 1  
 Nei ( ⇒ 55 ) ..... 2  
 Usikker ( ⇒ 55 ) ..... 3

**51** Kunne du tenke deg å inngå en 4-årig kontrakt med Forsvaret om å bruke mer tid på mobiliseringsstyrken mot at du var garantert opprykk til høyere stilling?

ETT SVAR

Ja ..... 1  
 Nei ..... 2  
 Usikker ..... 3

**52** Hvor mye tid kunne du tenke deg å bruke på frivillig opplæring, enten det er kontraktsfestet eller ikke, over en 4-årsperiode?

ETT SVAR

1-2 helger ..... 1  
 1 uke ..... 2  
 2 uker ..... 3  
 3 uker ..... 4  
 1 måned ..... 5  
 45 dager / 1,5 måned ..... 6  
 1 helg pr. måned (120-150 dager på 4 år) ..... 7  
 Mer, skriv antall dager: ..... 8  
 Vet ikke / Usikker ..... 9



**55 TIL DE SOM IKKE KUNNE TENKE SEG Å TA FRIVILLIG OPPLÆRING:**Hva er de viktigste grunnene til at du ikke ønsker å ta slik frivillig opplæring?**GJERNE FLERE SVAR**

- Ingen spesiell grunn ..... 01
- Jeg får allerede utnyttet mine sivile ferdigheter i min mobiliseringsstilling ..... 02
- Jeg har ikke sivile ferdigheter som jeg tror Forsvaret har behov for ..... 03
- Selv om jeg har sivile ferdigheter som kunne ha vært utnyttet i Forsvaret, er jeg fomeyd med den funksjonen jeg er tildelt i min mobiliseringsstilling ..... 04
- Jeg opplever repetisjonsøvingene som en plikt jeg må igjennom, men ønsker ikke å gjøre ekstra innsats i Forsvaret ..... 05
- Fordi jeg føler meg for gammel ..... 06
- Jeg tror ikke jeg ville få økonomisk uttelling for ekstra innsats ..... 07
- Jeg ønsker ikke avansement ..... 08
- Det ville by på praktiske problemer i forhold til jobb / familie / fritid ..... 09
- Andre grunner (skriv): ..... 10

**56 TIL ALLE**

Hvordan tror du din arbeidsgiver vil stille seg til at du skulle bruke mere tid på Forsvaret?

**ETT SVAR**

- Meget positiv ..... 1
- Ganske positiv ..... 2
- Ganske negativ ..... 3
- Svært negativ ..... 4
- Har ingen bestemt oppfatning ..... 5
- Spørsmålet passer ikke fordi jeg ikke er i lønnet arbeid ..... 6
- Spørsmålet passer ikke fordi jeg er selvstendig næringsdrivende ..... 7

**57 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om utdanning av reservebefal?****MERK AV ET SVAR I HVER LINJE**

|                                                                                                                       | Helt uenig | Delvis uenig | Verken enig eller uenig | Delvis enig | Helt enig | Kan ikke svare |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|-------------------------|-------------|-----------|----------------|---|
| • Dagene utdanningstilbud dekker reservebefalenes behov for utdanning.....                                            | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              | 1 |
| • Den tekniske standard på dagene øvingemateriell er god nok til at utdanningen blir tilfredsstillende.....           | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              | 2 |
| • Dagene grunnutdanning gir et bra grunnlag å bygge videre på under etterutdanningen.....                             | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              | 3 |
| • Min militære utdanning er viktigere for at jeg skal fylle min mobiliseringsstilling enn min sivile utdanning.....   | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              | 4 |
| • De fleste reservebefal er på riktig plass i Forsvaret i forhold til de sivile kunnskaper og ferdigheter de har..... | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              | 5 |
| • Det er lite aktuelt å overføre sivile kunnskaper og ferdigheter til krigsstillinger i Forsvaret.....                | 1          | 2            | 3                       | 4           | 5         | 6              | 6 |

**Til slutt skal vi stille noen spørsmål om reservebefalens interesseorganisasjoner****58 Hvordan mener du man kan oppnå best kontakt mellom reservebefalet og Forsvaret?****ETT SVAR**

- Direkte personlig kontakt ..... 1
- Direkte skriftlig kontakt ..... 2
- Gjennom avdelingen ..... 3
- Gjennom en interesseorganisasjon ..... 4
- På annen måte (skriv): ..... 5

**59** Er du medlem i noen av reservebatalets interesseorganisasjoner?

**GJERNE FLERE SVAR**

- Ja, MRF (Marinens Reserveoffisersforbund) ..... 1,  
 Ja, NROF (Norske Reserveoffiserers Forbund)..... 2,  
 Ja, VSF (Vernepliktige Sjøoffiserers Forbund)..... 3,  
 Ja, annen organisasjon (skriv): ..... 4,  
 Nei, ikke medlem av noen (  $\Rightarrow$  61 ) ..... 5.

**60** TIL ALLE SOM ER MEDLEM I EN INTERESSEORGANISASJON

Hvordan ble du rekruttert til den organisasjonen du er medlem av?

**GJERNE FLERE SVAR**

- Ble rekruttert av venner/kjente ..... 1,  
 Ble rekruttert under repetisjonsøving ..... 2,  
 Rekruttert på grunnlag av vervemateriell ..... 3,  
 Tok selv initiativ til å bli medlem ..... 4,  
 Andre måter (skriv): ..... 5.

**GA TIL 66 HVIS DU HAR SVART JA PÅ SPM. 59. FORTSETT MED-SPM. 61 BARE HVIS DU HAR SVART NEI I SPM. 59**

**61** Har du vært medlem i noen av reservebatalets interesseorganisasjoner tidligere?

**GJERNE FLERE SVAR**

- Ja, MRF (Marinens Reserveoffisersforbund) ..... 1,  
 Ja, NROF (Norske Reserveoffiserers Forbund)..... 2,  
 Ja, VSF (Vernepliktige Sjøoffiserers Forbund)..... 3,  
 Ja, annen organisasjon (skriv): ..... 4,  
 Nei, ikke vært medlem av noen (  $\Rightarrow$  63 ) ..... 5.

**62** Hva var de viktigste grunnene til at du sluttet som medlem?

**GJERNE FLERE SVAR**

- Ingen spesiell grunn ..... 01,  
 Vanskelig å kombinere med utdanning / arbeid..... 02,  
 Stiftet familie / fikk barn ..... 03,  
 Medlemstilbudet var for dårlig ..... 04,  
 Flyttet til nytt bosted ..... 05,  
 Fikk andre fritidsinteresser ..... 06,  
 Tok for mye tid..... 07,  
 Medlemskontingenten var for høy..... 08,  
 Syntes det ble for kjedelig / gikk lei ..... 09,  
 Andre grunner (skriv): ..... 10.

**63** Kunne du tenke deg å bli medlem i noen av reservebatalets interesseorganisasjoner i framtiden?

**GJERNE FLERE SVAR**

- Nei, ingen av dem (  $\Rightarrow$  65 ) ..... 1,  
 Ja, MRF (Marinens Reserveoffisersforbund) ..... 2,  
 Ja, NROF (Norske Reserveoffiserers Forbund)..... 3,  
 Ja, VSF (Vernepliktige Sjøoffiserers Forbund)..... 4,  
 Ja, annen organisasjon (skriv): ..... 5.

**64** Hvilke forutsetninger må være tilstede for at du skal melde deg inn?

**GJERNE FLERE SVAR**

- Ingen spesielle forutsetninger..... 1,  
 Må få mere informasjon om organisasjonstilbudet ..... 2,  
 Må få bedre tid og anledning ..... 3,  
 Må bli spurt..... 4,  
 Medlemskontingenten må bli lavere..... 5,  
 Andre forutsetninger (skriv): ..... 6.

**GA TIL 66 NÅR DU HAR BESVART 64. BARE DE SOM HAR SVART NEI PÅ 63, SVARER PÅ 65**

**65** Hvilke grunner er spesielt viktige til at du ikke vil være medlem i noen av reservebefalets interesseorganisasjoner?

**GJERNE FLERE SVAR**

- Liker ikke organiserte aktiviteter fordi det er for forpliktende..... 01,  
 Finnes ikke noe tilbud der jeg bor..... 02,  
 Er blitt for gammel..... 03,  
 Trives ikke i befalsmiljøet..... 04,  
 Befalsorganisasjonen(e) har ikke noe tilbud som passer meg..... 05,  
 Er for prestasjonsrettet og stiller for store krav til dyktighet ..... 06,  
 Kvier meg for å begynne i et nytt miljø ..... 07,  
 Har for dårlig tid..... 08,  
 Ingen spesiell grunn ..... 09,  
 Andre grunner (skriv): ..... 10.

**66** **TIL ALLE**

Hva bør en interesseorganisasjon for reservebefalet etter din mening legge mest vekt på?

**GJERNE FLERE SVAR**

- Interesserepresentasjon overfor Forsvaret..... 1,  
 Påvirke karriere/lønnsbetingelser ..... 2,  
 Utdanningsmuligheter..... 3,  
 Sosialt fellesskap/miljø ..... 4,  
 Lav medlemskontingent..... 5,  
 Inspirerende og varierte aktiviteter ..... 6,  
 Andre grunner (skriv): ..... 7.

**67** **TIL ALLE**

Dersom du har kommentarer til undersøkelsen eller har opplysninger du synes har relevans for undersøkelsen, kan du skrive dem ned her eller på neste side.

- ..... 1  
 ..... 2  
 ..... 3  
 ..... 4  
 ..... 5  
 ..... 6

|  |    |
|--|----|
|  | 01 |
|  | 02 |
|  | 03 |
|  | 04 |
|  | 05 |
|  | 06 |
|  | 07 |
|  | 08 |
|  | 09 |
|  | 10 |
|  | 11 |
|  | 12 |
|  | 13 |
|  | 14 |
|  | 15 |
|  | 16 |
|  | 17 |
|  | 18 |
|  | 19 |
|  | 20 |
|  | 21 |
|  | 22 |
|  | 23 |
|  | 24 |
|  | 25 |
|  | 26 |
|  | 27 |
|  | 28 |
|  | 29 |
|  | 30 |

TAKK FOR HJELPEN!

SEND UTFYLT SPØRRESKJEMA I SVARKONVOLUTTEN TIL MMI  
SNAREST. IKKE SETT NAVN PÅ SKJEMAET.











## KYNDIGHET – VILLIGHET – MULIGHET

Forsvarets organisering er i støpeskjeen. Det ressurskrevende mobiliseringsforsvaret skal opprettholdes selv under dagens vanskelige økonomiske situasjon.

Denne rapporten vurderer mulighetene for økt militær aktivisering av norske reservebefal. Med utgangspunkt i en landsrepresentativ intervjuundersøkelse søkes blant annet svar på følgende spørsmål:

- \* Hva kjennetegner reservebefalets arbeids- og livssituasjon? Hva slags militær og sivil kompetanse har de?
- \* Hvordan vurderes Forsvarets tilbud om militær etterutdanning? Hvilke ønsker og behov har befalet for slik utdanning i fremtiden?
- \* Hva slags aktiviseringspotensial har Forsvaret, for eksempel når befalets vilje til økt innsats konfronteres med deres forpliktelser i familie- og arbeidsliv?

Samtidig vurderes de frivillige organisasjonenes muligheter i aktiviseringen av reservebefalet. Hvilket medlemspotensial representerer de? Kan organisasjonene fungere som et aktivt bindeledd mellom befalet og Forsvaret?

NROF har initiert prosjektet. Forsvarsdepartementet er oppdragsgiver og har fullfinansiert undersøkelsen.



**FAFO-rapport 169**  
**ISBN 82-7422-125-7**

FAFO  
Postboks 2947 Tøyen  
0608 Oslo  
Tlf 22 67 60 00  
Faks 22 67 60 22