



FFI-RAPPORT

20/02085

«Motivasjon er ferskvare»

— en feltstudie på forventninger og motivasjon for tjeneste blant rekrutter på KNM Harald Haarfagre

Nina Hellum

**«Motivasjon er ferskvare»
– en feltstudie på forventninger og motivasjon for
tjeneste blant rekrutter på KNM Harald Haarfagre**

Nina Hellum

Emneord

Rekruttering
Seleksjon
Karriere
Motivasjon
Førstegangstjeneste

FFI-rapport

20/02085

Prosjektnummer

146601

Elektronisk ISBN

978-82-464-3286-1

Engelsk tittel

«Motivation is transitory» - a field study on Expectations and Motivations for military service among recruits at KNM Harald Haarfagre

Godkjennere

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

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Opphavsrett

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

Sammendrag

Utsagnet som tittelen viser til – at motivasjon er ferskvare – går ofte igjen blant militært personell. Det betyr at motivasjon for tjeneste ofte er i endring og må holdes ved like. Ulike faktorer spiller inn for å motivere ungdom til militær tjeneste, både til førstegangstjeneste samt til videre utdanning og karriere i Forsvaret. Når Forsvaret rekrutterer personell med studie- og lederambisjoner til spesialiststillinger på operativt nivå, mister organisasjonen ofte disse personene etter få år. Dette kommer også fram i Stortingsproposisjon 62 S fra april 2020. I denne studien ser vi nærmere på noen av faktorene som spiller inn med hensyn til forventninger og motivasjon blant rekrutter på KNM Harald Haarfagre på Madla. I tillegg blir noen av dem fulgt opp noen måneder etter rekruttperioden, mens de er menige i førstegangstjenesten.

Det er generelt høy trivsel blant rekruttene på KNM Harald Haarfagre. Mange har delt hva slags forventninger de har hatt til førstegangstjeneste og hvordan de opplever å ha bli møtt. Blant annet hadde de forventet en fysisk tøffere tjeneste, «kjipere» befal og mindre teori. Ikke alle var motiverte for førstegangstjeneste, men ble likevel innkalt, blant annet fordi flere av dem har kompetanse som Forsvaret ønsker. Gode resultater fra videregående, god fysisk form eller fagbrev i noe Forsvaret har behov for kan være årsaker til innkalling, selv for dem som ikke er motivert for verken førstegangstjeneste eller videre engasjement. I løpet av rekruttperioden endres motivasjonen for enkelte. Noen har negative opplevelser som demotiverer, mens andre opplever militært liv som så meningsfullt at de ønsker videre tjeneste.

Et av hovedfunnene i studien er at informasjonstilgang kan påvirke motivasjon i enten negativ eller positiv retning. Grundig og helhetlig informasjon om muligheter og hva som kreves kan motivere til å velge Forsvaret som en videre vei i utdanning og karriere. Men vi ser også det motsatte, at mangel på kunnskap om muligheter og hvilke mål man faktisk kan ha, fører til forvirring og redusert lyst til å fortsette militær tjeneste. Vi sitter også med en rekke funn om hvordan motivasjon påvirkes gjennom rekruttskolen. Norsk ungdom har for eksempel ulike forventninger til førstegangstjenesten og hva den innebærer. Når de positive forventningene blir innfridd, eller de negative ikke blir det, ser dette ut til å øke eller opprettholde motivasjonen hos rekruttene i denne studien. Motivasjon for tjeneste er ofte avhengig av grundig informasjon om muligheter og krav til disse. I tillegg har mange av rekruttene et behov for å bli sett og anerkjent av lederne. Opplevelsen av en organisasjon som ikke tar vare på individet kan også ha en demotiverende effekt. For noen kan vektleggingen av Forsvarets behov virke demotiverende, særlig i de tilfeller der individets og organisasjonens behov ikke tangerer.

Forsvaret er en omfattende organisasjon med mange hensyn å ta. Imidlertid kan det være hensiktsmessig å investere i personer som sannsynligvis vil ønske en mer langvarig karriere i Forsvaret. Empirien i denne studien viser at mange trives og er motiverte for tjeneste, men mangler god informasjon og oppfølging. I tillegg ser vi også enkelttilfeller der tilbakemelding og oppmuntring kunne ha utgjort en forskjell. Forsvaret kan velge personell til førstegangstjeneste fra øverste hylle fordi det er allmenn verneplikt. Imidlertid er det ikke alltid de «beste» som er de best egnede hvis hensikten er rekruttering til utdanning og karriere etter førstegangstjeneste.

Summary

The quote the title refers to – «motivation is perishable» – is often repeated amongst military personnel. It entails the idea that motivation for service is in constant transformation and needs to be upheld. Motivation for military service among youth, both for conscription, but also for further education and career, is influenced by several different factors. The Parliament proposal 62 S from April 2020 underlines how the Norwegian Armed Forces loses personnel with academic and leadership ambitions much earlier than desired. This study examines some of the factors affecting expectations and motivation amongst recruits, and later conscripts, in the Norwegian Navy.

There is generally a high level of well-being among the recruits at KNM Harald Haarfagre at Madla camp. Many of them have shared their expectations of the conscript period and how they experienced meeting the military culture. Several say they expected a physically harder service, «nasty» officers, and less theory. Some were not motivated for service, but were summoned due to being resourceful and skilled in disciplines needed by the military. Good academic results, good physical shape, or a certificate of apprenticeship are all possible reasons for summoning recruits regardless of motivation. Some have negative experiences that demotivate, while others perceive military life as meaningful in such a fashion that they want to continue on the military path.

One of the main findings of this study is how access to information can affect motivation in either a negative or a positive manner. Thorough and comprehensive information concerning possibilities and demands can motivate to choose a future military career. However, there are also examples of the opposite; lack of knowledge concerning possibilities and achievable goals, leads to confusion and reduced motivation for further service. We have a series of findings about how motivation is affected throughout the recruit period. When positive expectations are met, or negative ones are not, it seems to increase, or at least uphold, motivation for service. Thorough information about career possibilities and demands within the military organisation affects the recruits' motivation to accomplish the conscription period, but also their motivation to engage in military studies or a military career. In addition, many of the recruits express a need to be seen and acknowledged. A notion of not being individually taken care of by the organisation might also have a demotivating effect. For some, only emphasising the military's requests can have a demotivating effect, especially in those cases where the requirements of the individual and the organisation do not align.

The Norwegian Armed Forces is a comprehensive organisation with many concerns. Nevertheless, it might be expedient investing in persons more likely to pursue a longer military career. The empirical evidence from this study suggests that many recruits and conscripts are thriving and motivated for service, but they lack thorough information and follow-up. In addition, we see single cases where feedback and encouragement could have made a difference. The military can choose personnel from the «top shelf» due to gender-neutral conscription. The candidates who on paper do not seem to up to the mark as well as the «best» might actually be the ones best suited for a military career.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Forord	7
1 Innledning	9
1.1 Bakgrunn, formål og problemstilling	9
1.2 Rapportens oppbygging	10
2 Metode og gjennomføring	10
2.1 Motivasjon	10
2.2 Lokalitet og tidsramme	11
2.3 «Grasrotnivå»	14
2.4 Kvalitativ sosialantropologisk metode – deltakende observasjon	14
2.5 Holistisk tilnærming	16
2.6 Innsamling av etnografisk materiale	16
3 Forventninger til tjeneste	17
3.1 Hvilke forventninger har rekruttene på forhånd til førstegangstjenesten?	18
3.2 Hvordan opplever rekruttene at deres forventninger blir møtt?	20
3.3 Forventninger, skuffelser og anerkjennelse	21
4 Informantenes motivasjoner for utdanning og karriere	26
4.1 Unges utdannings- og karrierevalg	26
4.2 Motivasjon i endring	26
4.3 Hvordan påvirker rekruttperioden motivasjon for videre tjeneste?	28
4.4 Krav og Forsvarets behov	29
4.5 De som ikke var motiverte for tjeneste	31
4.6 Motivasjon for mindre attraktive stillinger	34
4.7 Befalets påvirkningskraft	35
5 Anerkjennelse	37
5.1 Å bli sett	37
5.2 Å bli sett i en stor tropp	38
5.3 Opplever førstegangstjenesten som eksklusiv?	41
5.4 Forsvarets verdi i det sivile kompetansemarkedet	42

6	Informasjonstilgang for rekruttene	44
6.1	Informasjon på sesjon	45
6.2	Informasjon under rekrutten og i førstegangstjenesten	46
6.3	Intervjuprosessen på rekruttskolen	47
6.4	Informasjon om ny stilling etter rekruttperioden	50
7	Kjønnsperspektiv – «guttastemning» og likeverd	52
7.1	Kjønnsblandede rom	54
7.2	«Guttastemning»	59
7.3	Likhetsideal	61
8	Oppfølging av informanter	63
8.1	Informasjonstilgang	64
8.2	Videre tjeneste – har noe endret seg etter rekruttperioden?	66
8.3	Reservist	67
9	Avsluttende betraktninger	69
9.1	Funn	69
	Vedlegg A	72
	Vedlegg B	76
	Vedlegg C	77
	Referanser	78

Forord

Mitt mantra som antropolog i felt er «ingen informanter¹ – ingen forskning». Uten alle de som sier seg villige til å bo med meg, spise med meg, vaske rom med meg, le med meg, dele historier med meg, og ikke minst – la meg intervju dem, ville jeg ikke hatt noe å skrive her. Det er med stor takknemlighet og respekt jeg vil takke alle som har bidratt inn i denne studien ved å dele sine erfaringer med meg. Tusen takk. Å forvalte de personlige erfaringene som informantene deler er en stor ære. Derfor går jeg alltid dypt inn i forskningsetiske problematiseringer i ettertid når jeg skriver, for å forsikre at mine informanters personvernsrettigheter er ivaretatt på best mulig måte.

En spesiell takk går i tillegg til forskningsassistent Kjell Håvard Hagerup for stø og god transkribering, samt interessante samtaler om materialet.

Kjeller, 20.08.20

Nina Hellum

¹ I antropologi brukes betegnelsen «informanter» om intervjuobjekter og alle andre som ved samtaler og samhandling med forskeren bidrar til å belyse et tema eller en problemstilling. Det er en pågående diskusjon innen faget om denne betegnelsen er ensidig, og at relasjonen mellom forsker og forskningsobjekt har en tosidighet og kan i mange tilfeller beskrives som dialogisk. I mangel av et godt norsk generisk alternativ (på engelsk brukes «interlocutor» (samtalepartner)), fortsetter jeg å bruke begrepet «informant» i denne rapporten.



1 Innledning

1.1 Bakgrunn, formål og problemstilling

Denne studien er en del av FFI-prosjektet «Tverrfaglig forskning på kompetanse, personell og økonomi i forsvarssektoren». Formålet med prosjektet er «bidra med kunnskapsbasert beslutningsstøtte i prosesser som har med personell og forvaltning å gjøre». En delaktivitet i prosjektet er å følge opp implementering av politiske beslutninger, herunder allmenn verneplikt. Endringene av personellkategorier og utdanningsreform medfører at førstegangstjenesten får en stadig mer sentral rolle i rekrutteringen til en militær karriere. Blant flere forskningsaktiviteter innen feltet personell og kompetanse, bidrar prosjektet også med kvalitativ forskning, som denne sosialantropologiske studien. Den er en naturlig oppfølging av tidligere antropologiske studier på prosjektet innen rekruttering, seleksjon, motivasjonsfaktorer og kjønnsproblematikk i Forsvaret (Hellum 2010, 2014, 2016a, 2018, Rones og Hellum 2013 og Køber, Hellum og Hanson 2019). Vår tverrfaglige studie fra 2019 viser viktigheten av menige for rekruttering til videre karriere og utdanning i Forsvaret, herunder til spesialistkorpset (Køber, Hellum og Hanson 2019). En inngående beskrivelse av seleksjonsprosessen i ulike deler av Forsvaret finnes i FFI-rapporten «Selekteres de riktige personene til dagens Forsvar?» (Teien m.fl. 2019).

Hensikten med studien er å: «utforske forventninger, holdninger og motivasjon for militærtjeneste og videre karriere blant rekrutter i Sjø- og Luftforsvaret, sett i et kjønns-perspektiv», i tillegg til «å utforske både *hvordan* og *om* forventninger, holdninger og motivasjon for tjeneste endrer seg før og etter tildelt tjenestested» (se vedlegg B). Forsknings-spørsmålene som ble laget på forhånd med tanke på forhold i Forsvaret var:

- Forventninger og motivasjon:
 - Hva slags forventninger har ungdom til militærtjeneste før de innrulleres?
 - Endres motivasjon for tjeneste underveis? Hva og hvordan og hvorfor?
- Karriereplaner
 - Hvilke planer for videre karriere hadde de før de kom inn i førstegangstjenesten? Og hva har de nå?
 - Hva tenker de om å bli reserve etter endt førstegangstjeneste? Er det interessant?
- Informasjon
 - Hvordan opplever de menige informasjonsflyten og –tilgangen angående muligheter for videre karriere?
 - Er kommunikasjonsmetodene og –kanalene tilpasset ungdommen?

-
- Møtet med militæret
 - Hvordan påvirker kjønn soldatopplevelsen?
 - Hva slags holdninger og adferd blir soldatene møtt med?

Forskningsspørsmålene ble deretter videre formulert i intervjuguider, se vedlegg A.

Målgruppene for denne publikasjonen er både Forsvaret selv og Forsvarsdepartementet. Forhåpentligvis kan funnene være nyttige for departementet med hensyn til beslutningsprosesser, i tillegg til å være relevant for dem som skal implementere og leve med eventuelle praktiske og konkrete følger. Ellers er det forfatterens håp at alle med interesser innen personellstudier i Forsvaret skal kunne finne publikasjonen relevant.

1.2 Rapportens oppbygging

I kapittel 1 forklares bakgrunn, formål og problemstilling for studien og rapporten. Kapittel 2 beskriver kvalitativ sosialantropologisk metode og gjennomføring av studien. Kapittel 3 omhandler forventninger til tjeneste, mens kapittel 4 dreier seg om informantenes ulike motivasjonsgrunnlag for å velge utdanning og karriere i Forsvaret. I kapittel 5 tar jeg opp ulike temaer som kan spille inn på hvilke beslutninger rekruttene tar for videre engasjement i Forsvaret. Kapittel 6 omhandler temaet informasjon og hvordan informantene oppfatter tilgangen til informasjon om muligheter i Forsvaret. I kapittel 7 beskrives rekruttene forhold til kjønnsproblematikk. Kapittel 8 inneholder en presentasjon av empiri fra en oppfølgende runde der vi får et innblikk inn i hva som har og ikke har endret seg for noen av informantene. Jeg avrunder rapporten med kapittel 9 der jeg presenterer noen avsluttende betraktninger og mulig vei videre.

2 Metode og gjennomføring

2.1 Motivasjon

Hva er motivasjon? I våre studier ved FFI har vi studert motivasjon i ulike sammenhenger². I denne studien bruker vi en kvalitativ bred og holistisk definisjon av motivasjon som beskrevet av psykologene Kaufmann og Kaufmann som: «De biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å

² Se blant annet Lindgren og Hanson (2019) for en oversikt over ulike måter å definere begrepet på ut fra et økonomiperspektiv innen forsvarsforskning, samt den tverrfaglige rapporten fra Køber, Hellum & Hanson (2019: s. 22).

oppnå et mål» (Kaufmann og Kaufmann 2009: s. 113). De understreker videre at motivasjon er beveggrunner i en prosess som «setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i atferd» (ibid). Slik kan vi si at motivasjon er sammensatt av flere faktorer som påvirker menneskelig adferd.

Ofte har jeg hørt folk i Forsvaret si at «motivasjon er ferskvare». Motivasjon er ifølge Kaufmann og Kaufmann en prosess, og ikke en statisk egenskap (Kaufmann og Kaufmann 2009: s. 113). Denne studien forsøker å se på hva som påvirker en slik prosess, siden motivasjon, eller mangel på sådan, kan påvirke valg som får langvarig effekt både for informantene som individer, men også for Forsvaret som organisasjon. I dette kapitlet presenterer jeg noen problemstillinger som fokuserer på utfordringer forbundet med motivasjon for tjeneste. I den forbindelse er det viktig å understreke at de fleste rekruttene var motiverte for tjeneste og trivdes godt i Forsvaret. Funnene og eksemplene som blir presentert i rapporten er likevel viktige fordi de illustrerer hvordan motivasjon fort kan endres. Selv om de ikke er representative for resten av utvalget, kan det likevel ligge betydningsfull lærdom i kunnskap om ulike aspekter og mekanismer i slike eksempler. Bevissthet rundt valg som tas i rekruttering- og seleksjonssammenheng kan være avgjørende for å være en bærekraftig organisasjon. Et godt utgangspunkt er å vite hva man gjør og hvorfor.

2.2 Lokalitet og tidsramme

Studien omfatter to feltarbeid i samme tropp av en ukes varighet hver, i henholdsvis august og september 2019. Begge oppholdene var ved rekruttskolen for Sjøforsvaret på KMH Harald Haarfagre på Madla i nærheten av Stavanger og Sola. I tillegg ble det gjennomført en oppfølgingsrunde i mars og april, av de som ble intervjuet høsten 2019, gjennom kommunikasjon per e-post og sosiale medier.

Hensikten med å gjennomføre to feltarbeid har vært å se etter eventuelle endringer i motivasjon gjennom rekruttperioden. Vil det være ulikheter i hvordan rekrutter forholder seg til militærtjenesten tidlig og sent i perioden? Hva er det eventuelt som bidrar til endring i forventninger av motivasjon?



Figur 2.1 Antropologen følger informantene i felt.

Etter avtale ble jeg innkvartert på lugar (rom) på kaserne med rekrutter. Jeg bodde på samme lugar på begge feltarbeidene, og dermed også med de samme rekruttene. I dette tilfellet bestående av fem unge menn. Jeg deltok (noe sporadisk) i morgenvask og andre rutiner, samt spiste i messa og fulgte rekruttene på leksjoner og i annen undervisning. Jeg spiste pizza i kantina og i peisestua, så film, var i Stavanger, samt oppholdt meg på kaserna og på lugar der jeg sosialiserte med rekruttene. I tillegg var jeg med ut på feltøvelse, der jeg observerte og snakket med informantene. Jeg samtalte ofte med troppsbefalet i løpet av de to ukene, i tillegg til andre ansatte på Madla, både militære og sivile. Da jeg ikke skal bli «en av dem», går jeg alltid sivilt kledd. Det hender jeg låner utstyr i felt, som en jakke eller sovepose, men prinsippet er at jeg skal skille meg ut slik at informantene skal være klar over at jeg er annerledes.



Figur 2.2 Forskeren i FFI- «uniform» (jakke) med lånt hjelm for anledningen.

I løpet av feltoppholdene tok jeg henholdsvis 30 intervjuer med rekrutter i august, og fulgte opp 29 av de samme informantene med intervjuer i september. Jeg fikk låne et kontor der jeg gjennomførte de fleste intervjuene. I tillegg ble noen gjennomført på rom og ett i en bil ute i skogen. Av rekruttene var det 7 kvinner og 23 menn. I løpet av september-feltarbeidet gjennomførte jeg i tillegg 5 intervjuer med befall i troppen, hvorav 3 kvinner og 2 menn. En forskningsassistent transkriberte det meste av intervjuene, jeg transkriberte noen få. Deretter gikk jeg gjennom alle intervjuene, over 500 sider med verbatim, og systematiserte materialet. Jeg skrev notater til alle intervjuene, samt fylte inn i et skjema over hvor mange som hadde svart hva på visse spørsmål (se vedlegg D). Slik fikk jeg en bedre oversikt over hvor mange som svarte hva og i hvilken retning de ulike tendensene pekte. Alle intervjuene var frivillige og anonyme. Før intervjuet startet delte jeg ut et skriv (se vedlegg C) med informasjon om vedkommendes rettigheter til personvern, i tillegg til min egen kontaktinformasjon. Jeg delte

også muntlig denne informasjonen før selve opptaket, slik at informanten skulle vite at hen³ når som helst kunne trekke seg fra studien.

Gjennom de to ukene tok jeg mange bilder. Jeg ble ikke pålagt noen restriksjoner av troppsbefal og både filmet og fotograferte med mobiltelefon. Flere av rekruttene var ivrige etter å bli tatt bilde av, da de selv ikke hadde lov til å ha med mobiltelefon rundt på øvelse eller under leksjoner. Jeg kunne ta bilder av dem som de senere kunne se. Troppen gjorde meg medlem av deres facebookgruppe, og der la jeg i ettertid ut mange bilder med restriksjoner om at medlemmene av gruppen ikke delte videre. Som jeg alltid gjør på feltarbeid, går jeg gjennom alle bildene jeg har tatt underveis sammen med en fra troppsbefalet, i dette tilfellet med troppssjefen. Dette gjøres for å unngå at jeg deler noe gradert eller uetisk materiale, det kan være elementer jeg ikke skjønner rekkevidden av i bildene. Alle bildene i denne rapporten er tatt av meg, og gjennomgått for godkjenning av troppssjef i «min» tropp på Madla. Alle personene på bildene har sett og godkjent at bildene publiseres i forskningssammenheng.



Figur 2.3 Intervjulokaliteter.

³ Det kjønnsnøytrale pronomenet «hen» blir brukt i denne rapporten der jeg vurderer informantens kjønn som mindre relevant. I noen tilfeller vil vedkommendes kjønn ha betydning for tematikken, da blir det brukt kjønns spesifikk pronomen.

2.3 «Grasrotnivå»⁴

Det er viktig å understreke at rapporten først og fremst presenterer det informantene kommuniserer som sine oppfatninger og opplevelser. Det er hvordan de uttrykker sine opplevelser som blir beskrevet. I sosialantropologi er vi mindre opptatt av hva som er rett og galt, og ønsker heller å observere og analysere verden slik informantene oppfatter og opplever den selv. Hva som er riktig faktamessig spiller mindre rolle hvis informantene har en annen oppfatning og baserer sine valg og handlinger på bakgrunn av det. Regler ingen kjenner til, eller ordninger som alle har sin egen tolkning av, har liten verdi når de ikke blir fulgt eller trodd på.

Ved å få frem denne dimensjonen av «grasrotnivået» kan beslutningstakere og forvaltere av reglement og prosedyrer bli mer bevisste på hvordan de tydeliggjør og orienterer angående sine fremgangsmåter. Gjennom dette kan informantene, og andre på «bakken», få en mer faktabasert orientering om sin egen situasjon⁵.

2.4 Kvalitativ sosialantropologisk metode – deltakende observasjon

Kvalitativ sosialantropologisk forskning innebærer ofte *deltakende observasjon* som metode. Det betyr at forskeren, eller feltarbeideren, drar ut i felt og bor sammen med og studerer sine

⁴ Underkapitlene 2.3 og 2.6 er i hovedsak av en generisk karakter for mine studier, og blir her gjengitt fra min forrige rapport, «*Faen, jeg skulle blitt grenader, vært litt «Johnny Enkeltmann» før jeg tok det videre*»; FFI-rapport 18/02189, s. 12–15. Enkelte endringer er tatt, for eksempel når det gjelder årstall og antall intervjuer, samt at visse deler er kuttet. Alle mine rapporter som omhandler feltarbeid og kvalitativ tilnærming med semistrukturerte intervjuer er basert på sosialantropologiske grunntanker og etiske vurderinger. Det virker lite hensiktsmessig å omskrive disse betraktningene på nytt. Kapitlene gjentas dermed her for nye lesere i en forkortet form. Originalrapport finnes her: <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:4348/18-02189.pdf>.

⁵ I 2010 skrev jeg dette om hvorfor en kvalitativ tilnærming kan være med på å avdekke gap mellom ulike nivåer i organisasjonen, og dermed og bidra til kunnskap som kan minske slike gap. Fra FFI-rapport 2010/00030: *Det spesielle med den antropologiske metode er at den fremhever annen type innsikt enn de øvrige forskningsmetodene. Når man utfører feltarbeid og deltakende observasjon, tar man et dypdykk, og det kan ha begrenset relevans for andre. Imidlertid setter antropologen empirien i en større sammenheng og søker å trekke ut poenger som kan ha betydning for andre. Gjennom sin metode og analyse er antropologiens prosjekt å forene kart og terreng, og slik gi beslutningstakere et bredere grunnlag å arbeide ut fra. Politiske beslutninger må resultere i konkrete tiltak og tilbakerapportering. Det er også av avgjørende betydning at tiltak og beslutninger forankres dypt i organisasjonen. I mange tilfeller er det stor avstand mellom politisk toppledernivå og dem som skal leve med de forandringene som innføres. Sjelden er mennesker på en arbeidsplass tilfreds med beslutninger som blir tredd ned over hodet på dem. Dette skaper misnøye og virker demotiverende på personellet. Selv om man skulle være uenig, vil tiltak og forandringer som innføres være lettere å svelge hvis man i det minste føler at man har fått frem sin stemme og mening i prosessen* (Hellum 2010: s. 7–8).

informanter (Fangen (2010 [2004], Coffey 1999, Soeter, Shields and Rietjens 2014)). Forskeren skal også delta med gruppen som studeres i den grad det er mulig.

Sosialantropologer er opptatt av å formidle sitt eget ståsted, eller sin egen person i sammenhengen – hvordan vi kan bli oppfattet av informantene. Vi vet at den rollen vi får påvirker hvordan vi innhenter, observerer, kommuniserer og fordøyer det etnografiske materialet. Selv om vi sitter stille i et hjørne og observerer folks handlinger vil de se oss, og det i seg selv vil kunne påvirke deres adferd. Det vil ikke nødvendigvis endre så mye, men det er først etter en stund at informantene blir såpass vant til feltarbeideren at vedkommende ikke er en inntrengende «anomali» lenger. Da er derimot faren at informantene glemmer seg og viser sider de ikke ønsker å formidle til andre enn de som er der. Dette er da et særs viktig ansvarsområde for feltarbeideren, at hen ikke videreformidler observasjoner som kan henge ut informanter eller gi et feilaktig bilde.

Beslutninger på politisk eller byråkratisk nivå blir tatt på grunnlag av kunnskap og informasjon som er innhentet og bearbeidet på en eller annen måte av andre. Hver gang informasjon deles, vil en liten del av den informasjonen ofte formes av den som kommuniserer den. I noen tilfeller er forskning tilfeldig, andre ganger målrettet. I forskning som denne, er den imidlertid også personavhengig. Det er derfor vesentlig at feltarbeideren kjenner til hvem han eller hun blir i felt. Som Malcom Crick skriver: “The researcher is a part of the research situation, indeed his self-knowledge is one of his most valuable tools” (Crick 1982: s. 20).

Siden hvem vi er i felt gjenspeiler hva slags informasjon vi får tilgang til, kan det for eksempel være nyttig å vite at jeg er en kvinne i 40-årene, alenemamma, med etnisk norsk opphav uten noen religiøs tilhørighet. Min faglige bakgrunn vil også påvirke relasjonen mellom meg og informantene. Det er viktig å anerkjenne at feltarbeiderens tilstedeværelse uansett vil påvirke omgivelsene. Crick skriver også: “The presence of the «us» in anthropological knowledge has always been implicit throughout the history of the discipline, but this presence should be made explicit” (Crick 1976: s. 153). Det må altså ikke underkjennes at forskeren blir en del av feltet under feltarbeidet.

Etter å ha forsket på soldater i mange år, har jeg tidvis merket en endring i hvordan jeg stiller spørsmål og observerer i felt. Jeg har tidvis forvekslet erfaring med kunnskap og mistet noe av nysgjerrigheten som er nødvendig for en forsker. Under tidligere feltarbeid i hæren i henholdsvis 2017 og 2018 (Hellum 2018) ble jeg mer oppmerksom på min egen prosess, jeg bevisstgjorde for meg selv når jeg var åpen og nysgjerrig og når jeg var forutinntatt og allerede hadde en viss oppfatning. Utgangspunktet mitt var at feltet skulle oppleves som så nytt som mulig, og at troen på egne erfaringer og konklusjoner ikke skulle stå i veien for den nødvendige ydmykheten til feltet og informantene. Evnen til å la seg overraske er viktig i slik forskning, man kan ikke ha konklusjonene på forhånd.

Slik bevissthet rundt egen innsats og rolle er avgjørende for hvordan utkommet blir. Vi finner ofte det vi leter etter, derfor er det viktig at vi ikke leter, men er nysgjerrige på hva som skjer. Jeg bruker den gestaltiske aksjonsforskningsmodellen der *handling* (dra på feltarbeid) går over i *observasjon* (være på feltarbeid) som igjen ender med *refleksjon* (analyseprosessen av empirisk

materiale) (Uhlig 2019, Skottun & Krüger 2017, Lewin & Greenwood 1998, Lewin 1946). Det ble viktig for meg å skille de to siste kategoriene: å observere i felt, og forsøke å avvente tolkning og analyse til etter feltarbeidet.

2.5 Holistisk tilnærming

I kontrast til begrensningene ved en studie som denne, som for eksempel lengden på feltarbeid, står innsikten jeg tilegner meg som forsker ved å ha tilgang til flere «underfelt» i feltet. I holistisk tradisjon er hovedtanken at helheten er større enn summen av alle enkeltdeler. I antropologi beskriver vi det som «(...) a method for describing how single phenomena are connected to other phenomena and institutions in an integrated whole» (Eriksen, T. H. (2017 [2004]: s. 36–37). Jeg lever med rekruttene «bak fasaden», og observerer dem i situasjoner som troppsbefalet ikke har tilgang til. «Jeg skulle gjerne vite det du vet», sa troppssjefen til meg. For selv om troppsbefalet ved siden av å utdanne og lære opp rekruttene også skal observere og vurdere dem, er det en viss distanse mellom dem. Avstanden er av mange årsaker nødvendig, men hvordan den utøves kan oppleves ulikt. Jeg har også tilgang til feltet der troppsledelsen jobber, noe som gir et unikt innblikk i deres verden. Det innebærer at jeg kan observere hvordan de snakker sammen, samtidig som de av og til deler noen av sine tanker med meg om bakgrunnen for beslutningene de tar. De to aktørgruppene er ikke motparter, men de har ulike utgangspunkt for hvordan de oppfatter situasjoner og handlinger. I feltet mellom «underfeltene», det de har felles, kan det oppstå misforståelser. Men det kan også oppstå mestringsfølelse, god kommunikasjon, motivasjon, inspirasjon og læring. Det unike med denne typen feltarbeid er at forskeren får tilgang til flere aspekter av feltet enn aktørene selv har tilgang til.

2.6 Innsamling av etnografisk materiale

Denne studien innebærer to feltarbeid av cirka en ukes varighet hver. I sosialantropologi har det tradisjonelt vært vanlig med feltarbeid over ett år, slik at feltarbeideren får med seg alle sesonger og hva det bringer av ulike praksiser og opplevd kultur. Dette har endret seg, og det er nå mer anerkjent med ulike måter å gjøre feltarbeid og bruke antropologisk metode på. Av ressurs hensyn er langvarige feltarbeid sjelden praktisert innen våre prosjekter på FFI. I den forbindelse har det vært viktig å få frem informantenes egne stemmer ved siden av forskerens observasjoner for å sette sammen en analyse. Både i tidligere studier og i denne har jeg derfor gjennomført et stort antall intervjuer, for slik å fremme informantenes egne ord i høyere grad enn hva som er vanlig når feltarbeideren selv kan observere (og delta) over en lengre periode. For eksempel har Bjerke og Gussgard henholdsvis 6 og 7 kvalitative intervjuer gjennomført på 6 måneder i sine masterstudier (Bjerke 2016, Gussgard 2018)⁶, mens denne studien har 64 intervjuer gjennomført på to uker, i tillegg til 15 skriftlige svar i oppfølgingsdelen. Det betyr at det empiriske materialet fra intervjuene blir lagt stor vekt på i denne studien, ved siden av mine observasjoner og analyser. I tillegg har jeg fulgt opp flere av informantene per e-post eller

⁶ Bjerkes masteroppgave er i sosiologi, men metoden hun anvender er i tråd med den antropologiske og er relevant å referere til her. Gussgards oppgave er i sosialantropologi.

gjennom sosiale medier. Lengden på intervjuene fra august 2019 er hovedsakelig mellom 25 og 45 minutter, mens oppfølgingsintervjuene i september har en varighet på mellom 19–20 minutter. Når man er i felt 24 timer i døgnet og det er stort sett 5–6 timers søvn hver natt, er det mye tid til både deltakende observasjon og gjennomføring av intervjuer. Noe av den første tiden ble brukt til å få kontakt med rekruttene gjennom informasjonsdeling om meg selv og hvorfor jeg var der samt til deltakende observasjon og sosialt samvær. Deretter kunne jeg spørre om noen ville bli intervjuet, og flere meldte seg frivillig. Det betyr at ingen som motsatte seg å bli intervjuet har deltatt i studien.

I tillegg til deltakende observasjon, sosialisering og kvalitative intervjuer med informanter, har jeg også samlet inntrykk gjennom uformelle samtaler med militært personell og menige i sivile sammenhenger, på konferanser, seminarer, foredrag, prosjektrådsmøter, og generelt sett i situasjoner der jeg møter mennesker, både med og uten kjennskap til Forsvaret.

Studien er godkjent av personvernombudet på FFI slik at alt er utført etter gjeldende GDPR-regler. I tillegg har jeg fått «tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsmål» fra Forsvarets høgskoles forskningsnemnd. Utkast av rapporten er også lest av troppssjef i den avdelingen jeg gjorde feltarbeid. Tilbakemeldingene fra befal på stedet er for å luke ut direkte feil eller fjerne potensielt uetiske fremstillinger eller misforståelser.

3 Forventninger til tjeneste

Hovedtema i studien har hele tiden vært forventninger til tjeneste og motivasjon både når det gjelder førstegangstjeneste, men også til videre karriere i Forsvaret. Hvordan henger de to sammen? Alle som kalles inn til sesjon vil ha en eller annen form for forventning. Forventningene kan være til gjennomføring av sesjon, rekrutteringsoffiserer, andre på sesjon, fysiske tester og intervju. Ikke alle har forventninger om alt som skjer, men alle har en eller annen form for forventning til noe. Alle lager bilder i hodet sitt om hvordan det kommer til å være. De som blir innkalt til førstegangstjeneste vil ha forventninger om for eksempel uniformer, utstyr, befal, kaserne, militært liv, medsoldater, mat i messa, kameratskap, våpen, fysisk utmattelse, helvetesuke, opplæring og militær disiplin. Noen vil ha forventninger til hva de kan lære og hvordan de kan bruke den kompetansen videre i Forsvaret eller i det sivile liv. Andre vil ha forventninger til militær utdanning og karriere etter førstegangstjenesten.

Maskineriet for rekruttering og seleksjon er omfattende og komplisert. Det er likevel visse forhold som ser ut til å ha motsatt effekt enn ønsket. Det er lett å argumentere for at eksempler i denne rapporten kun er enkelthendelser og dermed ikke spiller noen stor rolle for Forsvaret som helhet. Men som den *totalorganisasjonen* (Goffman 1961) Forsvaret er, med rykter og myter som florerer i en organisasjon der jobb og fritid er tett forbundet, vil slike historier også kunne bli spredd og fremstå som om «det er slik Forsvaret opererer». For å kunne si det, må Forsvaret

også opptre kongruent. Det er ikke positivt at én leder sier noe og en annen sier noe annet. Slike uoverensstemmelser gir rekruttene et inntrykk av Forsvaret som en mindre troverdig og rotete organisasjon. Ønsker Forsvaret at flere skal være motivert for videre tjeneste og karriere, er det viktig å være klar over at slike narrativ kan leve lenge blant de nederst i hierarkiet.

Alle disse forventningene skapes av hva de har fått med seg av sanne og mindre sanne historier om militæret i tillegg til offisiell informasjon fra Forsvaret før de kommer inn. Det kan være historier fortalt av familiemedlemmer med erfaring fra Forsvaret, reklamer eller filmer og serier, bøker, nyhetssaker, eller at de selv har oppsøkt informasjon på nett. Forsvaret har ingen mulighet til å kontrollere all type påvirkning norsk ungdom er eksponert for når det gjelder militært liv og muligheter, men det er ulike måter der Forsvaret i alle fall kan informere om hva man kan forvente hvis man skal inn til førstegangstjeneste. Det er allerede mange informasjonskanaler hvor ungdom kan finne ut av muligheter angående utdanning og karriere i Forsvaret. Ved siden av de offisielle og formelle kanalene, finnes det også blogger, snap-kanaler, tv-program og videoer på blant annet YouTube og TikTok, laget av individuelle aktører.



Figur 3.1 Øvelse på skytebanen er en av de tingene mange forventer å oppleve i førstegangstjenesten.

3.1 Hvilke forventninger har rekruttene på forhånd til førstegangstjenesten?

Forventninger er en stor del av en opplevelse og den farger hvordan vi opplever ting. Når vi har forventninger har vi allerede et bilde i hodet om hvordan vi tror, og noen ganger ønsker, at ting skal være. Hvis en positiv forventning ikke blir møtt vil personen ofte bli desillusjonert, eller i minste fall skuffet. Dette kan igjen påvirke soldatenes motivasjon for å gjennomføre en god førstegangstjeneste, men kanskje enda viktigere – påvirke soldatenes ønske om en videre utdanning og karriere i Forsvaret. I denne studien har jeg spurt informantene om deres

forventninger til militærtjeneste. Er det noe Forsvaret kan gjøre for å gi ungdom en så realistisk forventning til førstegangstjenesten som mulig? For slik å unngå skuffelse og desillusjoner, og forhåpentlig også demotivasjon for videre tjeneste blant rekrutter og soldater i førstegangs-tjeneste.

Noen rekrutter svarte at de hadde forventet mer «kjeft og drit». Én sa det var mer teori og klasseundervisning enn forventet, mens en annen syntes det var mye slappere vasking enn hen forventet. Nær sagt alle rekruttene i denne studien svarte at de hadde forventninger om en tøff fysisk tjeneste. Mange uttrykte at krav, praksis og undervisning innen fysisk aktivitet var mindre krevende enn de hadde sett for seg. De fleste var positive til at det ikke var så hardt som de hadde trodd, men det var også noen som ønsket mer utfordrende fysisk tjeneste. Denne rekrutten forteller om lang erfaring med idrett og fysisk aktivitet med mye trening:

F: He, he, så bra. Så du synes det passer godt med forventningene dine til tjenesten her, eller?

I: Ja, jeg synes vi har litt lite idrett, men sånn ...

F: Litt lite idrett?

I: Litt lite sånn fysisk.

Det ser ut til at Forsvaret fremdeles har et rykte på seg som fysisk krevende. Det er det nok også i mange henseender. Og det vil også være variasjoner i ulike avdelinger og tjenester. Men på spørsmål om de forventet seg en hardere eller tøffere fysisk tjeneste, svarer flesteparten av rekruttene «ja» på intervjuet, mens kun én svarer «nei». De fleste sier de trives godt, men en del sier også at det er tøffere mentalt eller emosjonelt, å bo og leve som de gjør, og å være borte fra familie, kjærester og venner.

I: Jeg forventet jo ganske mye da, og de har blitt møtt, fordi jeg forventet at det skulle være tøft, forventet at befalene skulle være strenge. Jeg forventet at ting skulle skje, og at vi holdt på med ting hele tiden, og det gjør vi jo. Innrykket er jo spesielt tøft, og det varierer fra person til person, da, men det kjente jeg ganske godt på, at nå begynte jeg å savne kjæresten min, jeg begynte å savne familien min. Det ble liksom litt sånn plutselig bare forandret. Også er det jo litt vanskelig å snu om døgnnet, på noen dager, også skal du våkne opp klokken fem hver morgen. Men ellers, ja, det var bare litt rart, også var det veldig masse venting. Det er det som ødelegger de fleste på innrykket, men det er jo ganske mange rekrutter som skal inn og gjøre akkurat det samme hver dag, så vi skjønner jo det nå i etterkant. Men ellers – jeg gledet meg til å få prøve våpen. Har vært litt interessert i det, jeg har aldri prøvd før. Nå føles det ut som et byrde å gå rundt og bære på det. Det er så slitsomt, også må du pusse det etter hver gang, også er det våpenvakt til lunsj og middag, og ... ja.

F: Så det er ikke så stas som du trodde?

I: Nei, det er ikke så stas.

3.2 Hvordan opplever rekruttene at deres forventninger blir møtt?

I rapporten «Faen, jeg skulle blitt grenader», fortalte informantene (både menige og ansatte) om ulike ting i tjenesten som påvirket deres motivasjon for å fortsette i Forsvaret (Hellum 2018). Det kunne være småting som vokste seg store, som byråkratisk reglement for vedlikehold, herunder mangelfullt påfyll av toalettpapir og lyspærer, forslag til kutt i bostøtte, pendler- eller øvingstillegg, samt det at mange uttrykker et stort gap mellom stridsteknisk og byråkratisk/politisk nivå (ibid).

Hos rekruttene på Madla var det også enkelte frustrasjoner over «småting», men ikke i den grad at det kom til uttrykk i reduksjon av motivasjon for tjenesten. Mange uttrykte tvert imot at de var positivt overrasket over flere ting – som mindre fysisk hard tjeneste og mindre kjefting fra befal enn ventet, godt sosialt miljø og stort sett god mat. En av informantene forteller om å bli møtt på en bedre måte enn forventet:

Nei, [jeg har] egentlig blitt møtt på en veldig respektfull og grei måte, i forhold til hva jeg hadde forventa. Alle har jo det derre bildet av de gamle amerikanske krigsfilmene, der det står en og skriker deg opp i trynet. I forhold til det så blir du møtt på en mye triveligere måte.

En annen sier om rekruttperioden at «det er ikke så tøft som jeg trodde det skulle være». Det kommer tydelig frem fra en stor del av informantene, at de hadde forventet en hardere tjeneste. Noen hadde heller ikke forventet så mye undervisning:

Eh, jeg hadde jo egentlig ikke forventet så mye teoretisk leksjoner i klasserom. Det var noe jeg hadde hørt om fra andre som har vært i Forsvaret før, og ... altså kompiser som jeg snakket med, men jeg tenkte ikke noe over det. Jeg tenkte at vi skulle være mest ute i felt, og nå har vi ikke vært i felt ennå da, men vi skal ha øvelse i morgen. Ehm, også tenkte jeg kanskje, ja, jeg tenkte kanskje vi skulle egentlig gjøre mer fysisk enn det vi allerede har gjort, selv om vi har gjort veldig mye da.

Dette med forventninger om å være mer ute i felt går igjen hos mange av informantene. De fleste er positivt overrasket over at det ikke kjennes så tøft og hardt som forventet fysisk, men at de trives med det nivået det legges opp til. Alle sier at de opplever tjenesten som overkommelig.



Figur 3.2 *Fysisk anstrengelse som de fleste anser som overkommelig.*

3.3 Forventninger, skuffelser og anerkjennelse

Forsvaret må i en rekrutterings- og seleksjonsprosess prioritere egne behov fremfor hver soldats personlige behov. Hver rekrutt kommer inn i førstegangstjenesten med forventninger til hva tjenesten skal innebære for en selv. Noen har også håpet på en videre utdanning og karriere. Men hvis rekrutter opplever at deres forventninger ikke blir møtt, uttrykker de i denne studien skuffelse som i enkelte tilfeller medfører endring i motivasjonen for en god utført førstegangs-tjeneste eller for videre planer om utdanning og karriere i Forsvaret. Noen ganger vil individuelle behov hos soldatene være viktige for at Forsvaret kan ivareta sitt behov. «Tar du vare på soldatene, tar du vare på Forsvaret». I LTP-en fra april 2020 står det:

Forsvaret selekterer i dag motiverte kandidater med gode karakterer og et høyt evnenivå inn til førstegangstjeneste. Omlag tre av fem som tas inn til førstegangstjeneste har studiespesialisering fra videregående. Dette personellet danner i dag hovedgrunnlaget for videre rekruttering inn til spesialistkorpset (LTP 17. april 2020: s. 58–59).

Jeg vil her presentere to eksempler som, til tross for at de ikke representerer hele utvalget i studien, likevel er svært relevante, da de viser både hvordan Forsvaret *kan* ta slike hensyn og *ikke kan* ta slike hensyn. I tillegg viser eksemplene hvordan noen kan ha forventninger om tjenesten som ikke blir møtt, og som dermed bidrar til å svekke motivasjonen.

Det er tilfeller der Forsvarets behov ikke tangerer (potensielle) soldaters. En av informantene i studien uttrykte i intervjuet i august at hen var svært motivert for førstegangstjeneste, men også for videre tjeneste i Forsvaret. Vedkommende har fagbrev, men hadde likevel forventninger om

en annen type tjeneste som hen hadde sett seg ut. Hen forteller at hen er kvalifisert med AE⁷ 8 og gode fysiske resultater på sesjon og i rekruttperioden⁸. Rekrutten uttrykker at hen har ønsker og planer om å fortsette i denne spesifikke tjenesten også etter førstegangstjenesten. Men den dagen de avgjørende fysiske testene skal tas, til tross for idrettsoffiserenes beskjed om at ingen skal være utslitte eller drive med krevende fysisk aktivitet samme dag, blir troppen satt til å gjøre fysisk krevende HK-gym⁹. Dette medfører at informanten er sliten og presterer rett under kravet til den stillingen hen ønsker, til tross for at vedkommende har klart kravene ellers under trening. Informanten tildeles dermed ikke den stillingen hen ønsker og blir svært frustrert over dette. Hen skriver klagebrev for å ta ny test, men får ikke noe svar. Da hen spør troppsbefal om dette, svarer befalet at hvis hen ikke har fått svar, så betyr det sikkert avslag. Svaret fra troppsbefal om at «intet svar betyr negativt resultat» indikerer en praksis der systemet ikke har plass til individuelle hensyn. Informanten forteller at hen opplevde dette som svært demotiverende.

Det er et lederansvar å passe på at de ulike aktivitetene er godt koordinert. I dette tilfellet var de ulike befalene ikke på linje og kjente ikke godt nok til hverandres aktiviteter og tester. Rekrutten uttrykte sterkt misnøye med Forsvaret og behandlingen hen fikk. Jeg spør vedkommende om hva hen mener Forsvaret kunne gjort annerledes i dette tilfellet:

Det blir jo mer sånn individuelt, og hvorfor skal de kun gjøre det individuelt for meg, ikke sant? Men det de burde gjort før den prosessen, (...) de kunne vist litt skjønn, også kunne vi sagt at vi hadde HK-gym rett før, og som gjorde at jeg akkurat kom under for å bestå det. De burde liksom lagt sammen to og to, og sagt at «selvfølgelig besto du ikke det når vi hadde den treningen rett før. Vi tar den på nytt igjen i overmorgen, også ser vi hvordan det går.» Men det er liksom veldig mye sånn ... jeg får inntrykk av at det er

⁷ AE = Allment Evnenivå, skalaen går fra 1–9 der 9 er best.

⁸ I forbindelse med det andre intervjuet sier jeg til denne informanten at jeg sannsynligvis vil ta med hens case i rapporten. Vedkommende sier at hen ikke bryr seg fordi det er viktig for hen at denne historien kommer frem. For andre i troppen vil vedkommende antakelig være gjenkjennelig. Men det er altså med informantens muntlige samtykke. Opptaket viser til dette:

F: Men hvis jeg ... hvis jeg skriver dette her, er det greit for deg eller? I: Jada, selvfølgelig. F: For da kan det hende at du blir litt gjenkjennelig. I: Ja, men det går helt fint. F: Det går fint for deg? I: Ja.

Vurderingen om at dette er ok å ha med og tilstrekkelig anonymisert, er basert på samtykket fra intervjuet (jeg tar det opp flere ganger), men også på bakgrunn av en generell kjennskap til informanten gjennom sosialisering ellers i løpet av de to feltoppholdene. Til tross for at informanten selv uttrykte et ønske om å få frem sin historie og at anonymisering av hen ikke var så viktig, har det uansett vært av fremste interesse for forskeren og FFI at vedkommendes integritet blir ivaretatt. Jeg har tatt den vurdering av at i dette tilfellet vil en eventuell gjenkjennelse av informanten ikke medføre negative konsekvenser. Hensikten med å ta med dette eksempelet er heller å øke oppmerksomheten rundt respektfull behandling av de nederst på rangstigen som kan være morgendagens militære spesialister eller ledere. Informanten er også orientert gjennom e-post at hens historie er omtalt i denne rapporten.

⁹ HK-gym er fysisk trening der våpenet HK 416 brukes som rekvisitt. Det er ikke våpentrening, men gymnastisk trening.

alt for mye sånn «vær så god neste, vær så god neste». De skyter seg litt sjøl i foten også når de liksom ikke har det minste skjønn. Det er greit når vi skal ha disiplin, og alle skal gjøre alt på første gangen, gjøre masse for første gang, men vi fikk jo beskjed av idrettsbefal ... eller idrettsbefalet sa at vi ikke skulle ha fysisk hard trening dagen før. Også kommer troppsbefalet og kjører hardtrening på oss, så da er det jo ikke noe vi kan gjøre.

Informanten mener at de ansatte bør være mer fleksible i utøvelsen av sin gjerning/arbeid og utvise mer skjønn. Én ting er at bruk av reglement noen ganger kan virke stringent, en annen er når det er feilvurderinger og misforståelser. Når Forsvaret selv gjør en feil, ville det antakelig vært mer hensiktsmessig å utvise skjønn i de tilfellene det også gagnar organisasjonen. Noen ganger er det å ta individuelle hensyn til nytte også for selve organisasjonen. I tilfeller som dette vil Forsvaret kunne gå glipp av potensielt gode ressurser. I oppfølgingsdelen av denne studien skrev den samme rekrutten at hen hadde tatt de samme testene på nytt tjenestested og bestått dem der. Dermed kunne vedkommende søke om overføring til den tjenesten hen opprinnelig ønsket og fikk det. Hen skriver til meg:

Jeg trives godt her og er en stor ressurs og ble ledende menig allerede etter ca. 3 mnd. Når de på Madla viste så lite skjønn sløste de vekk meg som verdifull ressurs i 2 måneder, samtidig som jeg mistrivdes der. (...) I tillegg når jeg kom her og fortalte om tjenestestillingen så var den en kar på båten her som var på Madla samtidig som meg som sa at min tidligere stilling var drømmestillingen hans.

I tillegg til uheldig behandling av denne informanten kommer det også frem at også andre først kom i stillinger de mente de ikke passet til. Med tydeligere og mer presis informasjon ville dette kanskje vært unngått. Eksemplet overfor er interessant siden denne informanten var svært lite motivert for både førstegangstjeneste og videre engasjement i Forsvaret under intervjuene høsten 2019. I det skriftlige svaret i oppfølgingen i april 2020 har vedkommende fått en stilling hen trives i, og er mer motivert for nåværende og fremtidig tjeneste. Hen sier hen antakelig vil ta fatt på sivile studier, men utelukker ikke videre tilknytning til Forsvaret.



Figur 3.3 Informant med HK 416 under feltøvelse.

En annen utfordring er når Forsvarets behov og rekruttens behov ikke sammenfaller. Når Forsvaret tar inn noen med fagbrev på grunn av operativt behov vil det være en utfordring hvis vedkommende ønsker en annen type tjeneste med andre oppgaver enn fagbrevet vil tilsi. Jeg ble nysgjerrig på hvorfor noen ikke ønsker å jobbe med det de er utdannet til og har fagbrev i. Én av informantene forklarte at hen ikke hadde tatt fagbrev på bakgrunn av interesse, men fordi det var praktisk i situasjonen:

F: Men du har utdanna deg til det, har du ikke det?

I: Jo, men det var egentlig bare en slags ... jeg ville egentlig gå studieforberedende, eller allmennfag, men så der jeg bor der har de en sånn linje, at du bruker et år ekstra, også tar du fagbrevet ved siden av. Også var jeg litt skolelei, også så jeg muligheten til å tjene mye penger, få et fagbrev, et år ekstra og i tillegg få allmennfaget og studiekompetansen. Så da, det var det jeg gjorde, greit å ha med arbeidserfaring og fagbrevet, så da valgte jeg det. Og bare et år ekstra på videregående. Så da var det egentlig bare for å få mere papirer i kofferten.

F: Så det var ikke fordi at det er det du vil gjøre?

I: Nei.

I oppfølgingen av informantene i mars/april, skriver denne informanten at vedkommende ikke trives og ikke ønsker å fortsette i Forsvaret etter førstegangstjenesten. Soldaten trivdes veldig godt i rekruttperioden, og var motivert for en tjeneste som ikke hadde noe med fagbrevet å gjøre. Opplevelsen vedkommende beskriver er at de med fagbrev ikke blir anerkjent på en god nok måte, men at det er en skjevfordeling når det kommer til faglig kompetanse, grad, lønn og ansvar:

Fagutdannede bør bli utdelt flere goder. Med tanke på at Forsvaret får større nytte av å ha fagutdannede føles det utnyttende å bli gitt mer ansvar enn ufaglærte, uten noe motiverende middel. Prestasjonspresset er også større på grunn av at tjenestestedet har høyere forventning til meg. Å ha lik grad som de du skal dirigere er veldig vanskelig, spesielt når jeg har et faglig ansvar over at ting blir gjort på rett måte. I mitt tilfelle ble en ufaglært utpekt som ledene menig, det ødela dynamikken på jobb. Ble praktisk talt umulig å få han til å gjøre noe. Var også sårende at en ufaglært med lik stilling ble utdelt en høyere grad enn meg. Virket som avdelingen satte mer pris på noen med mindre kompetanse og erfaring. Mitt inntrykk er at avdelingen har mye høyere standard til faglærte.

Det er umulig å vite noe om hvor representativ denne opplevelsen er for andre i slike stillinger, men det kan være greit å legge merke til at slike hendelser forekommer. Dette var en motivert rekrutt som ble demotivert for videre karriere utover førstegangstjeneste fordi Forsvaret hadde behov for og tok i bruk hens fagbrevkompetanse. Den kompetansen har Forsvaret stort behov

for og mangel på, så informanten ble kalt inn på bakgrunn av det mer enn noe annet¹⁰. Det er vanskelig å se at Forsvaret kunne gitt denne informanten en annen type stilling, siden de har behov for hans kompetanse, men det vedkommende sier om ansvar og anerkjennelse kan vurderes videre. Dette for både å motivere de med fagbrev til å gjennomføre en god førstegangstjeneste, men også til å rekruttere de man ønsker til en videre karriere i Forsvaret.

Imidlertid var det flere av de med fagbrev som var forberedt på at fagbrevet ville diktere type tjeneste og som slo seg til ro med dette. Denne informanten ønsket egentlig en annen type tjeneste, men sier at det er greit med det hen ble tildelt også:

Jeg fikk 2. valget mitt. For jeg visste at 1. valget ikke kom til å gå. Fordi jeg har fagbrev som platearbeider, eller sveiser, da, det er det samme. Og når du har fagbrev, så kommer du ofte inn på fregatt, for der trenger de mange som har fagbrev. (...) Så jeg visste egentlig ... jeg var forberedt, men jeg bare søkte for å søke. (...) Jeg var jo veldig forberedt på fregatt, så jeg er veldig fornøyd med det.

Eksemplene ovenfor viser hvordan forventninger som ikke blir møtt kan innvirke negativt på motivasjon for tjeneste, mens også hvordan endring i forventning kan forandre på motivasjon for tjeneste på en positiv måte.



Figur 4.1 Rekrutter på geledd.

¹⁰ Dette ble bekreftet i samtale med en av intervjuoffiserene på Madla under intervjuprosessen, da jeg var til stede.

4 Informantenes motivasjoner for utdanning og karriere

4.1 Unges utdannings- og karrierevalg

For å forstå noe om hvem Forsvaret tar inn og ønsker å rekruttere, er det nyttig å se på undersøkelser blant unge og deres ønsker, håp og planer. Utdanningsdirektoratet har i flere år gitt ut «Nasjonal kartlegging av unges utdannings- og yrkesvalg»¹¹. Respondentene er trukket fra webpanel tilhørende Ipsos, Norstat og SSI. Undersøkelsen fra 2019 viser at majoriteten (8 av 10) av de som går på ungdomsskole, videregående skole eller er lærlinger planlegger å ta utdanning utover videregående, mange vurderer høyere utdanning. Det står i undersøkelsen at:

*Både når det gjelder utdanningsvalg og yrkespreferanser fremstår faktorer knyttet til personlige interesser og engasjement som viktige. Når det gjelder utdanning er det særlig viktig at **faget** interesserer og at man **får en jobb** man ønsker seg. Ved yrkesvalg er majoriteten blant annet opptatt av at yrket skal **være tilpasset til egne interesser**, at man **får brukt sine egne evner** og at **arbeidet skal føles meningsfullt** (Utdanningsdirektoratet 2019).*

Som vi ser er det mange som baserer valgene sine på indre motivasjon og personlige preferanser. Tallene viser at så mange som 91 prosent svarer «svært viktig» eller «ganske viktig» under motivasjonsfaktoren «fordi faget interesserer meg» ved valg av utdanning. Det er nyttig informasjon for de som ønsker å rekruttere unge mennesker til utdanning og karriere. Men vi skal også merke oss at 61 prosent svarte «svært viktig» eller «ganske viktig» under motivasjonsfaktoren «jeg får en jobb med høy lønn». Det er med andre ord nyttig å være klar over at selv om mange rapporterer om sterk indre motivasjon, vil også ytre påvirkning kunne spille stor rolle i valg av utdanning.

4.2 Motivasjon i endring

Hovedspørsmålet i studien har vært å finne mer ut av hva som motiverer unge kvinner og menn til militærtjeneste. Hva gjør at de har lyst til å avtjene førstegangstjeneste? Hva gjør at de ikke ønsker å avtjene førstegangstjeneste?

I FFI-rapporten «Rekruttering fra førstegangstjeneste» refereres det til tall som viser at over 90 prosent registreres som motiverte på sesjon (Køber og Hanson 2019: s. 27). Tidligere studier viser at flesteparten av de som blir innkalt til sesjon har svart på egenerklæringen at de er motiverte for å avtjene førstegangstjenesten (Køber 2016: s. 25–27). Hvis vi for eksempel ser på dem som ble valgt videre fra egenerklæringen, var 60 % av kvinnene og 79 % av mennene i 1997-kullet motiverte. Av de resterende var de fleste usikre og kun noen få prosent umotiverte (ibid). I rapporten fra 2019 poengteres det imidlertid at tallene om motivasjon på sesjon baseres

¹¹ Se: https://utdanning.no/sites/default/files/kartlegging_av_unges_utdannings-_og_yrkesvalg_2019.pdf

på sesjonsoffiserens vurdering av den vernepliktige (Køber og Hanson 2019: s. 27). Så hvorvidt en person er motivert eller ikke på sesjon, kan ikke utelukkende måles på bakgrunn av tall, da det kan være misvisende faktorer med i bildet, som blant annet subjektiv vurdering av sesjonsoffiseren, samt uærlig svar fra de som fyller ut erklæringen og stiller på sesjon.

I denne studien kommer det frem at flere av de som ble intervjuet av meg sier at de ikke var motivert for tjeneste på forhånd. De forteller at de likevel fylte ut at de var helt eller delvis motivert i egenerklæringen. Flere forteller at de ikke var helt ærlige verken i egenerklæringen eller på sesjon. Det ser ikke ut til å være én felles årsak til dette, men noen uttrykker at de ikke ville fremstå som dårlige eller slappe. Andre forklarer det med at det har gått en viss tid mellom egenerklæring, seleksjon og innkalling, og at de har endret seg i mellomtiden. Denne rekrutten forteller om endret motivasjon:

F: Hvorfor er du her da? Er du her frivillig? Har du ønska å være her?

I: Det er litt blanda.

F: Ja?

I: Så på sesjon del 1, når vi skal skrive ... hva vi vil. Så sa jeg at jeg var veldig interessert. Det var en eller annen gang i 10. klasse eller videregående, det husker jeg ikke helt.

F: Så det er en stund siden da eller?

I: Det er veldig lenge siden.

F: Hvor mange år blir det, da?

I: Åh ..., hva blir det da? Jeg er 20 nå, da var jeg vel 15¹². Rundt 5–6 år siden.

F: Riktig.

I: Ja. Så da ... Da hadde jeg veldig lyst. Da sa jeg ja på alt, og overdrev hvor flink jeg var [begge ler] og sånn som det. For da ... da skulle jeg inn tenkte jeg. Pappa er jo veldig sånn militærmann. Han var tre år i militæret etter Libanon, så han har jo.. pusha litt på dette her da.

(...)

I: Og daa ..., så da søkte jeg jo det, også plutselig så ble jeg kalt inn til sesjon. Og da hadde jeg ..., da ville jeg heller studere.

¹² Informanten husker nok ikke helt presist her, da egenerklæringen sendes ut til alle norske statsborgere det året de fyller 17 år (<https://forsvaret.no/egenerklæring>).

Dette tilfellet viser at det er et tidsgap mellom når ungdommene fyller ut egenerklæringen og når de kalles inn. Mye kan skje på den tiden og for mange kan motivasjonen endre seg. Det er det som menes med at «motivasjonen er ferskvare».

De med personer i sitt nettverk med militær kompetanse vil kunne oppleve et annet grunnlag for å vite noe om militærtjeneste. De har hørt historier og fått tips og råd om hva de bør velge og hvordan de skal takle ulike situasjoner. En av informantene med fagbrev mener at det at hen har vært tett på Forsvaret gjennom familie og eget engasjement gjør at hen synes Forsvaret er en attraktiv arbeidsplass. Uten den erfaringen mener hen Forsvaret ville fremstått som mindre fristende.

Altså, nå er det jo relativt heldig da, at jeg har et ... en såpass stor kjærlighet for Forsvaret fra før av. Men da hvis jeg hadde kommet inn som menig mann og ikke vært oppvokst i Forsvaret, og hatt med Forsvaret å gjøre i, ja, halve mitt voksne liv, så tror jeg kanskje det hadde vært litt annerledes. For da hadde det nok frista mer å gå sivilt og tenkt «ja, altså, jeg får jo mer penger, og det er bedre for jeg har jo fri halve året», ikke sant? Det er ikke fullt så mange folk, og du får egen lugar, og du må ikke ... altså, det er ganske mye som snakker imot Forsvaret når du tenker ... sånn fra et ungdomsperspektiv, da. Så jeg som er 21 år, da, og kan – jeg kan ha fri halve året – ha en årslønn som en på 40 sikler etter.

Hvordan kan Forsvaret tilpasse sine rekrutterings- og seleksjonsstrategier til å treffe de personene med den kompetansen og de egenskapene de har behov for? Og hvordan skal Forsvaret kunne få kritisk personell til å velge en militær karrierevei? Rekruttering er i og for seg ikke den største utfordringen siden Norge har allmenn verneplikt. Problemet er å beholde det personellet Forsvaret har behov for på lengre sikt. Hvordan kan Forsvaret motivere disse menneskene til å gå videre til en militær karriere og bli der? Hvordan kan førstegangstjenesten brukes som motivasjonsfaktor for videre tjeneste? Disse spørsmålene bør være relevante allerede i rekruttperioden.

4.3 Hvordan påvirker rekruttperioden motivasjon for videre tjeneste?

Når vi snakker om motivasjon med informanter i rekruttperioden, ser de for seg motivasjon for å utføre førstegangstjeneste, eller motivasjon for videre karriere i Forsvaret. Svaret er at noen differensierer mellom de to, mens andre ser en sammenheng.

Flere av informantene uttrykker også at de hadde et sterkt ønske om å gjennomføre førstegangstjeneste, men uten videre engasjement i Forsvaret utover det. Noen av dem ble mer usikre utover i rekruttperioden, da de etter eget utsagn trives svært godt og etter hvert begynner å åpne mer opp for videre engasjement i Forsvaret. På slutten av rekrutten stiller jeg spørsmålet om informantene kan se for seg en karriere i Forsvaret. Én av dem svarer slik:

Nei, ehm, det blir mer sånn å prøve ut da, i dette året. Ehm, ja, får se, kan hende jeg trives, tar det litt som det kommer. Altså, jeg har ikke ... jeg har ikke bestemt meg for at

... jeg har absolutt ikke bestemt meg for at jeg skal, men jeg har ikke bestemt meg hundre prosent for at jeg ikke skal heller. Føler litt på det, tenker jeg, ja.

Noen informanter forholdt seg til eventuell videre tjeneste på denne måten, mens andre var mer sikre på at de enten skulle eller ikke skulle fortsette i Forsvaret. Mange av rekruttene fikk en stilling de ønsket etter rekrutten. Majoriteten av rekruttene svarer at de er fornøyd med tildelt tjeneste. Kun tre personer var henholdsvis litt eller veldig misfornøyd. Mange svarer at tildelt tjeneste gjør dem mer motivert, men det er for å gjøre en god førstegangstjeneste, ikke nødvendigvis for å fortsette i Forsvaret utover den.

4.4 Krav og Forsvarets behov

Flere i studien uttrykker at testingen av rekruttene i fysiske krav virker tilfeldige og at det tilsynelatende ikke er noen ankemuligheter. Få eller ingen får en ny sjanse til å ta en test, heller ikke om de har en dårlig dag. Da må det ifølge informantene være dokumentert sykdom¹³. Mange uttrykker (både i intervjuer og uformelle samtaler) at de opplever idrettsbefal- og offiserer som rigide når det kommer til å opprettholde og overholde reglene. Forståelsen for dette varierer blant informantene. En svært motivert rekrutt var kun et par sekunder fra å klare svømmekravet til idrettsoffiser. Selv om vedkommende utenfor intervjuet uttrykte høy grad av motivasjon for å bli idrettsoffiser, og til og med så for seg en mulig videre karriere i Forsvaret, har rekrutten ifølge eget utsagn stor respekt for reglementet. Dette medførte at kandidaten heller ikke søkte på drømmestillingen sin.

I en FFI-rapport fra 2019 kommer det frem at seleksjonen til førstegangstjenesten først og fremst baseres på behovet for menige og ikke med tanke på videre rekruttering til utdanning og karriere i Forsvaret:

Representanter for VPLS/SST er ikke så opptatt av videre tjeneste i styrkestrukturen etter førstegangstjenesten, men har mer fokus på fordeling til tjeneste etter rekrutten. Årsaken til dette er fordi på enkelte av fartøylene utgjør gastene 50 prosent av besetningen, og Sjøforsvaret er helt avhengig av jevn og stabil vernepliktmasse får å kunne tilfredsstillende de operative kravene og leveransen (se også avsnitt 4.2.3.1 side 32). (Teien m.fl. 2019: s. 49).

Er Forsvarets krav på linje med organisasjonens behov? Eller kan det hende at kandidater med en kompetanse Forsvaret trenger forsvinner ut grunnet krav som «egentlig» ikke er nødvendige? En rekrutt med fagbrev og erfaring fra heimvernsungdommen gjorde seg disse tankene om fysiske krav og hva Forsvaret bør legge vekt på.

¹³ Påstanden her har rot fra informantenes utsagn, ikke fra Forsvarets regelverk eller policy. Hva som er regelen er ikke relevant her, da det er hva rekruttene forholder seg til og selv tror og mener som styrer deres adferd og holdninger. Det kan være stor forvirring blant soldatene hva som «egentlig» er korrekt regel eller policy når det gjelder ulike aspekter av tjenesten.

Det ... det jeg tror, jeg har jo gjort mye reflektering i det her, det at jeg hadde vært syk når vi hadde de her fysiske testene, og jeg har jo konkludert med det ... det du og sikkert mange andre i Forsvaret har, at det er bare ett organ som taper på å sende meg hjem, og det er Forsvaret. Og i og med at ... altså, jeg er ... det er et saying innen skipslektrikermiljøet, det er det at jeg får betalt for det jeg kan og ikke for det jeg gjør. Og i det så ligger det jo mye sånn her, ikke springing blant annet, så jeg er ikke så god til å springe, så, men jeg er veldig god i fagfeltet mitt, som er ... altså både det militære fagfeltet siden jeg har gjort det så lenge, og det sivile innad ... som skipslektriker. Og så da hvis Forsvaret velger å si «nei, vi vil ikke bruke deg på båt, fordi du springer ikke ... du springer 3000 meter ett minutt og åtteogtredve sekunder for sakte», så har jeg konkludert med at ... altså, det er dumt for meg som har veldig lyst til å gjøre en tjeneste for landet mitt og for meg sjøl ... altså, det er bare vinn-vinn for meg å gå på båt, men det er bare tap for Forsvaret å ikke sende meg på båt, sånn sett.¹⁴

Opp gjennom årene har vi som forsker på Forsvaret ofte hørt fra militært personell at Forsvaret har en utfordring med å fylle behovet for personer med noen typer fagbrev, som for eksempel maskinister og elektrikere. I følge rekrutteringspersonell fra denne studien handler det blant annet om at mange av de som har fagbrev har utfordringer med å tilfredsstille Forsvarets krav til dem som kalles inn til tjeneste. Det er for eksempel krav til sikkerhetsklarering, helse (som fargesyn, sunn BMI, fri for visse allergier), høy nok AE (allment evnenivå) og fysiske tester. I tillegg til at noen med fagbrev ikke tilfredsstiller alle disse kravene, er ikke Forsvaret nødvendigvis en attraktiv arbeidsplass for disse siden de ofte har mange andre muligheter. En rekrutt med fagbrev sier dette om at Forsvaret trenger hen mer enn hen trenger dem:

Sender de meg hjem herifra, så har jeg jo ... 18 jobber jeg sikkert kan gå til.

Jeg ønsker på ingen måte å formidle i denne rapporten at Forsvaret skal fjerne krav til personellet. Det som kommer fram i intervjuer og diskusjoner med informanter er at mange mener at testene som gjøres og kravene som stilles bør være i tråd med det arbeidet vedkommende skal utføre. Hvorvidt en skipslektriker må være i stand til å løpe en 3000 meter på en eksakt fastsatt tid er ikke innenfor denne studiens kompetanseområde, men det er vår oppgave å formidle at noen av informantene våre mener at det er unødvendig. Det er viktig å understreke at veldig mange i denne studien, også med fagbrev, var motiverte for å gjennomføre førstegangstjenesten. Imidlertid var det i september cirka en tredjedel som var motiverte for videre utdanning eller karriere utover førstegangstjenesten etter å ha fått tildelt stilling etter rekrutten. Tallene var omtrent de samme før tildelingen, men det var ikke nødvendigvis de samme informantene som svarte det samme, noen hadde endret mening den ene eller andre veien. Én av rekruttene fikk en annen stilling en hen søkte, men til det bedre. Vedkommende ble enda mer motivert for videre tjeneste i Forsvaret etter førstegangstjeneste etter tildelt stilling:

¹⁴ Denne informanten fikk den tjenesten på båt som hen ønsket, så i dette tilfellet ser det ut til et hans andre kvalifikasjoner oppveide for at hen ikke klarte kravet på 3000 meter.

I: Ja, så det var en utrolig god overraskelse, til en enda bedre overraskelse, så det var jo ... ja.

F: Men, hvorfor? Hadde de tatt feil, eller hva?

I: Det er Sjøforsvarets behov, rett og slett.

F: Ja, så de fant plutselig ut at de manglet én?

I: Ja, de sier jo det, at de tar hensyn til hva vi søker, men det er jo behovet til Sjøforsvaret som bestemmer hvor du går. Så søker du en stilling, og de trenger deg et annet sted, så setter de deg et annet sted. Så det var jo bare ..., jeg vet ikke om det er råflaks, eller hva det er. (...) Jeg er blitt mer motivert, ja, da har jeg blitt mer motivert. Det har ikke gjort meg mindre motivert for å si det sånn.

I dette siste tilfellet ble rekrutten sett for sine egenskaper og flyttet til en stilling vedkommende ble veldig glad og stolt og motivert av. Hen følte seg sett. Som rekrutten selv forteller ble hen enda mer motivert av å bli tildelt denne uventede stillingen.

4.5 De som ikke var motiverte for tjeneste

Det er tydelig at mange av informantene er motiverte for tjeneste. Men det er likevel noen som blir selektert som ikke er motiverte på forhånd. I Vernepliktsundersøkelsen fra 2019 (med 2018-kontingenten) sier 61 % at de ville avtjent førstegangstjeneste hvis den hadde vært frivillig, 21 % sier «kanskje», 5 % svarer «nei, helt sikkert ikke», 10 % svarer «nei, tror ikke det», og 3% vet ikke. Det vil si at 15 % av de som kommer inn sier de ikke ville vært inne hvis de hadde kunnet velge. I denne studiens utvalg var det flere informanter som uttrykte at de i utgangspunktet ikke ønsket å avtjene verneplikten. Flere forteller om hvordan de forsøkte å slippe:

I: Ehm, he, he, jeg husker jeg sa at jeg hadde litt ... fikk litt vondt i magen når jeg spiste melk. Altså, jeg fikk ikke det ... jeg har litt ... reagerer litt på melk, men ikke spesielt mye liksom, ehm, men så kom jeg inn uansett.

F: Du gjorde det ja?

I: Ja, ehm, og jeg husker jeg var ... jeg begynte å gråte når han sa jeg kom inn, og var sånn her «jeg vil ikke». Ja, jeg blei skikkelig lei meg, fordi jeg hadde liksom planen klar for det her året da.

Selv om informanten løy, så måtte vedkommende likevel inn til tjeneste. Ironisk nok fikk hen lavere karakter på helseprofilen sin på grunn av dette og sto i fare for å ikke få den stillingen hen ville ha i førstegangstjenesten. Imidlertid klarte vedkommende å få endret helseprofilen og fikk ønsket stilling. En annen ressurssterk rekrutt gjorde det hen kunne for å unngå førstegangs-tjeneste:

Jeg var på sesjon i januar, og da ville jeg egentlig sånn ... da ville jeg egentlig ikke inn i det hele tatt. Var egentlig veldig negativ til det, fordi jeg hadde tenkt å begynne å studere i år liksom, men så kom jeg inn, også var jeg ... hadde hørt om noen på skolen som hadde, på en måte, blitt tvunget da, også.. (...) Også tenkte jeg liksom okay, jeg presser meg ikke så hardt på de fysiske testene, jeg gjør det litt sånn ... ikke sånn ... dem sa jo at liksom, man skal ikke gjøre det, da. Altså, man må på en måte gjøre det så godt man kan, men jeg tenkte sånn her – hva hvis jeg går av? Så jeg gikk av litt før på tredemølla enn det jeg egentlig ... ja, altså, jeg kunne ha fortsatt litt til, og gjorde litt kanskje færre pull-ups enn det jeg egentlig klarte, skjønner du, for å være sikker på at jeg ikke skulle komme inn.

Denne rekrutten gjorde en bevisst innsats for å ikke bli innkalt, men ble det likevel. Hen fortalte at hen ikke presterte på sitt beste fysiske, men når det gjaldt den skriftlige prøven turte ikke vedkommende å gjøre det dårlig i redsel for å bli stående idiotforklart i Forsvarets papirer. En annen var heller ikke særlig motivert eller fornøyd med å bli innkalt til førstegangstjeneste:

Jeg var veldig lite motivert. Jeg sa jo at jeg absolutt ikke ville. Så dreit de i det. Så kom jeg inn på sesjon 2, blei sur. Så sa jeg igjen på intervjuet at jeg absolutt ikke ville inn. Så dreit de i det. Da var jeg jækla sint på Forsvaret.

Til tross for sin misnøye med å bli innkalt til tjeneste, var denne informanten likevel fornøyd med tjenesten når hen først var inne. Mange av rekruttene hadde allerede kommet inn på diverse studier. Flesteparten frøs studieplassen sin, men ikke alle syntes det var uproblematisk:

F: Hva er det du skulle studere da?

I: Medisin.

F: I?

I: Oslo.

F: Du hadde kommet inn?

I: Ja, jeg kom inn.

F: Men du kan vel fryse studiet?

I: Ja, jeg har gjort det. Så det blir jo til neste år da, men det var litt kjipt for jeg hadde liksom ... alle vennene mine skulle dra og studere dem også, og det var på en måte det jeg hadde jobba for alle de tre årene på videregående. Så var det liksom det som var målet, så ble det på en måte forskjøvet da, men så når ... altså, sånn, moren min, hun syntes jeg burde dra i militæret liksom. Alle folk syns at jeg burde gjøre noe annet, fordi jeg hadde gjort skole i ... altså, kontinuerlig i tre år, egentlig ikke gjort så mye annet, he, he.

Som for denne rekrutten er det ikke uvanlig å planlegge et utdanningsløp sammen med andre. En gruppe venner planlegger å studere, muligens dele leilighet eller lignende, og har sett for seg en tilværelse sammen. Mange jeg har snakket med i mine studier de siste årene, særlig etter innføringen av allmenn verneplikt, er av den oppfatning at hvis man ikke vil inn i førstegangstjeneste, så trenger man ikke det.¹⁵ Det bildet ble noe nyansert gjennom dette feltarbeidet. Flere av informantene fortalte at de ikke hadde vært motivert for tjeneste i utgangspunktet. Både motiverte og umotiverte informanter sa de var overrasket over å se på sesjon at mange motiverte ikke kom videre, mens andre umotiverte faktisk ble tatt inn. Jeg tok det opp med en rekrutt som fortalte at hen ikke trodde hen måtte inn til førstegangstjeneste hvis hen ikke ville.

F: Jeg tenker liksom at ... jeg har en forestilling om at hvis du ikke vil inn i Forsvaret, så slipper du.

I: Jeg vet.

F: Men du opplevde jo ikke det da?

I: Nei, jeg syns ... jeg syns også det var ... jeg ble veldig irritert, for det var mange folk jeg var på sesjon med som ikke kom inn, men som på en måte ... hadde lyst. Også syns jeg det var litt urettferdig at jeg som ikke hadde lyst i det hele tatt, og som ga veldig tydelig uttrykk for at jeg ikke hadde lyst, måtte bli tvunget inn. Og han ... jeg husker han fyren, han, på en måte, befal eller jeg veit ikke hva han var, men han som på en måte hadde det siste intervjuet med meg på sesjon. Han var sånn «ja, jeg får egentlig litt dårlig samvittighet av å sende deg inn», og jeg var sånn «jaa», heh.

Mange uttrykte at når de nå først var inne til førstegangstjenesten ville de ikke dimme før tiden. Et særlig utslag hadde dette med hensyn til det å rapportere om skader til troppsbefal og sanitet. Det kom frem gjennom det første feltoppholdet at flere hadde småskader, små kutt, beinhinnebetennelse eller andre plager, men uten å gå til sanitet med det. Jeg lurte på hvorfor, og da svarte flere at de var redde for å bli dimmet. Nå var de inne og hadde avlyst, utsatt eller fryst alle andre planer for året fremover, så det å gjennomføre var viktig. På spørsmål under intervjuet, svarte en liten andel «ja» på at de ville gått til sanitet med en skade, flere svarte «nei», mens omtrent en tredjedel svarte «kun hvis det er alvorlig». Én av informantene fortalte om et kutt under foten fra barbeint fotball der hen tråkket på et glasskår. I stedet for å gå til troppsledelse eller sanitet, fikk rekrutten hjelp fra flere av de andre til å forbinde og behandle såret. Vedkommende gikk med dette lenge og skjulte det så godt hen kunne for troppsledelsen. Til slutt ble det bedre. Men det kunne gått ille, og skaden burde ha blitt tatt hånd om av helsepersonell med én gang. Om denne redselen for å bli dimmitt var berettiget eller ikke er uvisst, men her bør Forsvaret ta noen grep. Tydelig informasjon på hva som er og ikke er dimisjonsgrunnlag bør kommuniseres så tidlig som mulig til rekruttene.

¹⁵ Det kan se ut som denne oppfatningen er utbredt blant personer utenfor Forsvaret også, et inntrykk jeg ikke har fra forskning, men fra mange samtaler i det sivile liv.

Alle rekruttene jeg snakket med som ikke var motivert for tjeneste i utgangspunktet sier de ikke ville inn, men når de først var inne ville de gjøre det beste ut av det. De er skoleflinke og fysisk aktive ungdommer som er vant til å prestere, og uttrykket ønske om å prestere godt også i førstegangstjeneste. Imidlertid vil de færreste av disse, ifølge egne utsagn i denne studien, være særlig interesserte i å fortsette i Forsvaret. De er ressurssterke på flere områder, psykisk, fysisk, kognitivt og sosialt, og har mange andre muligheter enn Forsvaret som utdanningsinstitusjon og fremtidig arbeidsplass. For eksempel har flere allerede kommet inn på prestisjestudier som medisin og jus der de har frosset plassene sine. Flere sier likevel at hvis de velger å gjøre noe annet i året etter førstegangstjenesten, kan de bare søke studiet igjen og komme inn.

Hvis Forsvaret ønsker ressurssterke personer til å gjennomføre en glimrende førstegangstjeneste gir det mening å rekruttere og selektere inn personer fra denne gruppen. Det kan likevel være hensiktsmessig å vurdere hvorvidt seleksjonskriteriene reflekterer det faktum at toppkandidatene har svært gode alternativ etter endt førstegangstjeneste.

4.6 Motivasjon for mindre attraktive stillinger

Forsvaret har et enormt mangfold av ulike arbeidsoppgaver. Mange stillinger kan oppfattes som «kjedelige», noe Forsvaret må tenke på ved rekruttering og seleksjon. I FFI-rapporten 18/02189 beskriver jeg hvordan motivasjon kan endre seg, uavhengig om forventningen var til kuler og krutt eller til rolig kontortjeneste (Hellum 2018: s. 52–56). Den problematikken er relevant her også, med tanke på rekrutter som opplyser om dalende motivasjon ved tildeling av stilling de oppfatter som «kjedelig» eller «lite utfordrende». Samtidig er det andre som har fått en annen stilling enn de søkte, men som de ble enda mer motivert av å få.

Dette er en utfordring for troppsbefalet som følger rekruttene til daglig. Hvordan få motivert personell til de ulike stillingene. Én av rekruttene viser en positiv opplevelse med viktigheten av ulike stillinger og hvordan det blir kommunisert fra ledelsen. Hen beskriver hvordan det var etter at alle hadde fått tildelt stillingene, til ulike reaksjoner:

Jeg husker bare når vi fikk de stillingene da, så var det jo liksom ... de som fikk sjøstillinger og sånn, var jo veldig fornøyde ikke sant, også var det de som ikke var så fornøyde. Så valgte de liksom ... de presiserte jo det at alle stillinger er like viktige, på en måte, og det er det jo. Det ser vi jo når jeg har gått liksom rundt her på velferden, og på kjøkkenet, også ... det hadde jo ikke gått rundt om vi ikke hadde hatt alle de stillingene. Så jeg tror liksom uansett hva man får, så er man en del av noe større da. Man burde være fornøyd med det, man trenger alt. Jeg syns det er veldig bra uansett hva man får da, ja.

Da stillingene ble tildelt, fikk rekruttene beskjed om at de ikke skulle vise noen særlig reaksjon. Dette ut av respekt for andre rekrutter som kanskje ikke ble fornøyde. Som her fortelles det om et fokus på at de som ikke ble fornøyde skulle bli tatt hensyn til. Samtidig presiseres det at alle stillinger er like viktige, selv om det muligens ikke kjennes slik for alle der og da som er skuffet.

Som rapporten fra 2018 viser, har befal stor innvirkning på hvordan soldatene oppfatter egen verdi og innsats (ibid). Et befal sier at de håper å utvikle «både en yrkesstolthet og en anerkjennelse av hvor viktig jobben du gjør er» (ibid), noe hen gjør gjennom å understreke viktigheten av de oppgavene de gjør. Ett av befallene på Madla bruker egne erfaringer for å motivere til tjeneste i «Vakt og sikring», en presumptiv mindre actionfylt tjeneste:

Jo, de har jo som sagt et veldig dårlig rykte på seg. Med en gang rekruttene kommer inn, så har de jo allerede hørt fra vennen til en kompis til en bror, at vakt og sikring, der blir de dårlige plassert, det er den kjedeligste tjenesten, og masse sånt. Og min erfaring der hvert fall, er at de som snakker negativt om egentlig alle stillinger, de har ikke vært i den stillinga sjøl. Jeg og kunne jo sagt at det å være vognfører er kjempekjedelig, men jeg har aldri vært det, så jeg har jo ingenting jeg skulle sagt om det. Så hver gang jeg presenterer meg for en tropp, så forteller jeg litt om meg, også sier jeg det at «jeg har vært vakt og sikring; jeg svare gjerne på alle spørsmål dere har om vakt og sikring; jeg syns det var kjempegøy, givende, og ja, sjukt spennende da å være vakt og sikring». Og da blir jo alle sånn «Hæ? Syns du det var gøy å være i vakt og sikring?», men det er jo litt som med det å være ambulansearbeider da, du veit aldri hva du går til når du kommer på jobb. Sånn som her på leiren, så er egentlig vakt og sikring det eneste operative stillingene du kan velge. Du har velferden og alt sånn, men de er ikke ... de har ikke våpen med seg, ikke sant. Det er det operative du kan velge i Stavanger og. Og ... ja, du bare veit aldri hva du går til når du kommer på jobb. Du må bare være klar for alt som kan skje. Noen dager er rolige, noen dager går i alarm, og hytt og gevær.

Dette befalet forteller videre om hvordan hen selv steg i gradene og hvordan en karriere kan legges opp med bakgrunn i denne type tjeneste. Flere rekrutter nevner dette befalet som motiverende når det gjelder å kunne få noe ut av en «kjedelig» tjeneste. Bortsett fra å understreke verdien av de ulike avdelingene og arbeidsoppgavene, er gode rollemodeller en svært viktig faktor for motivasjon. Eksempler som dette viser at ledere kan inspirere og motivere til mer engasjement. Ett viktig moment her er at dette befalet var ett som også var forholdsvis nær rekruttene, hen var én av lederne de så nærmest daglig og kunne høre på og stille spørsmål til. En slik nær leder vil være betydningsfull på en annen måte enn en annen som kommer inn i troppen, holder et «motivasjonsforedrag» og drar igjen.

4.7 Befalets påvirkningskraft

Lederne har stor innvirkning på hvordan rekruttene opplever tiden sin i Forsvaret. I samtaler og intervjuer med befal kommer det frem at de gjør er gjennomtenkt og at de drøfter frem en plan sammen. For flere av dem var det viktig å være en leder som motiverer rekruttene. Både til å yte sitt beste, men også til å trives og ønske å fortsette i Forsvaret. Det var ikke alle rekruttene som oppfattet dette like sterkt, men noen utsagn indikerer at befalet har kommunisert på en positiv måte som understreker verdien av rekruttene de er ledere for. En av rekruttene forteller om hendelser der befalet fremhever at rekruttene er på et høyt nivå med erklæringer som «dere hadde ikke vært her om dere ikke hadde klart det». En annen rekrutt mener befalet er støttende, faktisk koselig:

Det har blitt mye mer innstilling på at «dere er utvalgte, dere skal være gode soldater, vi skal gjøre dere til gode soldater», så ... jeg føler de siste ukene har vært veldig greie, veldig mer sånn, la oss trene oss opp, la oss bli best. Så jeg synes det har vært koselig de siste ukene.

Sitatet viser befal som er bevisst på ansvar, oppgaver og påvirkningskraft ved å påpeke at de skal hjelpe rekruttene til å bli bedre soldater. Selv om aldersforskjellen i en del tilfeller er veldig lav, har troppsbefalet et ansvar for soldatene sine. For noen soldater kan det oppleves som om de ikke blir sett ordentlig siden de er så mange (se kapittel 5.4). Imidlertid gir mine observasjoner og intervjuer et inntrykk av svært engasjerte ledere, som virkelig ønsker å inspirere soldatene. Et befal forteller om hvordan hen forsøker å fokusere på de som trenger det litt mer enn andre:

I: For sånn et år sida, så var det en rekrutt jeg hadde som, han var i kjempedårlig fysisk form, og han pusha jeg på alle løpeøktene vi hadde da. Gjennom hele skolen så pusha jeg han, også fikk jeg en melding av han på Facebook to måneder etter rekruttskolen. Da hadde han løpt 3000 på nytt, og løpt to minutter raskere, og han var så takknemlig for at jeg hadde pusha han, og det er jo kjempegøy for meg og.

F: Det må være en god følelse da!

I: Ja, også fikk jeg en melding av han for litt sida, han er jo lærling, så han skal jo være et år til. Og da fikk jeg en melding av han at nå hadde han bestått røykdykkerkravet, og skulle få bli røykdykker, og det er jo kjempegøy for meg å høre at han føler jeg har hjulpet han på den veien, og bare se litt utviklinga på det, da. Så jeg får jo med meg litt sånn rekrutter jeg har hatt tidligere, hvordan det går med de. Og det er mange jeg kjenner som får de til sitt fartøy, eller til sin avdeling, så jeg får jo høre om de, av folk jeg kjenner og, og det er jo veldig gøy å se og høre utviklinga deres da.

Empiri fra observasjoner og intervjuer, både av og med befal og rekrutter, viser troppsbefal som er engasjerte i jobben sin og som virkelig ønsker å inspirere, veilede og motivere. Det som er interessant med en slik studie er hvordan feltarbeideren har tilgang til ulike grupper. Oppfatningene kan være ulike når det ikke er direkte og åpen kommunikasjon. Befalet har et ansvar for rekruttene som tidvis betyr at de må holde en viss avstand. Noen av rekruttene etterlyste en mer kameratslig tone mellom dem og befalet, mens noen av befalet på sin side var svært opptatt av at det de gjorde var motiverende og lærerikt for rekruttene. Balansen mellom å være leder og å være kompis kan være utfordrende, særlig når aldersforskjellen er lav og hverdagen fører med seg situasjoner som krever samvær og kommunikasjon på et helt annet nivå enn mange er vant med fra videregående. Dette krever bevissthet om egen rolle fra lederne, samt en fintfølelse og intuisjon om hvor grensene går og hvordan kommunisere med rekruttene på en god måte. Et av funnene her er at rekruttene verdsatte uformelle samtaler der de opplevde å bli sett på som personer, ikke bare en kropp i en uniform.



Figur 4.2 *Befalet er med i felt.*

Hva er det som påvirker hvilke valg vi tar? Hvilke faktorer spiller inn for å bestemme adferden til personene i utvalget samt nye kandidater til Forsvaret? I neste kapittel vil vi se nærmere på aspekter som kan være del av beslutningsgrunnlaget til personer som kan tenkes å ta en utdanning eller gjøre karriere i Forsvaret. Hva de ser for seg i førstegangstjenesten er med på å påvirke hvordan de ser veien videre etter den.

5 **Anerkjennelse**

Som nevnt i rapporten 18/02189 om motivasjonsfaktorer, rekruttering, seleksjon og bibeholdelse kan små tuer velte store lass (Hellum 2018: s. 56–58). Noen slike aspekter er allerede omtalt i kapittel 3 og 4. I dette kapittelet presenterer jeg noen slike sider ved rekruttperioden som kan påvirke holdninger og oppfatninger om Forsvaret blant rekruttene. Det å bli sett og anerkjent står frem som et element informantene var opptatt av. Vi ser her nærmere på funn fra feltet som viser hvor viktig anerkjennelse av soldatene som individer spiller stor rolle.

5.1 **Å bli sett**

En av forventningene flere av rekruttene hadde, var å bli møtt av strenge og kjeftende befal. Mange uttrykte overraskelse og tilfredshet med befal og troppsledelse som underviste pedagogisk, ikke brølte, og virket interesserte i jobben sin (etter informanters beskrivelser). Flere beskrev befal som inspirerende og motiverende. Likevel var det også en del som mente

troppen besto av for mange personer og at relasjonen mellom befal og rekrutter ble for upersonlig og distansert.

Gjennom de to feltarbeidene ble det tydelig at mange av informantene hadde et behov for å bli sett¹⁶. Dette er følelser som er nedfelt i de fleste av oss. For rekruttene kan det for eksempel handle om det å bo hjemmefra for første gang. Mange er vant til å prestere og vant til å bli sett og anerkjent. Flere av informantene uttrykte at de likte godt å bli intervjuet, fordi da ble de sett og hørt som individ¹⁷. Det er ikke uvanlig at informantene opplever det meningsfullt å bli intervjuet.¹⁸

Motivene de forskjellige soldatene har for å ønske å bli intervjuet er helt sikkert flerfoldige. Men at det handler om å bli sett og hørt, og samtidig ville bidra, ser ut til å være tydelig i dette materialet. En av rekruttene jeg intervjuet i august sa da hen kom at «dette har jeg gledet meg til! De andre sier det er så chill, nesten som terapi!»

Det kan virke trivielt at rekruttene har et behov for å bli sett i denne sammenhengen. Imidlertid er det mye som kan tyde på at det å bli sett, og ikke minst, anerkjent, betyr mye for denne generasjonen. En arbeidsgiver som ikke er i stand til å gjenkjenne og anerkjenne en persons egenskaper og meritter, vil oppleves som lite attraktiv å satse på, utdanningsmessig og karrieremessig. Derfor er det relevant å ta med dette elementet i en rekrutterings- og seleksjonsprosess.

5.2 Å bli sett i en stor tropp

Balansen mellom det å se og det å bli sett – relasjonen mellom befal og rekrutt – ble påvirket av troppens størrelse. Jeg har ikke forsket på andre kontingenter av rekrutter på Madla og kan ikke si noe om hvordan det var før troppene ble slått sammen fra tolv til seks, men nedenfor

¹⁶ Med «å bli sett» her menes det å få anerkjent sin eksistens og sin rolle i en sosial gruppe. Det er vanlig å definere seg selv og sin egenverdi ut fra ens egen forestilling om hvordan andre ser på deg.

¹⁷ Dette ifølge informantenes direkte tilbakemelding til forskeren som intervjuet.

¹⁸ I sin avhandling «The Struggle over Military Identity» fra 2015 beskriver Nina Rones et lignende behov hos noen av sine informanter, som var befalelever. Hun skriver: “*Some of the interviewees spoke positively about the interview situation to other candidates. For instance, in a break between lessons when I was coming toward a group of candidates, one of the interviewees said: ‘It was so nice to be interviewed’. Then, candidates who had not been interviewed asked when it was their turn to be interviewed*” (Rones 2015: s. 134).

Rones` erfaring her er lik min, da mange rekrutter kom til meg og tilbød seg å bli intervjuet. Særlig under oppfølgingsfeltarbeidet fikk jeg mange henvendelser fra personer som spurte om jeg ville intervju dem. Imidlertid skulle jeg, sett bort i fra befalsintervjuene, kun intervju de samme jeg hadde intervjuet i august. Det betydde at jeg måtte si nei til alle nye som tilbød seg å bli intervjuet i september, i motsetning til Rones, som i stedet intervjuet mange flere enn hun hadde planlagt.

presenterer jeg empiri som belyser hvordan rekrutter og befal opplevde situasjonen under dette feltarbeidet.

Høsten 2019 ble 12 tropper sjørekrutter slått sammen til 6 tropper. Dette medførte en del nye utfordringer. Blant annet måtte troppene likevel ofte deles opp i to deler av undervisningen da det ikke var plass til hele troppen i ett klasserom. Troppen jeg fulgte besto av omtrent 90 personer og ble delt opp henholdsvis i Alfa og Bravo. Disse to undergruppene bodde på samme kaserne, men i ulike oppganger. Mange av informantene fortalte om gruppentallitet og en viss rivalisering, særlig i begynnelsen. I samtaler med flere fra troppsbealet kom det frem at de syntes det av og til kunne være vanskelig å se alle rekruttene under sitt befal like tydelig som de ønsket.

Underveis ble det interessant å høre hvordan troppsbealet tenkte om sammenslåingen og håndteringen av en større gruppe: Dette bealet svarte slik:

F: Men hvordan klarer du å se de forskjellige, og hvordan går du fram for å motivere dem liksom?

I: Så, før så hadde vi jo mindre tropper, og da var det litt enklere da. Da kunne jeg jo navna på alle etter hvert, og man huska mer sånn «ja okay, han er god på det, men litt dårligere på det, og han er flink på det, og hun kan det, og så videre». Man visste hvor man skulle bruke de, da, sånn som når de skulle drille på kveldstid, så kunne jeg jo si at «hun har full kontroll på sanitet, så hvis dere lurar på noe, gå og spør henne, jeg veit at hun kan det». Men det er litt vanskeligere nå, da, med større tropper, og nå driver jeg jo og finner ut hvordan jeg skal få det til med store tropper og.

Det var tydelig at noen befal også opplevde noen utfordringer med en slik større gruppe. Likevel var det sannsynlig at det lå noen tanker bak sammenslåingen. Jeg spurte noen befal om bakgrunnen for endringen, og en svarte slik:

I: Eh, vi har hatt en sånn hospitering med Garden, der vi fikk en fra Gardeskolen, også fikk de en fra oss. Og da har jo de sett litt på forskjellene der, og Gardeskolen er veldig gode på det de gjør, og oss og de, vi er jo de største rekruttskolene i Norge da, så da ble det bestemt at vi skal prøve deres struktur¹⁹, da, om det funker bedre. Og det gir oss mer rom for å ta avspasering, det blir ikke krise om en av oss er syk. For før så var vi tre i troppsstaben, og da var det litt verre hvis en var på avspasering og en var sjuk, da var det plutselig en som stod igjen alene.

F: Så dere har ikke blitt så mange færre per soldat?

I: Nei, vi er jo blitt dobbel troppsstab, men dobbelt rekrutter og da. Det er vanskeligere å se enkeltindivider, men jeg merker jo at jeg har blitt bedre utover skolen på å liksom

¹⁹ Utsagnet om at beslutningen om å slå sammen troppene er inspirert av modellen fra Garden er ikke bekreftet av andre i troppsbealet eller i ledelsen for Sjøforsvarets avdeling på Madla.

se dem. Men det er en tilvenningsprosess, det er det. Det er jo en overgang, og det var jo alle veldig klare på, vi har jo prata masse om det før skolen²⁰ begynte, at vi kommer til å møte på fartsdumper, men vi må jo bare omstille oss fra det gamle, til det nye. Prøve det ut.

F: Tror du det kommer til å fortsette å være sånn, eller?

I: Ja, det tror jeg. Det er hvert fall ikke nok med å prøve det gjennom bare én skole. Det er ikke det, så vi kommer hvert fall til å prøve det flere skoler før vi setter svart på hvitt, hva som er best. Så får nå vi se da. Men det funker jo, det var ..., i starten var det veldig overveldende å ha så mange rekrutter, men det går sin gang. Man kommer alltid gjennom det, man kommer gjennom utdanningsprogrammet.

F: Hm, men dere har jo på en måte delt dem opp i to, så det oppleves jo nesten som to ...

I: Ja, i starten så hadde vi leksjoner som var litt delt, men så etter hvert så kan vi begynne å ha de samlet. For det er noen ting der det blir litt masse å ha hele troppen på leksjoner, men på mange leksjoner så kan vi og ha alle sammen da. Så i starten var det flere av de leksjonene der vi måtte dele de, ja. Så det har jo vært en utfordring det og, å få de til å se seg selv som én tropp. Det vet jeg at de slet litt med, og vi slet litt med å få de til å se det, at de er en tropp, men det har jo gått sin gang. De begynner jo å skjønne det de og, så ...

Det kommer frem her at det er gjort visse vurderinger opp mot endringen, blant annet med hensyn til personellsammensetning. Dette befalet uttrykker at troppsledelsen blir mindre sårbar når det er flere til å lede. I tillegg ser det ut til at det er en fleksibel ordning, at den prøves ut, og hvis det ikke viser seg hensiktsmessig, er det åpent for å prøve andre løsninger. Ved forklaringer og kunnskap om bakgrunnen for endring, er det lettere å forholde seg til situasjonen. Denne kunnskapen kom til syne gjennom direkte spørsmål fra meg til befal og gjorde det tydeligere for meg hvorfor en slik beslutning ble tatt. Jeg fikk derimot ikke inntrykk av at rekruttene hadde denne informasjonen. Tilgang til informasjon er viktig for å forstå beslutningsgrunnlag, og vil også være nyttig for begrunnelse for egne valg.

Det at troppen var såpass stor påvirket hvordan rekruttene opplevde samhold og det å bli sett individuelt. Å føle seg som «en av mange» kan muligens også ha noe å si for motivasjonen. De som blir kalt inn til førstegangstjeneste er del av et mindretall, de fleste i et årskull skal ikke inn. Hvordan påvirkes de av en slik «eksklusivitet»?

²⁰ Når befalet her snakker om «skoler», mener vedkommende de fire forskjellige inntakene med rekrutter i året. En «skole» er en kontingent.

5.3 Opplevs førstegangstjenesten som eksklusiv?

Flere av oss FFI-forskere som på ulike måter har forsket på rekruttering og seleksjon i Forsvaret har gjennom interne diskusjoner antatt at en av de viktigste årsakene til at førstegangstjenesten har vært ettertraktet blant norsk ungdom de siste årene handler om eksklusivitet. Siden kun 7–8000 personer kalles inn til tjeneste årlig av et årskull på ca. 60 000²¹ er det kun en liten minoritet som gjennomfører førstegangstjeneste i dag. Vi har formodet at det gjør tjenesten mer ettertraktet og enda mer «skinnende» på CV-en, at eksklusivitet henger sammen med det å være ettertraktet. I løpet av både det første og andre feltarbeidet fikk jeg gjennom samtaler et inntrykk av at dette ikke var slik rekruttene selv oppfattet det. Derfor føyde jeg til et spørsmål om dette i intervjuguiden i løpet av det andre feltarbeidet²². Svarene var overraskende. De aller fleste stilte seg uforstående til at de var «utvalgte» eller «spesielle» på noen måte ved å ha bli kalt inn til førstegangstjeneste. Noen uttrykte at de var heldige, da de hadde observert andre på sesjon de mente fremsto som mer «verdige», men som røk ut på «bagateller» (ifølge informantene). En oppsummering av intervjuene viser at av de som fikk spørsmålet, svarte få at de følte seg heldige, og halvparten at de ikke følte seg spesielle. Etter å ha fått presentert reelle tall på hvor få av et årskull som blir kalt inn, uttrykte mange at de følte seg mer spesielle med det de visste nå. Hvis vi setter dette sammen med informantenes behov for å bli sett og hørt (se kapittel 5.1), kan det være hensiktsmessig å bruke dette som et argument i rekrutteringssammenheng. En av informantene svarer dette på om hen føler seg spesiell eller heldig som har fått kommet gjennom nåløyet til førstegangstjenesten:

Ja, ehm, jeg vet ikke, hehe. Egentlig så følte jeg sånn når vi først skulle søke på den derre første sesjonen [fylle ut egenerklæringen], at det egentlig var litt sånn at hvis du hadde veldig lyst, så var det bare å skrive noe bra, og hvis ikke, var det bare å skrive et eller annet sånn at du ikke kom inn, på en måte. Men jeg opplevde at det var folk som hadde lyst til å komme inn som ikke gjorde det, da. Ehm, så jeg ble jo glad når jeg kom inn, for da hadde jeg jo lyst. Da følte jeg litt sånn «Yes!», da er vi liksom et steg videre. Også var det jo den neste sesjonen, når jeg liksom fikk den innkallinga første gang, da, når jeg faktisk skal møte der og da, så ble jeg litt sånn «ja, da vet jeg hvert fall hva jeg skal gjøre et år fremover». Det var litt gøy, så, ja, føler meg jo heldig. Som kan. Det er jo mange som ikke får komme inn fordi de ikke har et eller annet, også har de veldig lyst, som egentlig ikke har noe med ... sånn som, jeg har en venninne som har sånn eksem, jeg vet ikke hva det heter, et eller annet; og hun var kjempemotivert og sånn, men hun kom ikke inn, da, på grunn av det. Så er jo heldig bare at jeg har muligheten, da.

Som flere andre opplevde ikke denne rekrutten seg selv som del av noen elite. Men vedkommende erkjenner likevel at hen er en av få som kommer inn og kaller seg selv «heldig». Dette ordet gikk igjen under flere av intervjuene i betydelig større grad enn «spesiell» eller «utvalgt». Dette, sammen med at ingen av informantene kjente til tallene, tyder på at rekruttene selv ikke opplever seg som del av en eksklusiv gruppe. Én svarte at det jo var så mange på

²¹ Se: <https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/personell>

²² Se siste spørsmål vedlegg A, Intervjuguide oppfølging intervjuer september 2019.

Madla, så det var ingen grunn til å føle seg spesiell. Men litt under 1000 rekrutter på Madla er likevel få av et årskull på ca. 60 000. Da jeg opplyste om tallene, var det flere som sa at «nå føler jeg meg mer spesiell». Hvis Forsvaret legger mer vekt på at førstegangstjenesten er forbeholdt noen få, kan det også påvirke motivasjonen for å fortsette med en karriere eller utdanning også utover førstegangstjenesten. Noen kan oppleve at de er spesielt utvalgte og føle både mestring og se nye muligheter innen Forsvaret.



Figur 5.1 En noe «eksklusiv» gruppe.

5.4 Forsvarets verdi i det sivile kompetansemarkedet

Noe jeg har studert tidligere er informanternes subjektive oppfatninger av hvorvidt en militær utdanning og karriere er attraktiv for en sivil arbeidsgiver (Hellum 2018). I rapporten fra 2018 beskriver flere informanter på grenaderopptak at det å få akkreditert militær erfaring til sivil formell kompetanse vil være motiverende (ibid). Tanken er at dess mer verdi militær utdanning og kompetanse har blant sivile arbeidsgivere, dess mer attraktiv vil en militær utdannelses- og karrierevei fremstå for ungdom. Således kan akkreditering av militær kompetanse være en motivasjonsfaktor for flere av informantene. Flere tar dette opp selv under intervjuet i forbindelse med spørsmål om de ser for seg videre engasjement i Forsvaret. En rekrutt som ser for seg jusstudier sier hen vil holde seg innenfor sivile utdannelsesinstitusjoner:

F: Så Forsvaret (...) passer ikke så godt inn der?

I: Nei. Problemet med Forsvaret er rett og slett at det er så spesifisert utdanning. Altså, skulle jeg jobbet i Forsvaret, hadde jeg nok på en måte utdannet meg i Forsvaret. Og utdannelsen deres er liksom ikke ... passer ikke på det sivile nivå, og da må du satse på

en sivil ... sånn, karriere i Forsvaret da. Jeg har liksom ikke ..., om jeg kom inn på sånn Sjøkrigsskole-opptak, en veldig kul utdanning, det er bare sånn sjømakt og ledelse og navigasjon. Og det er en veldig sånn ... veldig mange har lyst på akkurat den studien. Men jeg kan ikke se for meg hvordan ... Altså, jeg kan se for meg hvordan ledelse i hvert fall hadde vært et veldig relevant fag å ha, men så skal du ha sjømakt og navigasjon også da, og det er bare sånn ... kult, men jeg vet da søren hva jeg skulle brukt det til. Det er veldig mye ... det er veldig mange sånne utdannelser i Forsvaret.

Vedkommende sier hen ser spennende ting ved militær utdanning, men at det er vanskelig å se for seg sivile bruksområder.

F: Men sånn Sjøkrigsskolen for eksempel da?

I: Ja, jeg vurderer det.

F: Du vurderer det ja?

I: Ja, vi får se hvor godt jeg trives, og hvor mye jeg har lyst til å legge i det. Hvis du først går Sjøkrigsskolen så er det utrolig fort at du blir boende her. Da er det en fordel å være sikker på at det er det du vil.

F: Ja, for det er jo plikttjeneste etterpå og?

I: Ja, du har plikttjeneste etterpå, også tar du jo en utdanning som er veldig relevant for Forsvaret, og mindre relevant andre plasser.

Imidlertid er det noen som påpeker at visse militære utdannelser er populære, nettopp på grunn av eksklusiviteten og profesjonsnivået:

Så, det er jo enkelte studier som er veldig ettertrakta sivilt og, sant, som for eksempel logistikkstudiet til Forsvaret, det har jo vært kjempeettertrakta blant sivile arbeidsgivere, men og desto vanskeligere å komme inn på.

Som vi ser med flere temaer er det her det argumenter i begge retninger. En militær utdanning kan bli ettertraktet blant sivile arbeidsgivere grunnet den særegne kompetansen det gir, samtidig som den samme kompetansen kan oppleves som mindre relevant utenfor Forsvaret nettopp fordi den er spesiell. Imidlertid må det understrekes at informantene selv ikke ser ut til å ha komplett oversikt over hva slags kompetanse som er ettertraktet på det sivile arbeidsmarkedet. Mer presis og tydelig informasjon om ulike muligheter både innenfor og utenfor Forsvaret kunne vært nyttig for flere.



Figur 5.2 Samlet tropp.

6 Informasjonstilgang for rekruttene

Vernepliktsundersøkelsen²³ tar blant annet for seg hvordan menige i førstegangstjeneste opplever å bli møtt, herunder også informasjonstilgang. Ett av spørsmålene i undersøkelsen er:

- «Vil du si at dine forventninger til førstegangstjenesten har blitt slik som forventet ut fra informasjonen du fikk om tjenesten av Forsvaret og rekrutteringsoffiserene?»

Totalt svarer i underkant av 70 prosent at det ble bedre enn forventet eller som forventet, mens rundt 20 prosent svarer verre enn forventet. På spørsmål om informasjonen de ble gitt stemte overens med hvordan førstegangstjenesten ble svarer flertallet at det stemte, mens noen mente

²³ Dette er den seneste versjonen av undersøkelsen og omhandler kontingent 2018. Feltperioden er 19.10.18–31.12.18 og 21.02.18–09.04.19. Den siste versjonen som er tilgjengelig på Forsvarets egne sider er per februar 2020 kontingent 2017.

det ikke gjorde det²⁴. Empirien fra dette feltarbeidet viser at en stor del av rekruttene trives godt, men at informasjonen de får, ifølge deres egne utsagn, ofte er mangelfull.

Hva slags informasjon de unge får vil nødvendigvis være med å påvirke hvilke valg de tar. Det vil også ha noe å si for hva slags forventninger de har. I denne studien har jeg spurt om hvordan og hva slags informasjon rekruttene fikk før eller på sesjon, hva slags informasjon de har fått om valgmulighetene sine, og hva slags informasjon de fikk sammen med tildeling av stilling etter rekrutten, det vil si i førstegangstjenesten.

6.1 Informasjon på sesjon

Tilbakemeldingen fra informantene er at de har fått lite informasjon fra Forsvaret om muligheter i førstegangstjenesten og videre utdanning og karriere. Mange uttrykker at de ikke helt visste hva tjenesten ville innebære basert på hva de opplevde på sesjon. Informasjon om for eksempel gren kunne være utydelig for dem grunnet tidsnød. Denne rekrutten beskriver opplevelsen slik:

Nei, jeg syns egentlig ..., jeg syns egentlig de burde tatt et kurs i starten, der du ble informert om, ja, hva slags gren vil du velge, vil du Luft, vil du ta Sjø, eller vil du ta Hæren? Også på en måte, si hvis du velger Sjø, da, da kan jeg ta denne, bare en time, og bare snakke fort om, greit oppsummert hvordan Sjøforsvaret var. Jeg føler det er så dårlig tid, for de gikk på en måte innom alt, bare sånn bønn gass. Det ble sånn, de gønna alt på én time, og det ble veldig sånn, uoversiktlig, hvis du skjønner? Så jeg syns de kunne vært enda flinkere til å fordjupe seg inn i mer da, det personene ville. Jeg vet ikke jeg.

Flere uttrykte en slik opplevelse, at sesjonen gikk fort, at de følte seg litt forvirret, og sa «ja» til det rekrutteringsoffiseren på sesjon foreslo. Det kommer frem i flere av intervjuene at informasjonsinnhenting er i større grad opp til dem selv enn de hadde forventet. Som denne rekrutten som hadde sett for seg å komme inn i Hæren, men fikk valget mellom Sjø og Luft:

Nei, på sesjon så får du ikke noe særlig god informasjon, i hvert fall ikke de som var på sesjon i (...) ²⁵. Da var det «dere har litt dødtid i løpet av dagen, bruk den PC-en som står der borte, og Forsvaret.no, til å finne ut hva dere har lyst til. Og da må dere ha klart det, hvis dere kommer inn». Det som var litt greit var det at det stod på innkallingen fra Forsvaret, at «Forbered deg på forhånd. Finn ut hva slags stilling du vil ha, hva du kan være interessert i». Men jeg ville jo i Hæren, så jeg hadde kun forberedt meg på Hæren. Så jeg visste litt om hva det, hva slags stillinger de hadde som kunne være interessante. Men selve informasjonen fra de offiserene som var på sesjon, den var heller dårlig. Det var ikke så mye.

²⁴ Totalt svarer 37 prosent at det ble bedre enn forventet, 29 prosent svarer at det ble som forventet, mens 21 prosent syntes det ble verre enn forventet. 13 prosent svarte «vet ikke».

²⁵ Sesjonssted er tatt ut av anonymiseringshensyn.

Informanten forteller at Forsvaret anbefaler å sette seg inn i tilgjengelig informasjon på forhånd. Imidlertid ser det fra mitt materiale ut som ikke alle følger den oppfordringen. Eller at de, som i dette tilfellet, erfarer endringer som gjør at de ikke vet hva de skal velge, og dermed opplever at de ikke har tilgang på tilstrekkelig informasjon. Det ser ut til at de som hadde fulgt oppfordringen hadde færre innvendinger mot informasjonstilgangen:

F: Følte du at du fikk tilstrekkelig med informasjon om mulighetene dine på sesjon, da?

I: Ja, det syns jeg, men jeg hadde lest meg ganske mye opp på forhånd og. Så jeg visste egentlig det så ..., ja. Nei, de var ganske flinke til å informere, for de hadde sånn informasjonsmøte i begynnelsen, og da sa de egentlig alt du trengte å vite. Men de sa ikke så mye om stillingene da, for det forventet de at vi hadde lest på forhånd.

6.2 Informasjon under rekrutten og i førstegangstjenesten

I begynnelsen av rekruttperioden ble det også gjennomført en «informasjonsdag» med foredrag og «stands» fra ulike avdelinger. Flere uttrykker at de opplevde dagen som for kort, med for lite spesifikk informasjon og veiledning. Noen nevner blant annet at det var køer ved noen av «standsene», slik at de ikke fikk snakket med de som var der for å informere og svare på spørsmål. En av rekruttene sier hen ikke fikk med seg all informasjonen under foredraget:

Nei, så vi hadde jo det foredraget, og det syns jeg var litt sånn ..., det var alt for mye informasjon på kort tid. Så, jeg prøvde liksom å skrive ned punkter, også var vi plutselig på neste slide, også ... Men kanskje snakke om det liksom i ..., kanskje litt mindre grupper, altså en tropp, liksom, enn å sitte en hundre stykker i en kinosal, der alle er slitne og vi har liksom allerede gjort ting og ... ja, eller bare fått et skikkelig hefte, der det er skikkelig utfyllende, syns jeg.

Det er tydelig at Forsvaret har flere tiltak for at rekruttene skal få tilgang til informasjon med oppfordring til å lese på forhånd, arrangere en informasjonsdag, samt gjennomføre intervjuer før tildeling av stilling etter rekrutten. Likevel er det mange som mener de ikke har hatt tilstrekkelig informasjon for å vite hva de skulle søke på. I prosessen med å søke om stilling i resten av førstegangstjenesten var det tendenser til «panikk» blant flere av informantene på kaserna.

Mine observasjoner var at mange var forvirret og usikre på hva de skulle skrive hvor, hvilke krav som ble stilt til de ulike stillingene, og hva de ulike stillingene ville innebære. Informantene hadde mange informasjonshefter om ulike avdelinger, men det var likevel en del forvirring med hensyn til hvordan de skulle gå frem. Skjemaet skulle være en slags kladd for ønsker, som ville bli gjennomgått med en offiser under intervjuet dagen etter. Det hadde kanskje vært hensiktsmessig om det hadde vært tydeligere kommunisert til rekruttene nettopp hva hensikten med skjemaet var. Neste kapittel omhandler både hensikten bak, samt hvordan rekruttene opplevde intervjuprosessen.



Figur 6.1 Ikke alltid lett å vite hvilken vei man skal gå.

6.3 Intervjuprosessen på rekruttskolen

Rekruttskolen varer stort sett mellom 6–8 uker, deretter går rekruttene over til å bli menige i ulike stillinger og avdelinger. Sjøforsvaret gjennomfører en intervjuoprosess av rekruttene ved hvert kull, der de får komme med ønsker om påfølgende stilling i førstegangstjeneste. Prosessen blir beskrevet slik:

Rekruttene får utlevert et skjema sammen med sin helseprofil, som skal gjøre at de ser hvilke stillinger de kan søke på, samt at de kan gjøre seg opp en formening om geografiske ønsker, differensiert tjeneste, prioritering av fartøystype. På skjemaet kommer det frem hvilke helsekrav som er satt til de ulike tjenestefunksjonene, samt eventuelle krav til skikkethet brovakt og krav til røykdykker. Tidligere tok vi imot skjema og skrev over informasjonen, men dette ble fort en situasjon hvor rekruttene ble sittende og vente mens ting ble registrert og da mindre imøtekommende og personlig. Det at vi ikke tar imot skjema, men at de selv forteller, gjør at de vurderinger de har hatt rundt rekkefølge og annen usikkerhet har blitt bedre fanget opp enn ved ren avskrift. Vi har derfor hatt denne tilnærmingen siden 2010 for å gjøre prosessen bedre. Vi forsøker så godt det lar seg gjøre å ha erfarne intervjuere, vi forsøker å bruke de samme og at de vi bruker har deltatt på fordelingsrådet. Ved å delta på fordelingsrådet, vil de ha en forståelse for hvordan data blir brukt, hvorfor tilleggsspørsmål er viktige for å avklare, samt hele prosessen med å få kabalen til å gå opp.

Tanken bak er at rekruttene skal få vist seg frem på en bredere måte enn kun gjennom et skjema, samt at intervjuoffiserene på sin side får et mer helhetlig bilde av kandidatene og hva de passer til. En slik dag med intervjurunder i august sammenfalt med feltarbeidet mitt, så jeg fikk lov til

å følge flere intervjuer og overvære prosessen. På slutten av dagen hadde jeg en uformell samtale med noen av intervjuoffiserene, samt at jeg har korrespondert med en av de ansvarlige (som også var intervjuoffiser den dagen) i ettertid for å få noen litt mer offisielle ord på hensikt og gjennomføring av denne prosessen. I korrespondansen med en av de ansvarlige for intervjuprosessen skriver vedkommende dette om bakgrunnen:

Hensikten med å gjennomføre intervjuer er for at rekruttene skal ha mulighet til å selv påvirke hvilken tjeneste de skal ha etter rekruttskolen. Videre får vi kvalitetssikret at de setter opp ønsker de er kvalifisert til, samt veiledet enkelte som trenger veiledning. Hvor mange som trenger veiledning varierer fra skole til skole og vil si at det er ca. ¼ som har behov for akkurat dette, mens resten har forberedt seg godt og vet hva de er kvalifisert til og hva de ønsker. Prosessen blir nok derfor oppfattet veldig ulikt, da behovet er ulikt.

Dette stemmer godt overens med empirien fra Madla. Som beskrevet i forrige kapittel var det en forskjell på dem som hadde forberedt seg og de som var mer usikre med hensyn til behov for ytterligere informasjon og veiledning. For å finne ut mer om hvordan rekruttene selv opplevde denne prosessen spurte jeg dem om dette. De aller fleste var positive til at det var intervjurunder i seg selv, men noen av rekruttene etterlyste et mer inngående intervju:

I: (...) jeg følte egentlig det bare var et muntlig skjema da, så det var ikke noe særlig forskjell mellom å sende inn et skjema, eller.. som du hadde lagd selv, eller å faktisk ..., det var ikke et intervju liksom.

F: Hva tenker du kunne vært ..., er det noe du tenker kunne vært gjort bedre?

I: Nei, men jeg føler liksom det å kunne få tid til å selge seg selv også da. Og altså vise litt sånn hva - de så jo hvordan, de sier jo hvordan du gjorde det, hva du har fått på de fysiske kravene og sånn. Ehh, og ja, men de kunne liksom, jeg vet ikke jeg, spurt litt sånn hva jeg liker, hvordan har det gått, hvordan jeg har opplevd det hittil da, perioden hittil. Og vært litt mer interessert i hvordan jeg er som person, da. For det tror jeg har mye å si på også hvilken stilling du kommer til å få.

Dette er kongruent med mange av informantenes behov for å bli sett. Flere av de som etterlyste et grundigere intervju mente de ikke hadde blitt tydelig nok sett eller anerkjent for hvem de er og hva de kan bidra med. Opplevelsene til rekruttene var at intervjuene var veldig ulike, noe som er nevnt i sitatet overfor. Tilbakemeldingen fra informantene var at noen intervjuer var veldig korte og kunne bære et visst preg av samleband, mens andre rapporterte om mer personlig oppfølging og hjelp til å finne en god vei videre. Disse sitatene beskriver litt ulike opplevelser:

Det er litt kortere intervju enn det jeg har vært vant til tidligere fra ..., bare forskjellige sånn jobber og sånt som jeg har intervjuet til da. Men jeg skjønner at de må det, for det er så mange som skal bli intervjuet. Så det var jo en effektiv prosess hvor de prøvde å hjelpe folk mest mulig. Jeg tror jeg var heldig med hun som intervjuet meg, for jeg hørte

jo på hva en del av de andre snakka om, da, og de følte at de ble pusha til å søke på noe, fordi den personen som intervjuer de, holdt på med det de ble intervjuet til da.

Det var bare en jeg snakka med som påpekte akkurat at hun følte seg litt pusha til å søke på noe som hun ikke egentlig hadde lyst til å søke på. Og folk som hadde ... fikk beskjed om at, eh, for eksempel: «ja men du burde sette opp sanitet», eller et eller annet sånt, også ble de liksom pusha til å, ikke nødvendigvis ha det på førstevalg, men ha et valg der som de ikke nødvendigvis hadde hatt lyst til å ha der, da. Ja, og det tror jeg, det kan være negativt, kan også være bra at folk ser hva de tror folk kan være gode til, og får de til å søke dit. Ehm, kommer litt an på.

Sitatene her viser tydelig at det er individuelle forskjeller i opplevelser, og at intervjuoffiserene også kan opptre ulikt. Fra en av de ansvarlige for prosessen kommuniseres det at det er en pågående diskusjon og at opplegget har vært gjennom omfattende endringer:

Vi har lenge forsøkt å forbedre prosessen og informasjonen for å ha mest mulig motiverte soldater i videre tjeneste. Før 2009 hadde vi en tilsvarende prosess, dog mindre informasjon til rekruttene, kortere tid til å veilede på «intervjuene» og ingen tilstedeværelse under offentliggjøring av stillinger. Resultatet den gangen var at ca. 1 av 4 valgte å klage på tildelt stilling/søke om endring av fordeling. Vi gjorde derfor en del endringer i 2009 som gjør at vi i dag har ca. 12 klager/søknader om endring av fordeling (tallene er per kontingent). Videre er antallet som ønsker å bytte tjenestested etter ankomst ny avdeling gått fra ca. 30 hver kontingent til 4–5.

Tallene Sjøforsvaret selv har²⁶ viser at i den kontingenten jeg fulgte, «1907-skolen» som den kalles, fikk 94,6 % enten 1, 2, eller 3. valget sitt til stilling etter endt rekruttskole.²⁷

Dette viser at mange får stillinger de har søkt på. Men det skal også påpekes at noen ønsket stillinger de ikke fikk opp på skjemaet under intervjuet, siden de ikke tilfredsstilte kravene. I noen tilfeller var det gjort feil, og rekruttene kunne blant annet hente ytterligere dokumentasjon på kompetanse som de senere kom tilbake med. Av alle informantene var det svært få som mente at denne intervjuprosessen ikke hadde noe for seg. Det var stort sett rekrutter som hadde søkt stillinger de helt klart ville komme inn på og at det ikke var noe tvil rundt verken kompetanse eller motivasjon. På direkte spørsmål var det ingen som anbefalte å kutte ut denne prosessen.

²⁶ Jeg har fått tilgang til tallene gjennom rekrutterings- og intervjupersonell ved Sjøforsvaret.

²⁷ Tallene er som følger: 254 rekrutter fikk førstevalg (60 prosent), 88 (20,8 prosent) fikk andrealget, 58 (13, 7 prosent) fikk tredjevalg, 19 (4,5 prosent) fikk fjerdevalg og 4 (0,9 prosent) fikk femtevalg.

6.4 Informasjon om ny stilling etter rekruttperioden

Under september-feltarbeidet hadde alle rekruttene fått tildelt stilling. Reaksjonene på det var en stor del av oppfølgingsintervjuet. Intervjuene ble da gjort etter tildelt stilling, men før de hadde avsluttet rekruttperioden. Noen av intervjuene ble tatt bare et par dager før, til og med dagen før avreise i noen tilfeller.

Når det gjelder informasjon om tildelt stilling, ser det ut til at det er skåret ned til et minimum for de fleste. Noen visste ikke en gang hvor de skulle, bare tittel på stilling. På spørsmål i september-intervjuet om de hadde fått noen informasjon om sin nye stilling fra Forsvaret svarte nesten alle informantene at de ikke hadde fått noen informasjon, mens kun én av dem svarte at hen har fått «litt/noe» informasjon. Noen har tilegnet seg en del informasjon gjennom familie, venner eller søkt på nett. Noen har også hatt befal med erfaring fra den type førstegangstjeneste og har fått noe info der. Denne informanten visste hvor hen skulle, men mindre enn en uke før de var ferdige med rekruttskolen, visste hen ikke når eller hva som skjedde:

F: Ja, så har du fått noe informasjon om hva du skal gjøre?

I: Ingenting. Det er litt rart syns jeg, så jeg kunne ønske de kunne gitt det litt før. De har vel ikke sagt hvilken tid vi skal få det heller, så jeg håper det er i løpet av uka. Sånn at jeg ikke er helt uvitende når jeg kommer.

F: Du må jo vite hva du skal og når i hvert fall?

I: Ja, jeg skal til Bergen.

F: Du skal til Bergen?

I: Mhm, det vet jeg.

F: Men ikke når, eller?

I: Niks, nei egentlig ikke.

En annen forteller om noe tilfeldig informasjon og usikkerhet:

F: Så, har du fått noe informasjon fra Forsvaret om hva du skal gjøre?

I: Ehh, nei, hehehe.

F: Nei?

I: Hehe, det ... vi har ikke egentlig fått spesielt mye sånn tilgang til informasjon, når det kommer til det, hehe. Vi har jo spurt litt rundt, men de vet heller ikke. Men eh, jeg tror alt egentlig kommer til å bli organisert når vi kommer opp på Haakonvern, for det er

sånn, der fartøyet holder til. Også skal jo jeg gå på navigasjonskurs, ifølge ..., ja hvem var det jeg spurte av de der ...? En eller annen i troppsstaben sa i hvert fall at det er navigasjonskurs først, også ... også, kjører vi på det; tut og kjør etterpå, hehe.

Vedkommende virker ikke særlig bekymret med tanke på lite informasjon, men det er tydelig at tilgangen er forholdsvis tilfeldig. Siden denne mangelen på informasjon ser ut til å være såpass konsistent, er inntrykket at dette er bevisst strategi fra Forsvaret. Det vil dermed være sannsynlig at det ligger gjennomtenkte argumenter bak som vi ikke kjenner til. Det vil da være vanskelig for meg å påstå hva som er hensiktsmessig. Svarene på spørsmålet om forventninger til ny tjeneste ble noe annerledes enn mine forventninger, da informantene ikke hadde særlig kunnskap om hva som ventet dem. Det var mange rykter og myter i omløp, og jeg ble selv spurt om en del siden jeg har vært på feltarbeid flere steder i Forsvaret. Mange av rekruttene var overasket over at de ikke fikk noe informasjon, men de fleste tok det med ro og regnet med at det ville ordne seg uansett.

Det er her viktig å understreke at denne studien viser at flertallet av informantene var veldig fornøyde med tildelt tjeneste, kun et fåtall svarte at de var misfornøyde. Det er altså ikke tildelingen av stillingene i seg selv informantene var kritiske til, men hvor lite informasjon de fikk fra offisielt hold om hva de skulle. Med noen få unntak var de aller fleste fornøyde med tildeling av stilling og gledet seg til fortsettelsen.

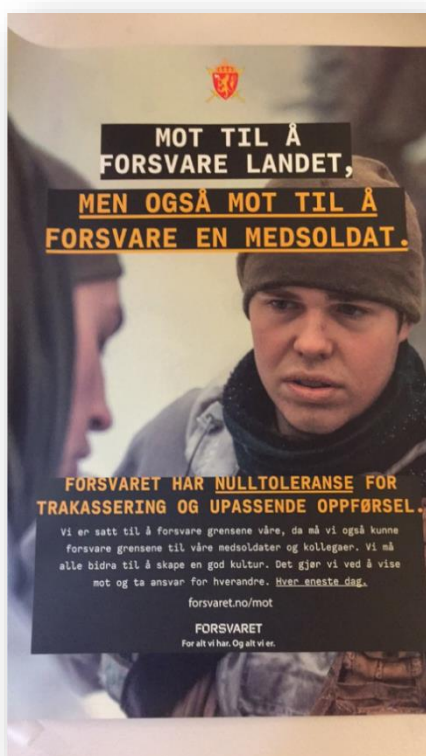


Figur 6.2 Eksempel på fornøyd rekrutt.

7 Kjønnsperspektiv – «guttastemning» og likeverd

I møtet med militæret er det et spørsmål om hvordan kjønn kan påvirke opplevelsen. Blir rekruttene møtt på en måte som gjør at de trives? Hva slags holdninger og adferd skapes og formidles i troppen når det gjelder kjønn? Hva mener informantene selv om et kjønnsblandet miljø?

Gjennom mange års forskning på kjønnstematikk i Forsvaret, viser mine funn at informantene selv virker mindre engasjerte i dette temaet nå enn da vi startet å forske på dette i 2008²⁸. Det forskes på og diskuteres både innad i Forsvaret og i samfunnet for øvrig, men rekruttene og menige som jeg snakker med ser ut til å være mer opptatt av andre temaer.



Figur 7.1 Holdningskampanjer på fellesområder.

Som jeg har observert tidligere i andre militærleirer, hang det også på KNM Harald Haarfagre plakater og oppslag med oppfordringer til ønsket adferd blant soldatene. Begge disse bildene

²⁸ Se videre på blant annet fra FFI-prosjektet «Forskning på Årskull»:

<https://www.ffi.no/aktuelt/arrangementer/hvorfor-er-det-ikke-flere-kvinner-i-forsvaret> og <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:2670/17-00889.pdf>

representerer holdningskampanjer som er kontinuerlig pågående blant militært personell og vernepliktige. Plakaten til venstre var en av flere som hang på fellesområder, mens plakaten til høyre var å finne på innsiden av døren til lugarene på kaserna.

I rapporten «Spiller ingen rolle om det er tut eller hank» var noen av funnene preget av at det ikke ble gjort noen særlig forskjell på kjønnene i førstegangstjenesten og at få opplevde kjønn som noe problematisk. Mange uttrykte at dette ikke var noen «big deal» (Hellum 2016). Underveis var dette inntrykket mitt fra disse to feltarbeidene på Madla også. Det er likevel noen nyanser det kan være hensiktsmessig å fremlegge. Informantene mener det er forskjell på kvinner og menn, at de har ulike egenskaper. Men de mener også at det ikke påvirker om du er en god eller dårlig soldat. Det er tydelig at Forsvaret har jobbet målrettet for å likestille kjønnene og sette en standard så tidlig som mulig. En kvinnelig²⁹ rekrutt sier de tidlig ble briefet på oppførsel og holdninger:

De var jo veldig strenge på det i starten, og vi hadde egne leksjoner på det og sånn, hvor de gikk gjennom alt. Fordi de har jo fått litt sånn kritikk på det tidligere, så de tok jo litt tak i det, da. De brukte eksempler fra en sånn artikkel som allerede lå ute da. Og ved gutter som koddet med jenter, også tar de det litt feil og sånn. Så, de har vært gjennom det, så jeg synes de guttene, i hvert fall på min tropp er veldig ..., liksom, det blir feil å si flinke, for at de ikke gjør det, men på en måte ... hensynsfulle.

Gjennomføring av undervisning allerede i rekrutten setter en standard for hvordan soldatene forholder seg til hverandre i resten av tjenesten. Ved siden av at det norske samfunnet er rimelig likestilt, unge kvinner og menn forventer likeverdig behandling, er de også vant til at kvinner og menn er blandet i mange sammenhenger. Likevel forventet ikke alle å bo sammen med noen fra et annet kjønn eller at det skulle være såpass mange kvinner i troppen. Blant annet forteller denne mannlige rekrutten om forventninger og sitt møte med Madla. Praksisen har endret hvordan han oppfatter det å være «jenter og gutter» sammen:

Før jeg kom her så forventet jeg faktisk ikke at det skulle være så mange jenter. Og jeg hadde jo vært klar over at det er jenter og gutter i Forsvaret, men det var litt for mange jenter enn jeg forventet. Det er ikke det at det gjør noe, men det var bare litt sånn ..., litt surprise. Så, nei, altså, etter fire uker her, så har jeg blitt overbevist om at det har faktisk ingenting å si. Det har ingenting å si. Når vi driver med driller på sanitet og sånn, og vi skal ha motsatt kjønn og sånn, og folk skal ta hånden inn i buksen og alt dette her, så ..., i begynnelsen så tenkte jeg okei, det der kommer til å virke litt sånn kleint i begynnelsen, men nå tenker jeg ikke på det.

Informantene forteller om fordeler ved et blandet miljø, for dem fremstår Forsvaret ikke nå som noen mannsbastion med trykk på dominerende maskulinitetskultur. Som denne mannlige rekrutten sier:

²⁹ I dette kapitlet kan det være relevant om informantene som siteres er kvinne eller mann. Det vil da bli beskrevet, som her.

Et utrolig godt miljø. Det at de begynte å ta inn jenter, gjør jo at du får ... først og fremst så er det mye kjekkere å være her, for da blir det ikke den gutteklubben, som det har vært. Også er det blitt mye mer roligere former på det enn hva jeg har hørt i fra tidligere generasjoner. Litt mindre galskap, og litt mer forsiktighet, og litt mer fintfølelse. Og det er egentlig utrolig bra miljø. Det er det.



Figur 7.2 Synlig tegn på kjønnsidentitet – få mannlige rekrutter har fletter.

7.1 Kjønnsblandede rom

Jeg har i mange år forsket på hvordan kjønnsblandede rom fungerer (Hellum 2010, 2014, 2016, 2019³⁰), noe som også er et tema i denne studien. Også her ser fordelene ut til å være mange flere enn ulempene. I troppen jeg bodde sammen med praktiserte de kjønnsblandede rom der det var mulig. Det var litt flere menn enn kvinner i troppen, så det var også noen «rene» gutterom. Men de fleste bodde på blandede rom. Det som var annerledes her enn fra tidligere feltarbeid i militærleirer, var at dusjene var delt inn i kvinne- og mannedusjer, mens toalettene derimot var unisex. De var alle private med dører og vegger fra gulv til tak. Verken i denne eller tidligere studier har jeg hatt informanter som har vært transkjønnete. Det er usikkert i hvor stor grad transkjønnet personell vil bli mer vanlig i Forsvaret fremover, men med kjønnsblandede rom og felles toaletter, er et par av utfordringene med hensyn til kjønnsidentitet uansett borte. Utfordringene med toalettene hos denne troppen ser ikke ut til å være relatert til kjønn, men heller til antall soldater og pågang. Denne kvinnelige rekrutten hadde ønsket seg flere toaletter per soldat.

³⁰ Se i tillegg Lilleaas og Ellingsen 2013, Ronnes 2015a, Ronnes 2015b, Bjerke 2016, Bjerke og Ronnes 2017, Ronnes 2017.

Nei, altså, det går egentlig helt greit, men jeg syns på en måte toalettene ..., det blir jo litt lenger kø, også er det kø om morgenen, også skal du på do, også står folk og banker på døra, også ..., ja. Det blir fort litt travelt da, men det går greit. Det var finere toalett enn jeg forventa.

Det var ingen av informantene som uttrykte misnøye med at de ikke hadde egne kjønnsseparate toaletter. Imidlertid var flere av kvinnene misfornøye med dusjene, som også var fine, men flere var i ustand, noe som også skapte køer.



Figur 7.3 Feltlatrine – unisex.

På spørsmål om hva de synes om kjønnsblandede rom, svarer de aller fleste informantene at de er positive, mens kun én sier det motsatte. Ikke alle hadde forventet at kvinner og menn skulle bo sammen, men ingen av dem (bortsett fra én) uttrykte at dette var en dårlig ordning. Noen understreket at fordelene ved kjønnsblandede rom er blant annet mer integrert miljø. Dette gikk igjen som tema hos flere, så det var tydelig at det var en noe utbredt oppfatning. Denne mannlige rekrutten har flere refleksjoner rundt kjønnsblandede rom:

Jeg synes det er veldig greit. Jeg synes det virker ..., ja, det tror jeg gjør en god jobb, at det er et steg i riktig retning, og det viser jo at vi får, eller jentene kan få til like mye som guttene, om ikke mer, og det handler jo om å respektere hverandre, og sette litt

grenser. De fleste av oss har jo søsken, ofte av motsatt kjønn, og man respekterer jo de, så det skal jo gå an å respektere hverandre også. Så det er jo bare noe man må være bevisst på.

F: Ser du noen positiv effekt av det?

I: Absolutt. Jeg tror hvis vi hadde vært skilt, så hadde det vært et mye større skille.

F: Du tror det?

I: Ja, absolutt. Jeg er veldig glad for at det er sånn, for nå er det liksom ..., folk blir jo veldig godt kjent med romkameratene, og da blir de jo kjent med de av de motsatte kjønn. Også er det nok en oppvåkning for mange av guttene, at disse jentene har veldig mye å by på, det vil jeg tro, at de er liksom ikke vant til at ... at jentene skal plutselig ta ansvar og er sjef, så jeg tror det er greit å sette de litt på plass i blant. Ja, jeg er veldig glad for at vi er blandet, og ikke separert, for da tror jeg det hadde vært et veldig.. et mye større skille. Da hadde det vært liksom guttene og jentene, og ikke bare soldater eller rekrutter.

Ikke alle menn ønsker å være del av en sterk maskulinitetskultur (Hellum 2016). Noen ser enda flere fordeler ved kjønnsblandede rom. Som denne mannlige rekrutten:

I: For min del kommer jeg bedre overens med jenter enn gutter, så ... Lettere å snakke med. Ja, så jeg syns jo det var greit.

F: Så det var godt for deg å ha noen jenter?

I: Ja.

F: Hva er det du syns er utfordrende med å være sammen med gutter da?

I: Nei, det er vel litt sånn at det er litt sånn derre ..., kanskje en kultur som jeg ikke forstår meg helt på, og aldri vært liksom der, sånn generelt.

F: Hva slags kultur er det, da?

I: Jeg vet ikke, det er bare måten de snakker sammen på og sånn, det er på en måte ikke noe ... Jeg står og hører på, men det er ingenting jeg kunne bidratt med i samtalen. Så jeg syns det er greit å ha noen jenter som det kanskje er litt lettere å snakke med om andre ting, enn liksom bare det som skjer her og nå. Føler det går veldig mye i det, blant guttene. Men det er jo bare det jeg har erfart.

Tidligere studier har omtalt både avdelinger med en sterk maskulinitetskultur og avdelinger der kvinner og menn anses å bidra like mye (Totland 2009, Harsvik 2010, Danielsen 2012, Lilleaas og Ellingsen 2013, Rones og Hellum 2013, Rones 2015a, Rones 2015b, Hellum 2010, 2014,

2016, Bjerke 2016, Bjerke og Rones 2017, Rones 2017, Gussgard 2018). I denne studien ser vi få eller ingen preg av maskulinitetskultur. I ett av intervjuene nevner en kvinnelig rekrutt en mannlig med-rekrutt hun synes har grov humor og språkbruk, men det er også det eneste tilfellet. Alle andre uttrykker at det ikke er noen kultur som favoriserer verken det ene eller det andre kjønn. Som denne mannlige rekrutten sier om medsoldatene i troppen:

De er på samme mindsettet nå. Jeg tenker det er litt mer sånn at med en gang du går inn i døren på den basen her, så glemmer du hva kjønn du er. Du er bare en jævla forsvarer, selv om du er mann og kvinne.

Det er altså mange informanter som uttrykker at de er positive til kjønnsblandet kultur, at det fremmer fellesskap og samhold, nedtoner kjønnsforskjeller og at det er hva du gjør som betyr noe, ikke hva slags kjønn du har. Det er svært få, nærmest ingen, negative stemmer blant informantene når det gjelder kjønnsblanding i Forsvaret. Kun én av de som ble intervjuet var negativ til kjønnsblandede rom. Selv om denne ene personen ikke er representativ i vårt utvalg, er det likevel relevant å høre hans argumentasjon for hvorfor egne gutte- og jenterom ville vært å foretrekke:

I: Jeg syns det er jækla teit at de skulle begynne med blandede rom.

F: Du syns det?

I: Jah, det er bare tull.

F: He, he du syns kjønnsblanda rom er tull?

I: Ja, jeg er ikke kommet her for å se på jenter, eller sånn som det der, heh.

F: He, he, he, det er vel ikke det som er meningen med det heller.

I: Nei, det var kanskje for svak måte å si det på, men nei, da, det blir jo ... det blir helt naturlig, det blir akkurat det samme som om det hadde bodd gutter der ikke sant? Man driver ikke og ser på de noe mer enn man ser på de andre guttene. Og alle går nå rundt i undiken allikevel, eller underbuksene som det heter.

F: Jeg skjønte undiken, he, he. Men bor du på kjønnsblanda rom du, eller?

I: Ja, men jeg kunne ønske det var gutterom, det hadde lagd mye bedre stemning.

F: Du syns det?

I: Det hadde vært «guttastemning» hele veien, sant.

F: He, he, he, og det liker du?

I: Ja, det hadde vært bra.

F: Hva er det du liker med «guttastemning»?

I: Det er jo å snakke griseprat, og ja, ikke sånn derre kakling, sånn «bla bla bla bla».

F: Kan du ikke snakke grisesprat med jentene?

I: Nei, ikke på samme måte, da, ikke sånn med en gang, ikke sant? Nei, da, men det blir jo litt annerledes, man snakker jo annerledes med gutter enn med jenter. Så da blir det kanskje mer sånn ... ja, gutteprat, he, he. Eller, det er ikke noe som heter gutte- og jenteprat, men du skjønner sikkert hva jeg mener.

Denne mannlige informanten mener han ville vært litt friere på et rom med bare gutter. Det er flere mannlige informanter som uttrykker at de kan være «friere» med bare gutter, men som likevel foretrekker kjønnsblandede rom siden de sier det gir andre fordeler enn bare friheten til å ha «guttastemning» på rommet. Ordet «guttastemning» ble gjentatt mange ganger av informanter i løpet av feltarbeidene. Mange nevner det også under intervjuene. Siden ordbruk og begrep har en viss påvirkning for hvordan en kultur kan utvikle seg, skal vi se litt på begrepet i neste kapittel.



Figur 7.4 Likeverdige soldater.

7.2 «Guttastemning»

Begrepet «guttastemning» har blitt nevnt i løpet av tidligere studier³¹, men dette er første gangen det står frem så tydelig for meg i feltet. Mange av informantene forklarer en viss kultur som «guttastemning», slik som vi ser i det siste sitatet i forrige kapittel. Jeg spurte flere om hva de mente med begrepet:

F: Det er heller ikke noe mobbing, eller seksuell trakassering?

I: Nei, du har jo litt «guttastemning» da, men eh, den forventer jeg og, og ingen ...

F: Hva er «guttastemning»?

I: Det er jo mer den der køddinga, litt mer på kjønn, litt mer type grov, eller politisk ukorrekt. Ehm, men det har jo aldri vært noe støtende i det hele tatt. Det har jo bare vært tydelig at du merker at det er kødd, men det vil jo kanskje variere fra person til person. Eh, jeg er jo kanskje litt mer ... ville ikke sagt guttete, for det er et dumt ord, hehe, men jeg er ikke sånn ... jeg er veldig tydelig på hva jeg mener, og ganske tydelig på det; føler jeg har en generell god sosial kompetanse, så jeg vet hva folk mener, heh.

Slik jeg forstår begrepet betyr er det en litt annen måte å beskrive maskulinitetskultur eller «macho-kultur» på. Det vil si at humoren kan ha en seksuell eller røff undertone, som de fleste antar ikke passer sammen med kvinner. Mange beskriver at «guttastemning» handler om å være friere med hensyn til hva man sier og gjør, da særlig når det gjelder humor. For eksempel sier en mannlig informant:

Fordelen med bare gutter det er «guttastemning». Da kan vi kanskje dra spøkene litt lenger enn hva vi kunne gjort ellers.

Etter informantenes egne utsagn er det forskjell på stemningen på ulike rom avhengig av om det er kvinner der eller ikke³². Selv om de kan like «guttastemning» ser de likevel fordeler med kjønnsblanda rom.

F: Hva tenker du om kjønnsblanda rom versus likekjønna rom?

I: Neis, jeg vil tro det er sunt for rommiljøet å ha kjønnsblanda rom.

F: Hvorfor det?

I: Blir så «guttastemning» på sånne reine gutterom.

³¹ Se for eksempel https://www.nrk.no/kultur/xl/gutta-stemning_-i-gront-1.13825053.

³² Selv bodde jeg på et rent mannerom (bortsett fra meg, selvsagt). Humoren og sjargongen kunne til tider være drøy og grov. Jeg antar den ville vært det uansett, men jeg mistenker at mine romkamerater av og til tok ekstra hensyn til at jeg var der, og andre ganger dro mer på for å se hva jeg tålte.

F: Men du bor på et reint gutterom til vanlig?

I: Ja, nettopp.

F: Skulle du ønske at du heller bodde på et kjønnsblanda rom eller?

I: Nei, jeg lever godt med begge deler, men jeg tror det er bedre for den faglige utviklingen til enkeltindividene, å bo på kjønnsblanda rom.

Det ser ut til at flere av mennene ser fordeler med kjønnsblandede rom, også de som har erfaring med mannsdominerte miljøer fra før. Denne mannlige informanten har slik erfaring:

Jeg har bodd på internat tidligere, og da jobba og bodde jeg bare med gutter i en hel bygning, da. Og det kan bli litt sånn negativ stemning av det også. Det som folk snakker om som liksom «guttastemning» da, som er veldig sånn maskulint, og det er ikke nødvendigvis så bra det heller. Ehm, så jeg tror det er ..., så lenge folk bare er respektfulle ovenfor hverandre, så tror jeg nok kjønnsblandede rom egentlig kan funke bedre.

Kvinnene uttrykker også at de trives på blandede rom, ett argument er som mennenes – at det skaper bedre samhold og miljø, men noen mener også at det blir mindre «drama» med menn på rommet. Ingen av rommene var «rene» jenterom. Alle kvinnene bodde på kjønnsblandede rom. Og alle svarte at de var fornøyde med det. Som denne kvinnelige rekrutten svarer:

F: Ville du heller foretrukket jenterom?

I: Nei, jeg synes det er veldig kjekt sånn som vi har det nå. Det er på en måte, det er så mye mer variasjon. Nei, jeg er helt fornøyd med det rommet der, så jeg ville ikke endret. Fordi jeg tenker sånn, hvis det bare ble jenter, og hvis det bare blir gutter, så blir det fort jente- og guttegjenger, men nå er på en måte alle med alle, fordi at alle kjenner jo alle. Så jeg hadde ingen problem med det, at det var gutter, og jeg var kjempefornøyd med det.

F: Så ville du anbefalt det videre? At man bor på kjønnsblanda rom?

I: Ja, for hvis du hadde hatt seks jenter på et rom, så kunne det fort blitt litt mer drama, enn hvis du har tre gutter og tre jenter. Ikke det at jeg tror noen her lager drama da.

Dette med drama på rene jenterom er en myte som har blitt omtalt tidligere (Hellum 2014: s. 22). Imidlertid ble dette nevnt svært sjeldnere nå enn i tidligere studier. I stedet for å vektlegge at «kvinner er kvinner verst» og at det blir mye «drama» med flere kvinner sammen, er inntrykket fra dette feltarbeidet at informantene legger vekt på det positive med blandet flokk, mer enn å dvele ved eventuelle negative sider av det motsatte.



Figur 7.5 God stemning med gutter.

7.3 Likhetsideal

Som nevnt ovenfor ser unge norske kvinner og menn ut til å ha en forventning om likeverd. Noe av årsaken til at kjønn ikke blir så opphetet tema blant informantene ser ut til å være at både likheter og forskjeller aksepteres og verdsettes. Oppfatningene som uttrykkes er at kvinner og menn kan være ulike og ha ulike egenskaper, men at det ikke betyr at du som kvinne i utgangspunktet blir en dårlig soldat, ei heller at du som mann blir en god. En av informantene i denne studien sier det slik:

F: Er det noen forskjell på kvinner og menn du tenker at Forsvaret bør være oppmerksomme på?

I: Neei, det er forskjell i utgangspunkt. De fleste kvinnene har mindre våpenerfaring for eksempel, enn hva menn har. Og det ... jeg kan ikke si at de er mindre flinke til å kjøre bil, men de har generelt sett mindre interesse for det. En del sånne ting, når det kommer til motor så har vi en.. i hvert fall 20–25 mann i troppen somrekker opp en hånd og sier at «den der kan jeg demontere på egenhånd». Jeg tror ikke vi har et kvinnfolk som sier det samme. Men i forhold til sånne ting, så kan du lære opp hvem som helst til det. Det er jo bare utgangspunktet som er forskjellig, hva slags bakgrunnskunnskap de har med seg i fra før.

Hvis holdningen er at bakgrunn og interesse sier noe om hva du kan, ikke hvem du er og hva du kan lære, blir kjønn av mindre betydning. På spørsmål om mobbing og trakassering uttrykker nærmere alle informantene at de ikke har opplevd det selv eller observert det blant andre. Rekruttene forteller om høy trivsel og et godt miljø. Jeg hører om historier om irritasjon mellom

enkelte og episoder der uenighet kommer frem, men informantene oppfatter slike situasjoner, etter det de oppgir selv, som vanlig samhandling og ikke som mobbing, utfrysing, kødding som går for langt eller trakassering. Det eneste tilfellet av uønsket adferd jeg blir fortalt er fra en kvinnelig rekrutt som oppgir en mannlig med-rekrutts språkbruk og humor som uakseptabel, hun beskriver det som en form for seksuell trakassering:

I: Utfrysning har jeg ikke merket så mye til. Jeg føler at de fleste er flinke til å ta med seg alle. Men man merker jo på noen at de er raskere på kommentarene. Det er mange som ikke tenker over hva de sier, kanskje det er litt seksuell trakassering. Den har jeg merka.

F: Er det noe du har reagert på når det gjelder deg, eller?

I: Ikke når det har gjeldt meg selv, men kommentarer til andre har jeg reagert på.

F: Hva slags kommentarer kan det være, da?

I: Eh, det var for eksempel en som sa «tafsing» i stedet for «tassing»³³, det var noen som sa vi skulle ha tassing, også trodde hun at vi sa «tafsing». Og da var det en som kommenterte «Nei, tafsing det er noe annet, da kan du bare komme på rommet mitt etterpå, så kan jeg vise deg det». Og det syns ikke jeg er fair å si. Da blir jeg litt sånn ... det sier man ikke. Den er ugrei.

F: Sa du ifra?

I: Nei, jeg gjorde ikke det.

F: Hva med hun da, hvordan reagerte hun?

I: Nei, hun ... vi syntes jo alle at det var veldig ekkelt at han sa det ... Det blei litt sånn at vi lo av det, og sa «nei du kan ikke si sånt» liksom, men vi mente ikke ... vi sa det ikke noe strengt. Men vi har gitt beskjed til TVO³⁴ at han skal ta det opp.

F: Dere har det ja?

I: I alle fall at han skal ta opp at han må tenke litt mer over hva han sier.

Det er interessant å merke seg at informanten her snakker om «vi», at «alle» reagerte på rekruttens sexistiske uttalelse. Ingen andre i utvalget har nevnt denne episoden eller lignende, så enten ønsker de ikke å snakke om det, eller så tar de det ikke så alvorlig at de regner det som innenfor kategorien «seksuell trakassering». Dette er det eneste tilfellet fra feltarbeidene og intervjuene der jeg har hørt at språkbruk rekruttene imellom har blitt tatt opp med tillitsvalgt.

³³ «Tassing» er trening på å bære en såret medsoldat ut av et område. Rekruttene lærer flere måter å utføre dette på.

³⁴ TVO står for Tillitsvalgtdordningen, her: personen som er tillitsvalgt.

Temaet er vanskelig da folk oppfatter adferd og språkbruk så ulikt. Noe som er akseptabelt for en person kan oppleves hårreisende for en annen. Det jobbes med dette innen Forsvaret, og jeg oppfattet rekruttene som opptatt av å behandle hverandre med respekt. Blant annet hadde rekruttene fått streng beskjed om at banning var uakseptabelt. Opprettholdelsen av det var muligens ikke så streng (jeg overhørte en del banning), men rekruttene nevnte denne regelen som en de forsøkte å følge.

Mine funn avviker noe fra en del tidligere undersøkelser i Forsvaret³⁵. Dette kan muligens begrunnes i at metodene (hhv spørreundersøkelser og intervjuer/feltarbeid) er ulike, samt at de er utført på ulike årskull og på ulike tidspunkt i tjenesten. Innføring av visse tiltak kan også ha hatt en innvirkning. Kampanjer og plakater er synlige i flere militærleirer, rekrutter blir tidlig undervist i etikk og adferd, personell blir oppfordret til å melde fra om uønsket adferd, samt at det har vært en rekke konferanser, rapporter, studier, seminarer, debatter, kronikker, forskning og lignende om tematikken.³⁶ Hva som er «militær kultur» virker, ifølge mitt materiale, å ha endret seg noe, særlig med tanke på holdninger til kvinnelige soldater³⁷. Unge i dag ser ut til å ha forventninger om likeverd mellom kjønnene, og at de ikke skal bli behandlet ulikt på bakgrunn av kjønn.

I materialet fra denne studien er det ingenting som tyder på at forskjellsbehandling av kjønn påvirker motivasjon for førstegangstjeneste eller for videre utdanning og karriere i Forsvaret. Imidlertid vil en studie av soldater over lengre tid, utover rekruttperioden, kunne si mer om det fremdeles finnes mønstre i organisasjonskulturen som favoriserer en gruppe.

8 Oppfølging av informanter

Allerede i den første fasen av studien var vi klar over at det ville være hensiktsmessig med en form for oppfølging av studien fra august og september. Da situasjonen i Norge forandret seg i løpet av mars 2020 på grunn av korona-

³⁵ MOST-undersøkelsen er et eksempel på forskning og påfølgende debatt med noen negative funn når det gjelder diskriminering og trakassering på bakgrunn av kjønn (https://forsvaret.no/aktuelt/_ForsvaretDocuments/MOST-resultater%20-%20endelige%20tall.pdf). Forsvarets Likestillingskonferanse (omdøpt i 2019 til «Forsvarets likestilling- og mangfoldskonferanse»), se <https://forsvaret.no/aktuelt/hva-skjer/likestillingskonferansen-forsvaret-2019> og årlige undersøkelser som Vernepliktsundersøkelsen og Forsvarets medarbeider- og lederundersøkelse bidrar også til å fremheve utfordringer og heve debatten rundt kjønnsproblematikk i Forsvaret.

³⁶ Forsvaret planlegger å gjennomføre en ny MOST-undersøkelse høsten 2020, noe som vil vise om våre funn vil være mer kongruente og i hvilken retning trendene blant soldatene har gått.

³⁷ Mange har forventninger til hva «militær kultur» er. I det ligger også en forventning om militær identitet. Av plasshensyn tar vi ikke med en diskusjon om militær kultur og identitet her, men for dypere innsikt, les blant annet Rones (2015) og Johansen (2013).

epidemien bestemte jeg meg for at jeg skulle gjøre et fremstøt før informantene eventuelt ville bli tidligere dimittert. Jeg sendte derfor ut en e-post i slutten av mars til alle de jeg hadde intervjuet i første runde, samt la ut spørsmålene til alle med en oppfordring til å svare på troppens egen Facebook-side. De 15 informantene som svarte gjorde det skriftlig. Spørsmålene var som følger:

1. Hvordan synes du informasjonstilgangen til ulike utdannings- og karrieremuligheter i Forsvaret har vært?
2. Hva er planene dine etter førstegangstjenesten? Har noe endret seg for deg etter rekrutten og frem til nå? Hva har påvirket beslutningen din om hva du gjør videre?
3. Ønsker du å fortsette ditt militære engasjement i Heimevernet eller som reservist etter førstegangstjenesten?

Gjennom disse spørsmålene ønsket vi å få et inntrykk av hva som eventuelt kan ha endret seg i løpet av førstegangstjenesten. Tar informantene beslutninger på bakgrunn av det som skjer i rekrutten, eller har førstegangstjenesten også innvirkning på dette? Hvordan opplever de at tilgangen til informasjon om videre muligheter i Forsvaret er? Og kunne de tenke seg å være engasjert i militær aktivitet etter førstegangstjenesten selv om de ikke velger en militær utdanning eller karriere?

8.1 Informasjonstilgang

Som under rekruttperioden, bar tilbakemeldingen fra informantene her også preg av at tilgangen på informasjon om mulighetene i Forsvaret ikke var så lett tilgjengelig. Gjennomgående sier de at informasjonen er der, men at de har utfordringer med å finne den, eller at det krever en del egeninnsats for å finne den. På det første spørsmålet om informasjonstilgang svarer noen av informantene dette:

Personlig syns jeg tilgangen på informasjon, hvor man finner det, og hvilke stillinger som kan søkes på, burde vært bedre! Sliter selv med å finne ut alle mulighetene mine.

Jeg vet det finnes informasjon, men det er nok ikke alltid like lett å finne for oss som ikke vet hvor og hva vi ser etter.

Informasjonstilgangen på ulike utdannings- og karrieremuligheter er ikke noe jeg personlig hadde hørt noe om, eller blitt introdusert til hadde det ikke vært for at jeg selv gikk inn på nettsiden og søkte på de utdanningslinjene jeg var interessert i. Disse linjene hadde jeg fått høre om gjennom familie og venner som selv har vært/er i Forsvaret, i tillegg at det var en stand som representerte Forsvaret på en utdanningsmesse i slutten av det siste året på videregående.

Utfordringen med informasjonstilgangen ser slik sett ikke ut til å være at den ikke finnes, men at det er vanskelig å vite hvor man skal finne hva. Flere etterlyser mer personlig rettet hjelp til å finne ut av mulighetene:

Jeg synes det er mye god reklame for å ta utdanning i Forsvaret, men kanskje ikke like god informasjon om de enkelte mulighetene. Etter førstegangstjenesten har jeg blitt motivert til en videre karriere, jeg skulle ønske jeg kunne fått muligheten til å snakke med en rådgiver.

Flere sier de har funnet en del informasjon på nett selv, samt gjennom familie og venner. Imidlertid kommer det frem at en av de viktigste informasjonskildene til videre muligheter ser ut til å være troppsbefalet. Mange uttrykker at det er gjennom samtaler med befalet at de har fått vite mer om hvilke muligheter som finnes.

Det har blitt holdt ett foredrag angående utdanning – og karrieremuligheter videre i Forsvaret mens jeg har vært på Haakonvern. Utover det har jeg ikke hørt så mye, men det er selvfølgelig mulig å lese om det selv. Jeg vet også at man kan ta kontakt med noen på leir ang. dette også, uten at jeg vet så mye mer enn det. Likevel tror jeg det er mange flere muligheter her enn det som kommer frem, noe som er litt synd. Jeg har blant annet snakket med befal på min avdeling som har gått veier i Forsvaret som jeg ikke visste var mulig. Og dette foredraget skjedde jo bare én gang, og man er jo uheldig dersom man går glipp av den eneste muligheten til å få informasjon om dette via et foredrag.

Noen ganger får man tilgang til informasjon man gjerne skulle hatt litt før. Men det er tydelig at det er det å få informasjonen fra noen i systemet som er viktig.

Jeg syntes informasjonstilgangen har vært noe varierende. Dersom vi lurte på noe konkret om utdanning/karrieremuligheter har vi dyktig befal som tar seg tid til å hjelpe oss ved å svare og finne informasjon til oss. Jeg syntes også at Forsvaret er flinke til å gi ut informasjon på nettsiden deres om ulike tilbud, men min tidligere VK savnet for eksempel informasjon når det handlet om videre muligheter her på Madla. Han ønsker gjerne å fortsette som Visekonstabel, men fikk ganske sent med seg at de ønsket 3 nye visekonstabler her på Madla. Han skulle gjerne ønske at stillingene ble gjort mer tilgjengelig for alle med en gang. Ellers syntes jeg at det er dyktige ansatte her som enten kan hjelpe oss selv, eller gi konkret informasjon om hvor vi skal finne informasjonen selv.

Det ser ut til at det er mye informasjon tilgjengelig, men at det krever en del egeninnsats for å finne den:

Jeg synes informasjonstilgangen til ulike utdannings- og karrieremuligheter i Forsvaret har vært veldig god. Jeg har ikke fått informasjon gjennom presentasjoner, men gjennom samtaler med mennesker i organisasjonen og mye på forsvarnets nettsider. Hvis er interessert i å lære vil

du finne ut mye, men hvis ikke, vil du ikke få med deg en tiendedel av alle mulighetene som finnes.

Sammenhengen mellom forventninger, motivasjon og informasjon er viktig. Ved god og presis informasjon om muligheter og hva det innebærer, kommer også noen forventninger som blir eller ikke blir innfridd. Dette kan igjen påvirke motivasjonen for videre tjeneste.

8.2 Videre tjeneste – har noe endret seg etter rekruttperioden?

Det andre spørsmålet har vært viktig for å forstå hvordan de ulike delene av prosessen kan virke. Hvis opplevelsen ikke står til forventningene, vil det da påvirke tidligere motivasjon for videre utdanning og karriere i Forsvaret? Svarene fra informantene i oppfølgingsdelen varierer. Likevel er det flere som uttrykker en viss uoverensstemmelse mellom forventninger og hva de opplever i førstegangstjenesten. Denne informanten hadde tidligere sett for seg å studere sivilt, men hadde ikke utelukket muligheten for å ta befalsskole. Etter flere måneder i tjenesten hadde hen derimot bestemt seg for at en fremtid i Forsvaret er utelukket:

Det som endret seg var embarkeringen på fartøyet mitt. Jeg hadde ikke fått noe informasjon, annet enn en kort tjenestebeskrivelse i en PDF-fil, om hvordan tjenesten min ville være. Jeg ante ikke hva jeg kom til, eller hvordan hverdagen min ville se ut. Det var spennende å komme ombord, men også totalt annerledes fra rekrutten, som jeg hadde trivdes svært godt i. Det å gå fra å være en del av en stortropp på nærmere 90 stykker, til å være en del av en besetning på 12–15 stykker, hvorav 5–8 vernepliktige var ganske demotiverende i starten. Jeg skulle ønske jeg hadde hatt mer informasjon før jeg valgte stillinger å søke på. Jeg fikk tross alt førstevalget mitt, men tror jeg hadde trivdes enda bedre på et større fartøy, eller eventuelt i en landstilling med mange andre mennesker rundt meg.

Det er selvsagt umulig å vite eksakt hva man går til før man er oppe i det. Denne informanten ønsket seg mer utfyllende informasjon om hva hen kunne forvente seg før hen søkte stilling. Som flere andre er denne informanten ressurssterk og har mange muligheter. Om vedkommende hadde vært mer motivert for videre utdanning og karriere i Forsvaret med mer informasjon og en annen type tjeneste, vet vi ikke. Men selv mener hen at hen hadde trivdes mer i en annen type stilling og ville søkt på det med kunnskap om hva de ulike stillingene innebærer.

En annen informant sa under intervjuene i august og september at vedkommende ikke var motivert for videre tjeneste. I april sier hen likevel dette:

Jeg var ganske bestemt på at jeg ikke skulle gå videre i Forsvaret da jeg først kom inn, men ettersom jeg trivdes så godt i stillingen min begynte jeg å revurdere det. Uheldigvis er det ikke mulig å forlenge min stilling, og jeg måtte da ha funnet en annen mulighet utenom min nåværende stilling, noe jeg synes var dumt. Dermed har jeg vel egentlig innstilt meg på å studere etter førstegangstjenesten.

Motivasjon for videre tjeneste ser ut til å kunne endre seg i løpet av tjenesten. Særlig er det mangel på informasjon som medfører at enkelte soldater mister motivasjonen da deres forventninger om tjenesten ikke blir møtt. Forsvaret kan ikke endre innholdet i de ulike tjenestene, men bør forsikre seg om at alle har fått presis, grundig og tilstrekkelig informasjon til å ta hensiktsmessige valg.

8.3 Reservist

Ett av spørsmålene jeg stilte på intervjuet var om vedkommende kunne tenke seg å være del av en reserve etter endt førstegangstjeneste.³⁸ En reservist kan være en som bruker det som er igjen av vernepliktstiden sin i for eksempel Heimevernet (HV) eller reserven, men kan også være en som tegner en frivillig kontrakt med Forsvaret om deltakelse i HV eller reserve (innsatsstyrkene). I Stortingsproposisjon 62 S (2019–2020) understrekes behovet for økt anvendelse av reservister (St.prop. 62 S, 2020: s. 56). Kunnskapen om mulighetene som reservist var derimot lav blant informantene. Dette samsvarer med resultatene fra Reservistundersøkelsen fra 2019 der flesteparten av respondentene svarte at de hadde begrenset eller ingen kjennskap til tjeneste som reservist i Forsvaret (Veien 2019: s. 9). Få av informantene i min studie visste hva det innebærer, men nærmere halvparten svarte positivt, mens litt over halvparten var negative til å være reservist etter å ha fått en kort forklaring. Dette ser ikke ut til å ha endret seg i særlig grad utover i førstegangstjenesten.

Mange av de som kunne tenke seg å være reservist uttrykte at de likte militærtjenesten og gjerne kunne fortsette å ha en slags militær tilknytning uten å ha en full karriere i Forsvaret. Stort sett var dette et tema som interesserte informantene lite, inntrykket var at svært få hadde kjent til eller tenkt noe rundt dette før jeg stilte dem spørsmålet. Informantene fikk det samme spørsmålet i oppfølgingsstudien, og få hadde blitt mer positive til dette i løpet av førstegangstjenesten. En av informantene som uttrykker skepsis til å bidra etter endt førstegangstjeneste nevner også et nytt element, koronakrisen, som paradoksalt nok kan virke positivt inn på tanken om å bidra i samfunnsnyttig forstand.

Dersom det skulle hende at jeg ender min militære karriere med førstegangstjenesten så er jeg ikke helt sikker på om jeg kunne tenkt meg å bli med i Heimevernet. Har per i dag ikke tenkt noe særlig over det, men jeg har jo ilt de siste ukene sett hvor viktig Heimevernet er for samfunnet i disse koronatider. Skal ikke si at jeg ikke har lyst i det hele tatt, men skal heller ikke si at jeg er så kjempe entusiastisk for Heimevernet.

Det er mulig det som skjer i Norge i 2020 også kan endre noe når det gjelder holdninger til sikkerhet og beredskap blant unge. Det er tema som vil være interessant å følge opp i videre studier når vi vet mer om utviklingen av ulike aspekter i samfunnet etter krisen. Imidlertid vil det være hensiktsmessig med grundigere informasjon til soldatene om hva slags muligheter som finnes med hensyn til videre engasjement i Forsvaret. Det var tydelig at temaet med reservister

³⁸ For de fleste som er rulleført i HV er dette en pliktig overføring, ikke valgfritt. Det å tegne beredskapskontrakt med Forsvaret er frivillig og det er det det blir spurt om her.

var ukjent eller diffust for mange. Men når de fikk litt informasjon, var det flere som ble litt mer positive. Som denne menige sier i oppfølgingsstudien:

Dette er en av de første gangene jeg har hørt om det å være reservist³⁹. Jeg har antatt at det betyr at man kunne reservere seg mot ytterligere tjenestegjøring i Forsvaret på grunn av f.eks. skader eller lignende. Nå har jeg lest på Forsvarets nettsider og ser at det ikke stemmer, men egentlig høres spennende ut. Jeg kommer absolutt til å spørre befallet og offiserene på basen min mer om dette. Enn så lenge frister det ikke å ha en ytterligere rolle i Heimevernet enn det jeg er pålagt. Det å være reservist virker mer spennende og er noe jeg skal finne mer informasjon om.

Det er umulig å vite hvordan begreper kan misforstås, slik som i eksempelet ovenfor. Informasjon om muligheter og hva de innebærer er avgjørende for de beslutninger og valg informantene tar. Hvis denne er presis og klar vil det være lettere å velge «riktig». Det er mulig det ikke kan sies for enkelt. For en som kjenner til organisasjonen, systemet og alle muligheter virker det kanskje enkelt, men hvis man ikke vet hvilken kunnskap man mangler, er det vanskeligere å finne riktig vei. Derfor kan det være hensiktsmessig for Forsvaret å være bevisst at all informasjon som gis sannsynlig er helt ny informasjon for dem som får den. Funnene i denne studien viser også at personlig oppfølging betyr noe for informantene. Det er ofte gjennom samtaler med annet personell at de finner ut av mulighetene.

Siden Stortingsproposisjon 62 anbefaler økt bruk av reservister, vil det være hensiktsmessig med en styrking av informasjon rundt temaet også. Dette kan være nyttig kunnskap både for de som allerede er i systemet, men også unge som er aktuelle for førstegangstjeneste bør få informasjon om denne muligheten.



Figur 8.1 Under halvparten ser for seg dette ved siden av en sivil hverdag.

³⁹ Informanten fikk spørsmål om dette i første intervjurunde i august/september.

9 Avsluttende betraktninger

Denne studien omfatter to feltopphold høsten 2019 på KNM Harald Haarfagre på Madla leir og 64 kvalitative semistrukturerte intervjuer med rekrutter og befal fra Sjøforsvaret. I tillegg er det en oppfølgingsdel der de samme rekruttene som ble intervjuet fikk tre spørsmål skriftlig. Halvparten (15 personer) svarte på denne.

Tittelen «Motivasjon er ferskvare» peker på at motivasjon for tjeneste kan endre seg. Denne rapporten beskriver ulike aspekter som kan spille inn på forventninger, holdninger og motivasjon i ulike nivåer av prosessen fra egenerklæring frem til noen måneder ut i førstegangstjenesten. Hvilke forventninger har en informant før innrulling? Hvordan opplever hen å bli møtt av organisasjonen? Har vedkommende samme nivå av motivasjon hele veien når det gjelder å gjennomføre en god førstegangstjeneste eller å ta videre militær utdanning og få en karriere i Forsvaret? I tillegg går studien inn på hva informantene mener om å være reservist og hvordan de oppfatter informasjonsflyten om mulighetene i Forsvaret. Implementert i studien, og i intervjuet, har det også vært et kjønnsperspektiv. I hvilken grad påvirker kjønn soldat-opplevelsen?

9.1 Funn

Studien viser at de fleste er motiverte for å gjøre sitt beste og at noen til og med vegrer seg for å melde inn skader i frykt for å bli dimmet. Det er høy grad av trivsel og svært mange er fornøyde med tildeling av stilling videre i førstegangstjenesten. Mange forteller at de er opptatt av å prestere godt og at de ønsker å gjennomføre førstegangstjenesten på en god måte. Noen er åpne for å fortsette i Forsvaret, andre har planer om sivil utdanning og karriere. Noen få endrer mening underveis i rekrutten og videre i løpet av førstegangstjenesten. Likevel er det mange som ikke endrer motivasjonen for enten å fortsette i Forsvaret eller for å gå tilbake til det sivile for utdanning og karriere etter endt førstegangstjeneste.

De som ikke allerede hadde kommet inn på studier som medisin, jus, psykologi eller ingeniørstudier fremsto som mer åpne for å endre mening (eller motivasjon) med hensyn til utdanning eller karriere i Forsvaret utover førstegangstjenesten. Hvis Forsvaret ønsker å rekruttere og selektere personer som vil ha en videre utdanning og karriere i militæret, vil det være formålstjenlig å tenke på hvordan toppkandidater med mange andre utdannelses- og karrieremuligheter kan motiveres for en militær fremtid. Mitt inntrykk under feltarbeidet var at alle rekruttene var ressurssterke ungdommer på en eller annen måte. De som (etter egne utsagn) scorer godt på allment evnenivå og fysiske tester og fremstår som svært gode kandidater til en militær karriere har imidlertid et mangfold av muligheter utenfor Forsvaret. Ifølge dem selv skal det mye til for at Forsvaret kan være konkurransedyktige med hensyn til lønnsnivå, karriere- og utviklingsmuligheter og prestisje. Flere av disse er vant til å prestere og vil uavhengig av motivasjon for militær karriere gjennomføre en svært god førstegangstjeneste, men muligens være vanskeligere å rekruttere til en videre karriere i Forsvaret.

Mange av informantene uttrykker at de hadde lite kunnskap om Forsvaret før de kom inn, den informasjonen de hadde kom gjerne fra familie og venner, samt fra filmer og andre kommersielle kanaler. Forsvaret har gjort mange grep for å nå frem til ungdommen med informasjon, men det er ennå en vei å gå her. Empirien fra Madla viser at mange på forhånd har forestillinger om og forventninger til Forsvaret som en røff organisasjon med mye kjefting, vasking, fysisk harde økter, og lite teoretisk undervisning. Mange av rekruttene forteller om en annerledes hverdag enn de forventet. Til tross for at de fleste uttrykker positiv overraskelse, kan det være hensiktsmessig å få enda bedre frem hva en militær hverdag kan innebære, for slik å rekruttere inn en enda mer mangfoldig personellsammensetning. Vi ser imidlertid i oppfølgingen at en del av informantene blir mer positive til videre utdanning og karriere i Forsvaret i løpet av førstegangstjenesten. Noen få blir mer negative på grunn av skuffende arbeidsoppgaver og at de forventningene de hadde til tjenesten ikke blir møtt.

Funn både fra studien i 2019 og oppfølgingen i 2020 tyder på at informasjonstilgangen på hvilke muligheter informantene har og hvordan de skal gå frem for å oppnå eventuelle mål er utilstrekkelig. Det kommer frem at en av de viktigste kildene til informasjon er troppsbefal som informantene har tilgang til og kan spørre og få svar fra. Det er forståelig at det er utfordrende med klar informasjon i et slikt komplisert og omfattende system som Forsvarets, men en enda tydeligere systematisering kunne vært nyttig. Infodagen i begynnelsen av rekruttperioden er en god ide, men flere gir tilbakemelding på at det ble for generelt og at det var køer ved de mest populære tjenestene, så flere fikk ikke snakket med relevant personell om sine muligheter.

Forsvaret anbefaler og oppfordrer mulige rekrutter til å søke informasjon på internett. Flere av informantene sier de har utfordringer med å ha oversikt over informasjon som beskriver alle muligheter og krav i Forsvaret. Mange forteller om manglende informasjon, men også at kildene deres ofte er kjente – det vil si, familie, venner, kjærester, eller befal og andre ansatte i Forsvaret. Til tross for omfattende informasjonssystemer i Forsvaret, ser det likevel ut til at mulighetene er så mange at det virker overveldende og uoversiktlig for mange av informantene å få oversikt. For eksempel etterlyste noen en katalog der alle mulighetene er listet opp, med utfyllende informasjon om hver enkelt stilling de kan søke på. I prosessen med å søke stilling etter rekrutten var mange forvirret og usikre på hva de kunne søke på med hensyn til krav til stillingen. Dette ble klarere gjennom den individuelle intervjuunden, men for noen opplevdes det som en kort seanse, og det ville være en klar fordel å kunne mer på forhånd.

Et noe overraskende funn var i hvor stor grad informantene uttrykte behov for å bli sett. Anerkjennelse, ikke kun for karakterer og prestasjoner, men for «hvem jeg er», ser ut til å være svært viktig for mange. Særlig i intervjuprosessen til Sjøforsvaret kom det fram at flere ønsket å vise seg frem på en personlig måte, de ville at intervjuoffiserene skulle få et mer helhetlig inntrykk av hvem de er og dermed hvorfor de passet til ønsket stilling. Prosessen er allerede utviklet og endret, og tallene viser at den er hensiktsmessig og vellykket. Den er også ressurskrevende, og det er forståelig at en utvidelse ville medført høyere kostnader. Det kan imidlertid være nyttig å vurdere om noe ekstra tid per person ville både gitt mer kunnskap om den enkelte, samtidig som det ville høyne organisasjonens anseelse blant soldatene som seriøs når det gjelder personellbehandling.

Et annet funn er betydningen av kjønn. Eller mangelen på sådan. Vi ser ut fra empirien i denne studien at rekruttene anerkjenner at det er kjønnsforskjeller, men at de ikke levner dem særlig betydning for soldatopplevelsen. Når det gjelder humor er det en liten forskjell, når det er «guttastemning» er det lov å gå litt lenger enn ellers. Deri ligger en forventning om at gutter tåler grovere humor enn jentene. Bortsett fra én kvinnelig informant som reagerte på en mannlig med-rekrutts vitser, var det ingen som svarte at de hadde opplevd eller observert noe som var innenfor trakassering på bakgrunn av kjønn. Andre undersøkelser som sendes ut senere i soldatløpet, som MOST-undersøkelsen og Vernepliktsundersøkelsen, viser litt andre resultater, som at hvilket kjønn du har kan påvirke din opplevelse som soldat på en negativ måte. Det kan være flere årsaker til de varierende funnene, så denne diskrepansen kan uansett være nyttig å undersøke nærmere i videre studier.

Det å være reservist etter endt tjeneste var et ukjent aspekt for de aller fleste i studien. Etter nærmere forklaring svarte imidlertid litt under halvparten at det kunne være interessant. Når Stortingsproposisjon 62 S (2019–2020) indikerer en økt satsing på reservister fremover kan det være hensiktsmessig å legge mer vekt på denne muligheten overfor rekrutter og menige. Informasjon vil også her være avgjørende. Flere i studien ble mer interesserte da jeg presenterte og forklarte litt om hva det innebar. Noen søkte i ettertid selv etter ytterligere informasjon og ble slik mer motivert for å benytte seg av denne muligheten til å fortsatt være tilknyttet Forsvaret og militært liv etter endt førstegangstjeneste. Også på dette området kan det være nyttig med videre studier av hvordan Forsvaret kan informere og motivere for videre engasjement.

Vedlegg A

Intervjuguide rekrutter KNM Harald Haarfagre Madla 2019

Bakgrunn

- Hvorfor er du her? Frivillig? Etter ønske?
- Hva slags bakgrunn har du?

Forventninger

- Hva visste du om Forsvaret på forhånd?
- Var du motivert for tjeneste?
 - Evt. hvorfor/hvorfor ikke?
- Hva slags forventninger hadde du før du kom inn?
- Har forventningene innfridd så langt?

Sesjon og krav

- Hvordan opplevde du sesjonen?
- Hva slags informasjon fikk du på sesjon med hensyn til muligheter?
- Hvordan opplevde du kommunikasjonen på sesjon?
- Kjenner du til hvilke krav som stilles på sesjon?
- Hvordan opplever du de fysiske og medisinske kravene?
 - Er det forskjell på disse kravene på sesjon og i rekrutten for øvrig?
- Hva tenker du om kravene?
- Visste du på forhånd hva kravene var til de ulike avdelingene og tjenestene?
- Opplever du seleksjonsprosessen som rettferdig?
- Hva tenker du om forsvarets rekrutteringsmateriale?

Forventninger mht fysisk, mental og emosjonell tilstand

- Føler du at du var godt forberedt på hva som ventet deg på rekruttskolen?
- Opplever rekruttskolen som fysisk krevende?
 - Mentalt?
 - Sosialt?
 - Emosjonelt?
- Hvordan ville du håndtert en potensiell skade i rekrutten?
 - Ville du gått til sanitet? Hvorfor/hvorfor ikke?
 - Ville du prøvd å skjule det? Hvorfor/hvorfor ikke?

Motivasjon, videre karriere og kommunikasjon

- Hvordan har du det her?
- Hva tenker du på når jeg sier ordet «motivasjon»? Hva betyr det for deg?
- Hvordan ser du veien videre?

-
-
- Hvordan opplever du informasjonstilgangen når det gjelder karrieremuligheter i Forsvaret?
 - Hvordan synes du Forsvaret kommuniserer med ungdom og din generasjon? Er de gammeldagse? Moderne? Bruker de kilder som når ungdom?
 - Hvordan synes du søknadsprosessen i rekrutten? Hvordan fungerer den?
 - Hvordan opplever du befalet med hensyn til motivasjon for videre tjeneste?
 - Motiverer befalet deg til å yte ditt beste?
 - Ser du for deg en videre karriere i Forsvaret?
 - Evt. hvorfor/hvorfor ikke?
 - Hva tenker du om å være reservist etter endt tjeneste?
 - Kunne du tenke deg å være i Heimevernet?

Kultur, adferd og holdninger

- Hvordan vil du beskrive kulturen her?
- Hvordan vil du beskrive kulturen og språkbruk i miljøet du kommer fra? Både når det gjelder skole og fritid?
- Er det noen forskjell på hjemmemiljøet ditt og miljøet her? Evt. hva?
- Har en eventuell forskjell i miljøet noe å si for hvordan du yter i tjenesten?
- Hva bør Forsvaret gjøre for å tilrettelegge for soldatene i førstegangstjeneste?
- Hvordan kan soldatene selv ta ansvar for adferd og språkbruk?
- Er det soldatens ansvar eller forsvarets?

Kjønnsproblematikk

- Hvordan oppleves det å være soldat med det kjønnnet du har?
- Tror du det spiller noen rolle hva slags kjønn man har som soldat?
- Har du opplevd noe som understreker forskjeller mellom kjønn i Forsvaret?
- Er det forskjeller på kvinner og menn som Forsvaret bør være oppmerksom på?
- Har du negative opplevelser forbundet med hvilket kjønn du har?

Press og prestasjon

- Med tanke på «generasjon prestasjon» - opplever du press i noen form med hensyn til hvem og hvordan du skal være?
- Føler du noe form for kroppspress som soldat i Forsvaret?
- Er det viktig for deg å prestere?
- Er det viktig for deg å få gode karakterer?
- Opplever du mer eller mindre konkurranse her enn i ditt sivile liv?
- Hva er viktigst for deg her – å prestere individuelt, eller å gagne fellesskapet?
- Hvordan er det å samarbeide med folk du ikke har valgt ut selv? Hvordan utspiller det seg?
- Som soldat skal du i ytterste konsekvens gi eller ta liv. Hvem gjør du det eventuelt for?

Intervjuguide befal september 2019

Bakgrunn og egen motivasjon for tjeneste

- Hvordan har det seg at du ble befal/offiser i Forsvaret?
- Hva tenker du om egen karriere fremover?
- Hva skal til for at du vil fortsette i Forsvaret?
- Hva skal til for at du vil slutte i Forsvaret?
- Kunne du tenke deg å bytte gren eller avdeling?

Lederansvar

- Hvordan er det å være befal for rekrutter?
- Hvordan legger Forsvaret opp til å motivere rekruttene til videre tjeneste?
- Diskuterer dere dere i mellom om hvilket nivå av strenghet eller type pedagogikk dere skal bruke?
- Er det noe du er uenig i med hensyn til hvordan arbeidet til befalet legges opp?
- Hvordan opplever du miljøet mellom de ansatte?
- Hvordan oppleves det å få nye rekrutter fire ganger i året?
- Opplever du at du får fulgt opp rekruttene?
- Hvordan bruker du din egen bakgrunn og erfaring i møte med rekruttene?
- Hva legger du i det å motivere soldatene?
 - I rekrutten?
 - Når det gjelder hva som kommer etter rekrutten?
- Hvordan forholder du deg til de rekruttene du liker?
- Hvordan forholder du deg til de rekruttene du ikke liker?

Intervjuguide oppfølging intervjuer september 2019

Takk for sist. Og takk for at du stiller igjen.

Oppfølging selve intervjuet

- Påvirket vårt forrige intervju deg på noen måte med hensyn til valg du tar eller har tatt?⁴⁰

Oppfølging forventninger og motivasjon

- Hvordan har tiden vært siden sist vi pratet?
- Hva slags stilling har du fått etter rekrutten?
- Er du fornøyd? Misfornøyd?

⁴⁰ Dette spørsmålet ble stilt kun ved noen av intervjuene, da jeg etter hvert mente det ikke virket relevant.

-
-
- Hvordan opplevde du å få vite hva du skulle?
 - Hvordan synes du prosessen har vært?
 - Hva tenker du fremover nå?
 - Hva vet du om den tjenesten/stillingen du nå skal ut i?
 - Hva slags forventninger har du til din kommende tjeneste?
 - I ytterste konsekvens skal du måtte enten ta eller ofre liv. Hvis det kommer til det, hvem tenker du at du ofrer livet ditt for? Eller dreper for?
 - Dere er jo veldig få fra et årskull som skal inn til førstegangstjeneste. Tenker du at du da er spesiell på noen måte? «Utvalgt»?⁴¹

⁴¹ Dette spørsmålet kom til under selve feltarbeidet og var ikke med i den originale intervjuguiden.

Vedlegg B

Prosjektbeskrivelse «Allmenn verneplikt – forventninger, motivasjon og kjønnsproblematikk».

Studien innen tematikken «Allmenn verneplikt» vil være fem månedersverk og utføres av en sosialantropolog. Målet er å utforske forventninger, holdninger og motivasjon for militærtjeneste og videre karriere blant rekrutter i Sjø- og Luftforsvaret, sett i et kjønnsperspektiv. Det vil bli brukt kvalitativ metode; deltakende observasjon (feltarbeid), formelle og uformelle samtaler, samt semi-strukturerte intervjuer med informanter i felt.

Det vil bli gjennomført to ulike feltopphold, i henholdsvis uke 33 og 36 på KNM Harald Haarfagre på Madla. Hensikten med de to oppholdene er å utforske både *hvordan* og *om* forventninger, holdninger og motivasjon for tjeneste endrer seg før og etter tildelt tjenestested. Forskeren bor med rekruttene på kaserne og følger dem i felt. Hun vil gjennomføre flere intervjuer, observasjoner og uformelle samtaler.

Forskningsspørsmål:

- Hva slags forventninger har ungdom til militærtjeneste før de innrulleres?
- Endres motivasjon for tjeneste underveis? Hva og hvordan og hvorfor?
- Hvilke planer for videre karriere hadde de før de kom inn i førstegangstjeneste? Og hva har de nå?
- Hvordan opplever de menige informasjonsflyten- og tilgangen angående muligheter for videre karriere?
- Er kommunikasjonsmetodene- og kanalene tilpasset ungdommen?
- Hva tenker de om å bli reserve etter endt førstegangstjeneste? Hva m HV? Er det interessant?
- Hvordan påvirker kjønn soldatopplevelsen?
- Hva slags holdninger og kultur blir soldatene møtt med?

Studien avsluttes med en empirisk rapport, eventuelt vitenskapelige artikler eller andre skriftlige produkter, samt foredrag og andre muntlige fremstillinger.

For å oppnå kontinuitet i forskningen vil det være hensiktsmessig med en oppfølgende studiedel til våren 2020. Dette kan gjennomføres ved å kontakte de samme informantene som i denne studien for å kunne sammenligne og utforske likheter og forskjeller i motivasjon og forventninger i rekruttperioden og på slutten av førstegangstjenesten. Erfaring fra tidligere studier viser at soldatene opplever mye underveis som påvirker valgene de tar på slutten av tjenesten.

Vedlegg C

Informasjon angående intervju i forbindelse med forskningsstudie i uke 33 og 36 på KNM Harald Haarfagre på Madla.

- Intervjuet er frivillig og anonymt
- Intervjuobjektet (informanten) kan når som helst trekke tilbake sitt samtykke til deltakelse
- Intervjuene tas opp på bånd
- Kun forskeren og den som transkriberer har tilgang til lydfiler og transkripsjoner
- Alle opplysninger behandles og oppbevares i henhold til personvernloven
- Sitater kan brukes i FFI (Forsvarets forskningsinstitutt) – rapporter, foredrag og andre skriftlige produkter
- Det er FFI-forskeren Nina Hellum som gjennomfører intervjuene
- Kontaktinformasjon for seniorforsker Nina Hellum:
 - Mob.: 97418728
 - Arb.: 63807780
 - Nina.hellum@ffi.no

Tusen takk for at du bidrar i studien! Uten dere – ingen forskning 😊

Referanser

Bjerke, Thea A. (2016). *'I Forsvaret har man ikke sex, så vi hopper over tallet seks når vi tar push-ups' – En kvalitativ undersøkelse av hverdagslivet som vernepliktig i det norske Forsvaret og betydningen av humor og kjønn heri*. Masteroppgave, Institutt for Sosiologi og Sosialt Arbeid, Aalborg. <https://docplayer.me/35608636-I-forsvaret-har-man-ikke-sex-sa-vi-hopper-over-tallet-seks-nar-vi-tar-push-ups.html>

Bjerke, Thea Aspestrand og Rones, Nina. (2017). The Fine Line between Funny and Offensive Humour in a Total Institution. An Ethnographic Study of Joking Relationships among Army Soldiers. *Res Militaris*, vol.7, n°2, Summer-Autumn. http://resmilitaris.net/ressources/10270/17/res_militaris_article_bjerke_rones_funny_and_offensive_joking_in_the_norwegian_military.pdf

Coffey, Amanda. (1999). *The Ethnographic Self. Fieldwork and the representation of Identity*. Sage Publications, London.

Crick, Malcolm. (1976). *Explorations in Language and Meaning*. London: Malaby Press.

Crick, Malcolm. (1982). Anthropological Field Research, Meaning Creation and Knowledge Construction, i *Semantic Anthropology*, (D. Parkin (red.), ASA Monograph 22, London; Academic Press, ss. 15–32).

Danielsen, Tone. (2012). «Hos oss sitter kulturen i hjertet» – en antropologisk studie av kultur i Marinejegerkommandoen. FFI-rapport 2012/00516. <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:2273/12-00516.pdf>

Eriksen, Thomas Hylland. (2017 [2004]). *What is Anthropology?* London: Pluto Press, Second edition.

Fangen, Katrine. (2010 [2004]). *Deltakende observasjon*. Bergen: Fagbokforlaget, 2. Utgave.

Forsvarets mediesenter. (2019). *Vernepliktsundersøkelsen. Kontingent 2018*. (Ikke offentlig tilgjengelig).

Goffman, Erving. (1961). *Asylums. Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Anchor Books, Random House.

Greenwood, Davydd J. & Levin, Morten. (2007). *Introduction to Action Research* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications. [https://dl.uswr.ac.ir/bitstream/Hannan/131198/1/Davydd J. Greenwood%2C Morten Levin In troduction to action research social research for social change_2007.pdf](https://dl.uswr.ac.ir/bitstream/Hannan/131198/1/Davydd_J._Greenwood%2C_Morten_Levin_Introduction_to_action_research_social_research_for_social_change_2007.pdf)

Gussgard, Ivar. (2018). *Kjønnsnøytral krigerkultur? – En antropologisk studie av maskulinitet, krigerkultur og allmenn verneplikt i det norske Forsvaret*. Masteroppgave i sosialantropologi, UiO. <https://www.duo.uio.no/handle/10852/63819?show=full>

Hanson, Torbjørn, Hellum, Nina, Kvalvik, Sverre, Køber, Petter Kristian, Rones, Nina, Steder, Frank Brundtland & Strand, Kari Røren (2017). *Slik får Forsvaret flere kvinner*. FFI-rapport 17/00889 (Viten.) <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:2670/17-00889.pdf>

Harsvik, Marthe. (2010). *Kom igjen gutta – en sosialantropologisk studie om likhet og forskjeller blant kvinnelige soldater i Hans Majestets Kongens Garde*, Masteroppgave, Universitetet i Oslo. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/16163/2010-06-23xMasteroppgavexMarthexHarsvikx-xKomxigjenxgutta-1.pdf?sequence=1>

Hellum, Nina. (2010). «Bein i nesa» – en antropologisk studie av kjønnsproblematikk på minesveiperen KNM Otrå, FFI-rapport 2010/00030. <https://www.ffi.no/no/Rapporter/10-00030.pdf>

Hellum, Nina. (2014). «Sminkedritt over hele vasken» – en kvalitativ feltstudie av kjønnsblandede rom og maskulinitetskultur i Forsvaret. FFI-rapport 2014/02156. <https://www.ffi.no/no/Rapporter/14-02156.pdf>

Hellum, Nina. (2016a). «Ikke ha fokus på om det er tut eller hank». En studie av jevn kjønnsfordeling blant menige i Luftvern bataljonen på Ørland. FFI-rapport 2016/01923. <https://www.ffi.no/no/Rapporter/16-01923.pdf>

Hellum, Nina. (2016b). *Ingen selvfølge at karakterer og fysikk gir Forsvaret de beste soldatene*, Aftenposten, kronikk. <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/wvRyn/Ingen-selvfolge-at-karakterer-og-fysikk-gir-Forsvaret-de-beste-soldatene--Nina-Hellum>

Hellum, Nina. (2018). «Faen, jeg skulle blitt grenader, vært litt «Johnny Enkeltmann» før jeg tok det videre» - motivasjonsfaktorer, rekruttering, seleksjon og bibeholdelse av grenaderer og befal i Hæren. FFI-rapport 2018/02189. <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:4348/18-02189.pdf>.

Johansen, Rino Bandlitz. (2013). *The Impact of Military Identity on Performance in the Norwegian Armed Forces*. Dissertation, University of Bergen. <https://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/7833/dr-thesis-2013-Rino-Bandlitz-Johansen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Fagbokforlaget, Bergen, 4.utgave.

Konstad, Margrete. (2017). *Gutta-stemning i grønt*. NRK. <https://www.nrk.no/kultur/xl/gutta-stemning-i-gront-1.13825053>

Køber, Petter Kristian og Hanson, Torbjørn. (2019). *Rekruttering fra førstegangstjeneste – en statistisk analyse*. FFI-rapport 19/01036. <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgegearc.net/bitstream/handle/20.500.12242/2635/19-01036.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Køber, Petter Kristian, Hellum, Nina og Hanson, Torbjørn. (2019). *Førstegangstjeneste som rekrutteringsbrønn for videre karriere i Forsvaret – en tverrfaglig studie*. FFI-rapport 2019/01788. <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:6439/19-01788.pdf>

Lewin, Kurt. (1946). Action Research and Minority Problems. *Journal of social issues*, volume 2/4, ss. 34–46. https://www.cscd.osaka-u.ac.jp/user/rosaldo/K_Lewin_Action_research_minority_1946.pdf

Lilleaas, Ulla-Britt og Ellingsen, Dag. (2013). *Forsvaret: Likestillingens fortropp, baktropp og kamparena. Maskulinitetskultur i Forsvaret. Resultater fra de kvalitative studiene*. Oxford Research. <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fd/dokumenter/maskulinitetsstudier.pdf>

Lindgren, Petter og Hanson, Torbjørn. (2019). *Samfunnsøkonomiske virkninger av heving av særaldersgrensen – del 2 – ikke-prissatte virkninger*. FFI-rapport 19/01074. <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:5881/19-01074.pdf>

Prosjektavtale mellom Forsvarsdepartementet og Forsvarets forskningsinstitutt. Prosjektnummer 1466, prosjektnavn: *Tverrfaglig forskning på kompetanse, personell og økonomi i forsvarssektoren*. (Avtalen er unntatt offentlighet.)

Rones, Nina og Hellum, Nina. (2013). «Vi må være bevisste så vi ikke rekrutterer de med høy gorillafaktor her!» – en feltstudie av seleksjonsprosessen til Forsvarets befalsskoler, FFI-rapport 2013/02078. <https://www.ffi.no/no/Rapporter/13-02078.pdf>

Rones, Nina. (2015a). *The Struggle over Military Identity. – A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and “The Right Attitudes” in the Military Profession/Field*. Dissertation, Norwegian School of Sport Sciences, Oslo. <https://nih.brage.unit.no/nih-xmli/bitstream/handle/11250/284643/Rones2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rones, Nina. (2015). «Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, at alle bare er jenter i Saniteten» – utvalgte funn fra avhandlingen *The Struggle over Military Identity* og konsekvenser av disse. FFI-rapport 2015/02280. <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:2554/15-02280.pdf>

Rones, Nina. (2017). Gender-Mixed Army Dorm Rooms, 50%Women and All-Female Special Forces Training: How Does Norway’s Radical Attempt to Integrate Women in the Military Work? *Res Militaris*, vol.7, n°2, Summer-Autumn. http://resmilitaris.net/ressources/10270/15/res_militaris_article_rones_mixed-gender_rooms_in_the_norwegian_armed_forces.pdf

Skottun, Gro & Krüger, Åshild. (2017). *Gestaltterapi. Lærebok i teori og praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Soeters, Joseph, Shields, Patricia M. and Rietjens, Sebastiaan (eds). (2014). *Routledge Handbook of Research Methods in Military Studies*. Routledge.

Stortingsproposisjon. 62 S. (2019–2020). Vilje til beredskap – evne til forsvar Langtidsplan for forsvarssektoren. Regjeringen Solberg. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-62-s-20192020/id2697623/>

Teien, H., Aandstad, A., Gulliksrud, K., Kåsin, J.I., Køber, P.K., Lereggen, F.A., Rones, N., Sagen, T., Gjein, G., Garang, S., Thorsby, G., Lang-Ree, O.C., Eriksen, C., Voie, Ø. (2019). *Selekteres de riktige personene til dagens Forsvar? – beskrivelse av dagens seleksjonsordning til førstegangstjenesten*. FFI-rapport 19/01738. <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:6176/19-01738.pdf>

Totland, Ole. (2009). *Det operative fellesskapet. En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon*. Masteroppgave, Universitetet i Oslo. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/16841/MasteroppgavexOlexMagnusxTotland.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Uhlig, Till. (2019). Blir du med på et lite eksperiment? Aksjonsforskningsmodellen i teori og praksis. Norsk Gestalttidsskrift. Årgang XVII nr. 2.

Utdanningsdirektoratet. (2019). *Nasjonal kartlegging av unges utdannings- og yrkesvalg*. https://utdanning.no/sites/default/files/kartlegging_av_unges_utdannings-_og_yrkesvalg_2019.pdf

Veien, Knut Egil. (2019). *Reservistundersøkelsen*. Forsvarets mediesenter.

About FFI

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

FFI's MISSION

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

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

Om FFI

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

FFIs FORMÅL

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

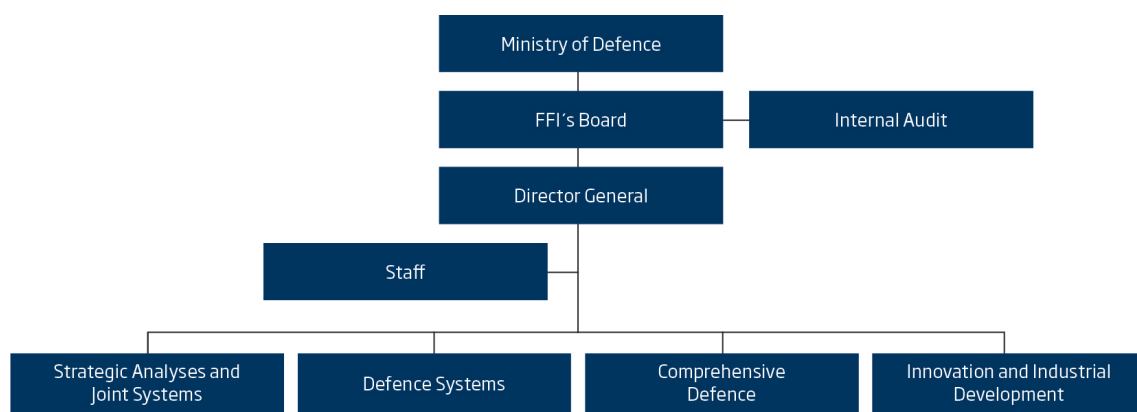
FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFI's organisation



Forsvarets forskningsinstitutt
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Instituttveien 20
2007 Kjeller

Telefon: 63 80 70 00
Telefaks: 63 80 71 15
Epost: ffi@ffi.no

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

Office address:
Instituttveien 20
N-2007 Kjeller

Telephone: +47 63 80 70 00
Telefax: +47 63 80 71 15
Email: ffi@ffi.no