

18 måneders førstegangstjeneste

Hvordan kan vernepliktige motiveres til 18 måneders

førstegangstjeneste i Stridstrenbataljonen



KRIGSSKOLEN

Tore Våset Weel

Bachelor i militære studier – ledelse og landmakt

Emne fordypning

Krigsskolen

2016

Forord

Denne oppgaven har gitt meg mulighet til å fordype meg i et selvvalgt tema, og har i så måte bidratt til økt forståelse innenfor dette feltet. Det har vært en lang og lærerik prosess, der jeg har gjort meg mange erfaringer rundt hva som motiverer de vernepliktige. Erfaringene fra arbeidet med denne oppgaven tar jeg med meg videre når jeg nå skal ut å jobbe med vernepliktige.

Først og fremst vil jeg takke min veileder Eivind Flaa ved Krigsskolen som gjennom veiledning har bidratt med gode og kritiske innspill som førte til økt grad av struktur og innhold. Jeg vil også takke Stridstrenbataljonen for at jeg fikk benytte deres vernepliktige i min forskning. Til slutt vil jeg takke venner og familie for støtte og motivasjon i perioden. Dere har samlet i stor grad bidratt til det produktet du nå sitter med i hånden.

Tore Våset Weel
Kadett/fenrik
Krigsskolen
Oslo, april 2016

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	4
1.1 Bakgrunn	4
1.2 Problemstilling	5
1.3 Disposisjon	5
1.4 Avgrensninger	6
2 Stridstrenbataljonen	7
2.1 Innledning	7
2.2 Bataljonens oppbygning	7
2.3 Bataljonens oppdrag	7
3 Teori	9
3.1 Innledning	9
3.2 Motivasjon	9
3.3 Maslows behovsteori	10
3.4 Kritikk av Maslows behovsteori	11
3.5 Herzbergs tofaktor-teori	12
3.6 Kritikk av Herzbergs to-faktormodell	14
4 Metode	15
4.1 Innledning	15
4.2 Begrunnelse for valg av metode	15
4.3 Innsamling av data	16
4.3.1 Utvalg	16
4.3.2 Spørreskjema	17
4.3.3 Dataanalyse	18
4.4 Metodekritikk	19
5 Bakgrunnsvariabler	20
5.1 Innledning	20
5.2 Presentasjon av bakgrunnsvariabler	20
6 Drøfting	22
6.1 Innledning	22
6.2 Motivasjonsvariabler	22
6.2.1 Fysiologiske behov	22
6.2.2 Sikkerhetsbehov	23
6.2.3 Sosiale behov	24
6.2.4 Behov for aktelse	25
6.2.5 Behov for selvrealisering	28
6.3 Kategorisering av motiverte	31
7 Konklusjon	34
Kildeliste	36
Vedlegg	37

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Effektivisering av Forsvaret som organisasjon er et kontinuerlig arbeid det jobbes med hver eneste dag. Som en del av arbeidet med ny langtidsplan er økonomi igjen en stor del av det som diskuteres. Forsvaret skal effektiviseres gjennom å få mer *operativ evne* ut av hver eneste krone som er merket Forsvaret i statsbudsjettet. Alle steiner skal snus i denne prosessen, slik at man sitter igjen med en mest mulig effektiv bruk av midlene Forsvaret er tildelt.

Som et steg i denne prosessen er utvidet førstegangstjeneste ett av tiltakene som er prøvd i enkelte avdelinger (Garnisonen i Sør-Varanger). Bakgrunnen for dette er at det i enkelte stillinger påkostes betydelige midler til utdanning og kursing av de vernepliktige.

Utdanningen tar lang tid og koster mye, og i mange tilfeller sitter Forsvaret igjen med at de vernepliktige kun er ”operative/ferdig utdannet” en kort stund før de dimitteres. Dette er lite kostnadseffektivt, da det fører til mye operativ nedetid og er kostbart for avdelingene.

Da jeg var på besøk hos Stridstrenbataljonen høsten 2015 kom jeg i snakk med major Nina Sofie Berg om mulige tema for min bachelor. Hun fortalte at 18 måneders førstegangstjeneste var noe de vurderte for enkelte stillinger i bataljonen. Prosjektet med 18 måneders førstegangstjeneste ved Garnisonen i Sør-Varanger viste positive resultater når det kommer til kostnadsbesparelse ved at soldater med kostbar utdanning sitter lenger i stilling, samt at antall ulykker gikk ned (Sivesind, 2015, s. 16). Major Berg kunne derfor tenke seg at dette temaet ble belyst, da liknende prøveprosjekt blir vurdert ved Stridstrenbataljonen.

Bakgrunnen for utvidet førstegangstjeneste var at enkelte stillinger som vernepliktige soldater bekler i bataljonen krever mye kursing og utdanning, noe som fører til at det tar lang tid før de er ”operative” i sin stilling. Dette, samtidig som de må støtte Brigade Nord med oppdukkende oppdrag, fører til at Grunnleggende Soldatutdanning må vike for tjenestespesifik utdanning, noe som ikke er ønskelig.

I hovedsak var det to vinklinger hun ønsket belyst. Det først var hvordan rekrutteringsgrunnlaget på vinterkontingent og sommerkontingent er, sett opp mot hverandre.

Det er naturlig at de vernepliktige har tanker rundt hvilken kontingent det er mest hensiktsmessig å ha innrykk i, om en skal tjenestegjøre i 18 måneder. Faktorer som spiller inn i en slik vurdering kan være: sivil status, jobb og videre studier.

Det andre hun ønsket belyst var hvilke tjenestestillinger det er enkelt å rekruttere til.

Utdanning til enkelte tjenestestillinger er mer kostnadsbærende enn utdanning til andre stillinger, og det er dermed i større grad ønskelig å ha lengre ståtid i disse stillingene.

Samtidig er det forskjell på hvor lang tid det tar å utdanne soldatene til de forskjellige stillingene. Likevel er det interessant å belyse motivasjonen til de vernepliktige til å bekle slike stillinger.

Våren 2015 skrev Henrik Opedal Sivesind sin bacheloroppgave ved Krigsskolen om fordeler med 18 måneders førstegangstjeneste i Stridstrenbataljonen. Han kom frem til at en utvidet førstegangstjeneste vil kunne skjerme den delen av bataljonen som er under utdanning fra oppdukkende oppdrag, og det kunne dermed fokuseres på en grundig utdanning for disse. Han var med dette positiv til en overgang til 18 måneders førstegangstjeneste med tanke på bedre kostnadseffektivitet (Sivesind, 2015, s. 30). Som en videreføring av denne studien, i tillegg til det at utvidet førstegangstjeneste er noe som fortsatt er aktuelt, vil denne studien se nærmere på soldatenes motivasjon for en slik løsning.

1.2 Problemstilling

Hvordan kan vernepliktige motiveres til 18 måneders førstegangstjeneste i Stridstrenbataljonen? Oppgaven vil videre søke å svare på hvilken kategori vernepliktige som uttrykker størst motivasjon for 18 måneders førstegangstjeneste.

1.3 Disposisjon

Oppgaven vil innledningsvis ta for seg begrepet motivasjon og gjøre rede for gjeldende teorier innen dette feltet, som videre vil benyttes i drøftingen. Dernest forklares det gjennom metodekapittelet hvordan oppgaven har gått frem for å fremskaffe et datagrunnlag, som drøftet opp mot valgt teori vil gi et bilde av motivasjonen hos dagens vernepliktige. I drøftingskapittelet drøftes funnene i undersøkelsen opp mot gjeldende teori for å undersøke om teorien kan si noe om hva som motiverer de vernepliktige. Til slutt konkluderer oppgaven med hvilke tiltak som bør gjøres for å øke motivasjonen for 18 måneders førstegangstjeneste i

Stridstrenbataljonen, og hvilken kategori av soldatene det vil være hensiktsmessig å motivere for slik tjeneste.

1.4 Avgrensninger

Oppgaven tar ikke for seg hvordan hver enkelt vil prestere i jobben som soldat, kun om de er motiverte til å takke ja til 18 måneders førstegangstjeneste. Det er i så måte viktig å kartlegge hvilke grunner den enkelte har for å si ja til en slik avtale, da ikke alle grunner til dette vil være positivt i en jobbsituasjon.

2 Stridstrenbataljonen

2.1 Innledning

Dette kapittelet vil gjøre rede for Stridstrenbataljonens oppbygging. Hensikten er å sette leseren inn i bakgrunnen for oppgaven og dermed bedre forstå konteksten oppgaven er skrevet i.

2.2 Bataljonens oppbygning

Stridstrenbataljonen er en kampstøtteavdeling i Brigade Nord og skal støtte denne brigaden med forsyning, transport og vedlikehold i fred, krise og krig. Den består av fire kompanier som med sine ulike kjøretøy skal støtte hver sin manøverbataljon. Kompani (heretter kp) 1 er et helprofesjonelt kompani og er lokalisert på Rena i Østerdalen. Kp 1 er en del av Hærens hurtige reaksjonsstyrke (HRS) og støtter med dette Telemark Bataljon (TMBN).

Kp 2 er et vernepliktig kompani lokalisert i Rusta leir i Bardufoss, der de støtter 2. bataljon med transport, forsyning og vedlikehold. De mottar vernepliktige soldater og utdanner disse i 12 måneders sykluser. Kp 3 er i likhet med Kp 2 lokalisert i Rusta leir i Bardufoss. Kp 3 utfører samme oppdrag som Kp 2, men gjør dette for Panserbataljonen. Kp 3 er i større grad profesjonalisert enn Kp 2, men utdanner likevel et betydelig antall vernepliktige soldater i 12 måneders sykluser. Da dette kompaniet støtter Panserbataljonen er de oppsatt på andre kjøretøy enn Kp 2, og driver derav en delvis annerledes utdanning. Kp 4 er et større, delvis profesjonalisert kompani lokalisert i Rusta leir i Bardufoss. Der støtter de resten av Stridstrenbataljonen og Brigade Nord. Dette kompaniet har, i tillegg til tren- og vedlikeholdstropp, en transporttropp, tungtransporttropp, ammunisjonstropp og en kroktropp.

2.3 Bataljonens oppdrag

Stridstrenbataljonen er en del av Brigade Nord og er primært lokalisert i Bardufoss. Der driver den utdanning av vernepliktige soldater til sine tre kompanier gjennom 12 måneders sykluser. Utdanningen disse vernepliktige soldatene skal gjennom innebærer både Grunnleggende Soldatutdanning I (GSU I) og fagspesifikk utdanning i henhold til den stillingen soldaten skal bekle. Dette kan være vognfører lastebil (sivil klasse C og militær klasse C), BV206, MB240, kommandoplassoldat og teknikker (som også fungerer som 12,7mm-skytter). Denne utdanningen tar lang tid, er kostbar og en stor del av året går med på å utdanne en fungerende avdeling. Samtidig med denne utdanningen skal Brigade Nord kunne

fungere fra dag til dag. Det fører til at bataljonen ukentlig får oppdrag de må gjennomføre, selv med soldater under utdanning. Som følge av dette må de hele tiden prioritere hvilken utdanning som må gjøres først, og siden primæroppdraget til bataljonen er å støtte Brigade Nord med forsyning og vedlikehold følger det at dette blir prioritert.

Bataljonen ønsker gode soldater som ikke bare er gode i logistikkfaget, men også som geværsoldater. Det er av dette lite gunstig at troppene, under utdanning, får oppdrag de må løse underveis. Det fører til at kompetanse som kreves for å utføre transport-, forsyning- eller vedlikeholdsoppdrag må prioriteres først, og dermed må GSU gjennomføres sekundært.

3 Teori

3.1 Innledning

I dette kapittelet skal jeg redegjøre for teorien som benyttes i oppgaven. Gjennom å gjøre dette vil leseren forstå det bakenforliggende når jeg senere presenterer undersøkelsesutformingen og funnene mine.

Motivasjon er noe det er forsket mye på, og som det er ulik oppfatning om. I arbeidslivet benyttes ofte fire teorier når det er snakk om motivert atferd (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 93). Kaufmann og Kaufmann (2009) deler motivasjon inn i *behovsteorier*, *kognitive teorier*, *sosiale teorier* og *jobbkarakteristika-modeller*. Denne oppgaven vil ta for seg *behovsteorier* og *jobbkarakteristika-modeller*, da disse er mest sentrale for det oppgaven søker å finne ut. *Behovsteorier* ettersom de sier noe om hva mennesket ønsker. Om det viser seg at soldatene er motiverte for en utvidet førstegangstjeneste betyr det at soldatene mener det tilfører noe, eller fyller et behov de ikke per dags dato har fylt. Videre vil denne oppgaven belyse *jobbkarakteristika-modeller* ettersom det sier noe om hvor fornøyde soldatene er i *jobben* per dags dato. Hvor fornøyde soldatene er i dagens tjeneste vil kunne si noe om hvor fornøyde soldatene i neste kontingent også vil være, og som en forlengelse av dette hvor godt de vil trives i sin førstegangstjeneste (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s. 241). Kognitiv motivasjonsteori er utelatt da denne teorien tar for seg hva som fører til *jobbytelse*, med andre ord hva som motiverer arbeidstakere i *jobben* han/hun gjør. *Sosiale motivasjonsteorier* tar for seg motivasjon basert på individets forhold til medarbeidere, blant annet om de føler at belønningene er rettfærdige. Disse sammenlikningene baserer seg i stor grad på *lønnsnivå*, *utdanningsnivå* og *ansettelseslengde* (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 105-106). Da dette i stor grad er likt hos vernepliktige soldater, vil det i denne studien ikke gjøre betydelige utslag.

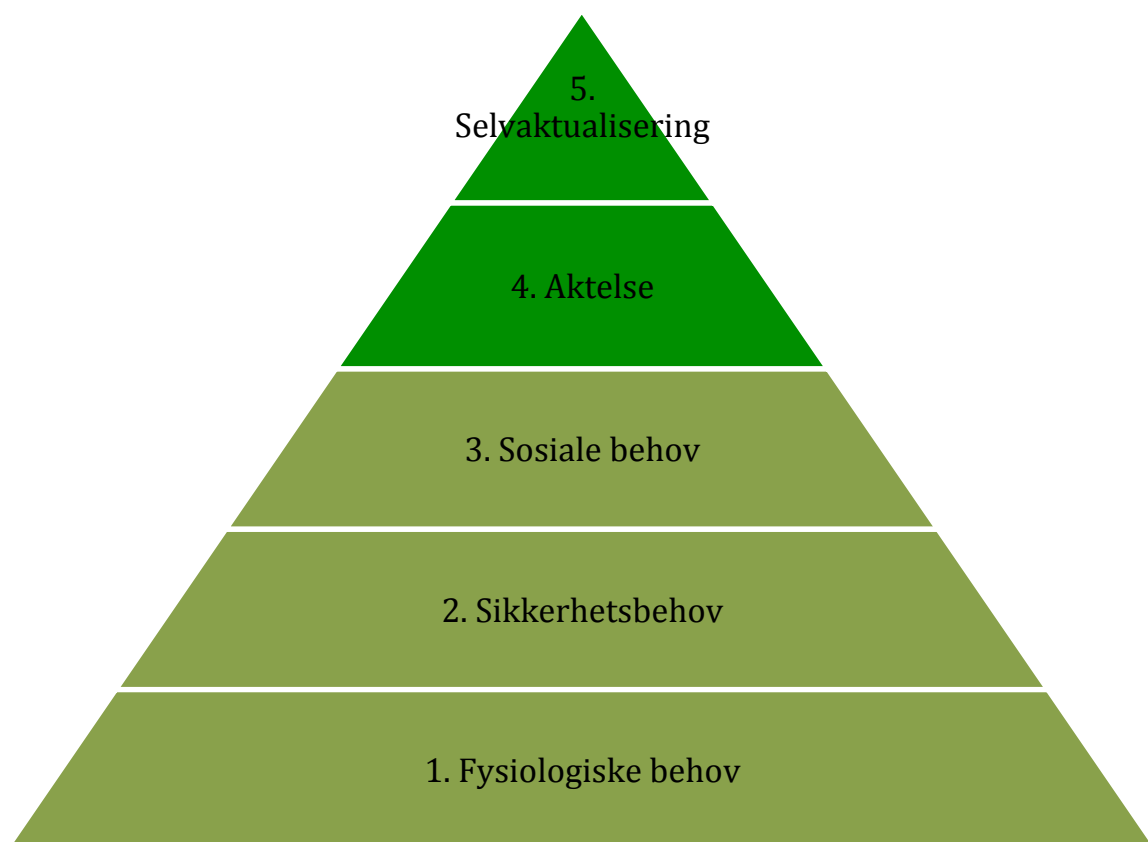
3.2 Motivasjon

Motivasjon kommer fra det latinske ordet "movere", som betyr "bevege". Kaufmann og Kaufmann definerer motivasjon som "de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål" (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 93). Motivasjon er av dette et begrep som forsøker å forklare drivkraften bak menneskets handlinger, og hva som får det til å gjøre som det gjør.

Hva som ligger bak den enkeltes motivasjon er veldig forskjellig, og er basert på ulike faktorer.

3.3 Maslows behovsteori

Abraham Maslow deler menneskets behov inn i fem nivåer (figur 3.1) (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 94). Maslow deler igjen disse nivåene inn i to hovedkategorier: *Behov for underskuddsdekning*, som utgjør de tre nederste nivåene, og *behov for vekstmuligheter*, som utgjør de to øverste nivåene.



Figur 3.1 Maslows behovshierarki (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 94-95)

Som vist i figur 3.1 fremstiller Maslow behovene som et hierarkisk system, eller en pyramide. Tanken bak utformingen er at det ”nederste” nivået inneholder mer grunnleggende behov for mennesket enn det behovet over, osv. Det blir derfor naturlig at mennesket søker å fylle det nederste nivået, *1. Fysiologiske behov*, før det neste *2. Sikkerhetsbehov*. Maslow (Maslow, 1970, s. 53-54) poengterer at det ikke er slik at det første behovet må tilfredsstilles 100% før neste behov kan påbegynnes, men heller at en gjennomsnittlig person føler behov på de forskjellige nivåene samtidig. Han skriver videre at det likevel er naturlig for mennesket å

føle behov på lavere trinn først, for derfor å oppfylle disse behovene før neste behov kan oppfylles.

Listen under utdyper trinnene i Maslows behovshierarki, jmfør figur 3.1 (Kaufmann & Kaufmann, 2009; Maslow, 1970):

1. **Fysiologiske behov:** ”A person who is lacking food, safety, love, and esteem would most probably hunger for food more strongly than for anything else” (Maslow, 1970, s. 37). Maslow illustrerer med dette at det første nivået er menneskets mest grunnleggende behov. Disse innebærer ”(...) næring, luft, vann og husly” (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 94).
2. **Sikkerhetsbehov:** Dette nivået omhandler sikkerhet i menneskets hverdag, og aktiviseres etter at grunnleggende behov i det første nivået er oppnådd. Det innebærer at en har en trygghet for å beholde arbeidsplassen sin og har en trygghet i hverdagen, slik at det frigjøres energi til å jobbe seg videre oppover i behovshierarkiet.
3. **Sosiale behov** er det tredje og siste nivået av *underskuddsmotivene*. Det dreier seg om sosiale relasjoner, eksempelvis i form av gode kolleger, venner, familie, og partnere en kan dele de intime delene av livet med. Dette nivået kan fylles opp i hjemmet, blant venner eller på jobben ved at bedrifter legger til rette for sosial omgang, også utenom arbeidsspesifikke situasjoner.
4. **Behov for aktelse** er det første nivået innenfor det Maslow (1970) kaller *vekstmotiver*. Her bygger en opp selvfølelsen til mennesket ved å utvikle selvrespekt og motta anerkjennelse fra mennesker, enten i nær familie, blant venner eller på arbeidsplassen. Menneskets personlige vekst og videreutvikling av kompetanse er sentralt i dette nivået.
5. **Selvaktualisering** er det øverste nivået og innebærer økt ansvar i en jobbsituasjon, slik at mennesket får realisert sine ønsker om å være verdifulle for omverdenen, familien og/eller bedriften. Dette skjer ved at mennesket gis større ansvar, herunder frihet til å løse arbeidsoppgaver slik de ser det hensiktsmessig. Det er på dette nivået mennesket presterer sitt ytterste.

3.4 Kritikk av Maslows behovsteori

Maslows behovsteori er en av de mest kjente innen motivasjon, og også ofte kritisert. Det kritikerne trekker frem er at modellen, og dens utforming, er rigid og sier at mennesket først må utfylle ett nivå før det kan begynne på neste nivå. I så måte mener kritikerne at Maslow gir uttrykk for at mennesket ikke kan være på flere forskjellige nivåer samtidig. Kaufmann &

Kaufmann (2009, s. 96) skriver "(...) at vi må ha tilfredsstilt lavere behov i et bestemt mønster for å gå videre til høyere behov, gir eksisterende forskningsresultater mindre støtte for". Menneskets behov er med dette ikke så rigid som Maslows modell skal ha det til, og en kan være på forskjellige nivåer i forskjellige aktiviteter. Videre kan det variere fra dag til dag, eller uke til uke, hvilken grad av behovsoppnåelse en har i de ulike nivåene. Videre poengterer både Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 96), samt Jacobsen & Thorsvik (2013, s. 251) at det er forskjeller fra person til person hvordan denne pyramiden ser ut. For én person kan status- og prestisjebehovet være så fremtredende at andre behov neglisjeres.

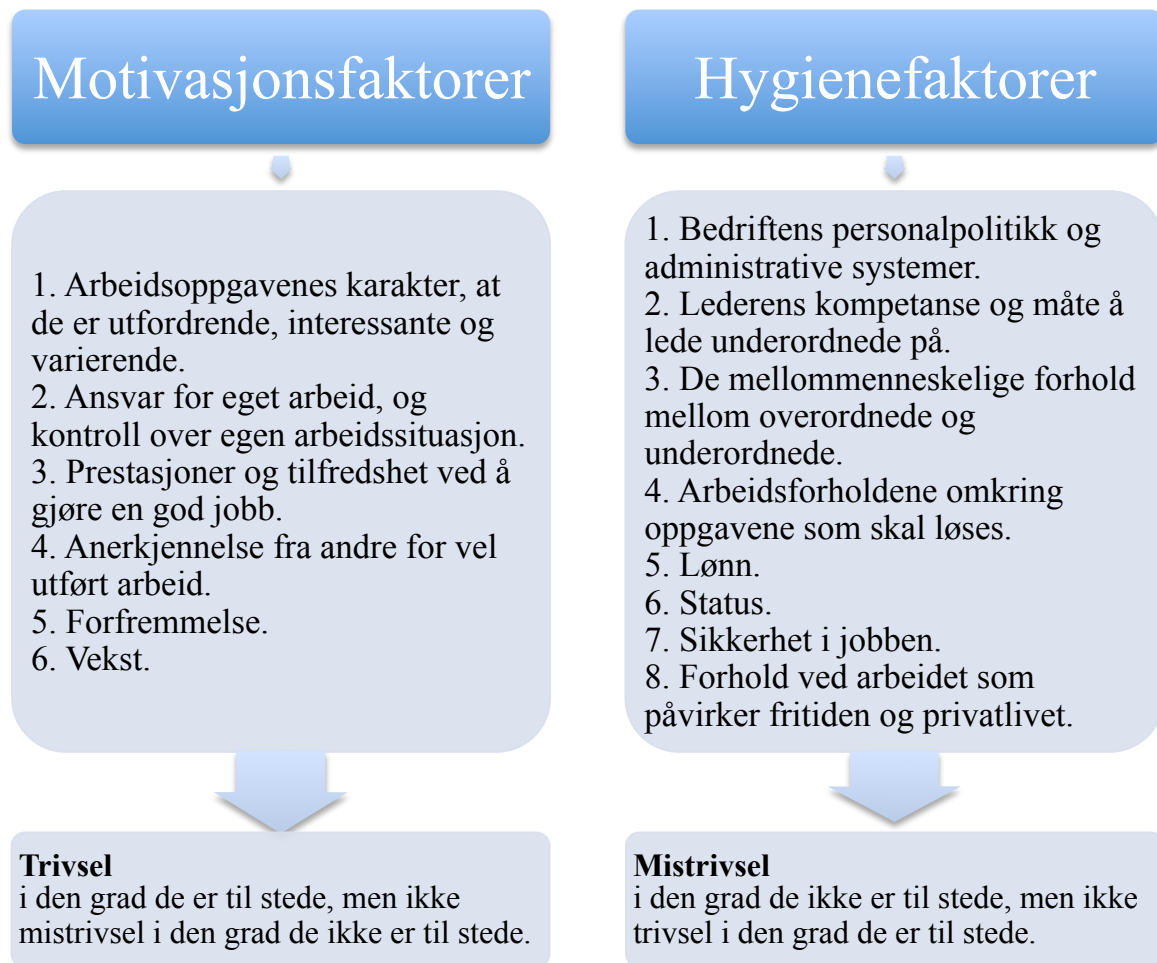
3.5 Herzbergs tofaktor-teori

Frederick Herzberg kom i sin forskning frem til *tofaktor-teorien*. Denne sier noe om hva ved jobben som motiverer arbeidstakerne. Teorien er således en *jobbkarakteristika-modell* fordi den omhandler hvilke karakteristikk ved jobben som er med på å motivere. I analysen av undersøkelsen hans viste det seg at det var andre faktorer som førte til mistriivsel enn som førte til motivasjon. Han delte disse inn i to faktorer, og kalte dem for *hygienefaktorer* og *motivasjonsfaktorer*. Herzberg argumenterer for at det ikke er de samme karakteristikkene som fasiliterer for hygiene og motivasjon ved jobben; men heller at enkelte karakteristikk sørger for at arbeiderne ikke mistrives, mens andre karakteristikk sørger for at arbeideren motiveres (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993, s. 113-114; Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 108; Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 260-262; Busch & Vanebo, 1995, s. 302).

1. "Hygienefaktorene kan skape mistriivsel i den grad de ikke er til stede, men ikke trivsel om de er til stede" (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 108).
2. "Motivasjonsfaktorene skaper trivsel i den grad de er til stede, men ikke mistriivsel dersom de ikke er til stede" (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 108).

Jacobsen & Thorsvik presiserer poenget til Herzberg i tre punkter (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 261):

1. "Det er ulike forhold som på den ene side skaper tilfredshet og derved motiverer medarbeiderne, og på den annen side skaper mistriivsel.
2. Medarbeiderne blir ikke tilfredse og motiverte dersom organisasjonen endrer forhold som skaper mistriivsel.
3. Bare trekk ved arbeidsoppgavene kan fremme trivsel og motivasjon blant medarbeidere".



Figur 3.2 Herzbergs motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 261; Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 212-213; Busch & Vanebo, 1995, s. 301-305).

Herzberg et al., (1993, s. 113) forklarer inndelingen i de to faktorene med at *hygienefaktorer* er de faktorer som påvirker jobben, mens *motivasjonsfaktorene* er de faktorer som har direkte med jobben å gjøre. Hygienefaktorene blir beskrevet som det miljøet en utfører arbeidet i, mens motivasjonsfaktorene som de oppgavespesifikke faktorene.

Hygienefaktorene, skriver Herzberg et al., (1993, s. 114) at er de faktorene som omgir utførelsen av jobben og dermed ikke kan gi ham (arbeideren) grunnleggende tilfredsstillelse; de har ikke det potensialet. Han sammenlikner hygienefaktorene med vannrenseanlegg, avfallshåndtering og luftrenseanlegg og skriver at dette i seg selv ikke kan helbrede sykdommer, men at uten slike tiltak ville det vært mer sykdom i verden (Herzberg et al, 1993, s. 113). I så måte vil hygienefaktorene kunne påvirke arbeiderens helse i form av sykdom, fysiske belastningsskader og psykiske plager. Som det kommer frem av figur 3.2 innebærer

disse blant annet arbeidsforholdene, sikkerhet i jobben og forhold ved arbeidet som påvirker fritiden og privatlivet.

Motivasjonsfaktorene blir beskrevet som det mennesker får ut av å utføre oppgavene jobben innebærer, som innebærer selvaktualisering og oppfyllelse av personlige, indre mål med livet. Disse faktorene vil kunne påvirke arbeiderens følelse av suksess han/hun har oppnådd på egen hånd, og dermed pågangsmot (Herzberg et al., 1993, s. 114).

Dette betyr at dersom en endrer på noe som gjør arbeidstakerne misfornøyde, betyr ikke det nødvendigvis at de blir motiverte, de blir bare mindre misfornøyde.

3.6 Kritikk av Herzbergs to-faktormodell

Det største kritikken til Herzbergs to-faktormodell er ideen om at lønn ikke er en motivasjonsfaktor. Kritikerne argumenterer for at Herzberg ser bort fra at lønn eller penger motiverer i seg selv, gjennom at det kan ha en symbolsk verdi for enkelte personer eller enkelte samfunn. Pengene er for mange den tydeligste indikatoren på egen prestasjon i arbeidet, og er med dette en type tilbakemelding. Det poengteres at lønn eller penger er en anerkjennelse for den jobben som er gjort, og at dette for mange gir en sosial status som plasserer dem i en ønsket sosial kategori eller klasse, og med dette mer enn kun å dekke opp et basisbehov (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 262). I dette tilfellet kan det legges til at det er rimelig å anta at penger, eller økonomisk kompensasjon, inntil et visst nivå er motiverende. Dette kan for eksempel gjelde inntil arbeideren har kjøpt det huset, den bilen og driver med de aktivitetene han/hun ønsker. Når lønnen når dette nivået, vil lønn som motivasjonsfaktor reduseres.

Videre kritikk mot Herzbergs teori er at den ikke i stor nok grad tar høyde for individuelle forskjeller. Personer er forskjellige og ønsker ulike ting ut av jobben sin. Det kan være at den ene personens motivatorer stemmer overens med Herzbergs modell, men det kan også være at en annen person for eksempel ikke ønsker variasjon i arbeidsoppgaver, og dermed ikke blir motivert av det. Det er av dette ikke sikkert at selvstendighet og variasjon i arbeidsoppgaver motiverer alle like mye, slik Herzberg gjennom sin inndeling hevder.

4 Metode

4.1 Innledning

I metodekapittelet vil det gjøres rede for hvilken forskningsmetode oppgaven har benyttet, hva den har vektlagt ved valg av forskningsmetode og hvilke fordeler og ulemper dette har gitt i arbeidet med oppgaven. Kapittelet vil videre beskrive hvilken metode som er brukt for innhenting av data, samt gjøre rede for utvalget i undersøkelsen. Til slutt vil leseren få et innblikk i hvordan teoriene har blitt operasjonalisert og formet spørreundersøkelsen som ble sendt ut.

4.2 Begrunnelse for valg av metode

I oppgaven benyttes en deduktiv tilnærming, fra teori til empiri (Johannessen et al., 2010, s. 51). I dette arbeidet forsøker oppgaven å se på om de vernepliktiges motivasjon kan forklares gjennom anerkjente og gjeldende motivasjonsteorier. For å skaffe det empiriske grunnlaget for drøftingen er det benyttet en kvantitativ metode og spørreskjema for innsamling av datagrunnlaget. Dette gir mulighet til å basere analysen på en større mengde data, det er relativt enkelt å håndtere dataene, og det kan med større sikkerhet generaliseres ut fra funnene. Spørreundersøkelse gir god mulighet til å sikre at en har et representativt utvalg. Dette kommer for eksempel til god nytte siden drøftingen ønsker å skille mellom respondenter som har sommerinnrykk og vinterinnrykk, samt på tjenestestilling. Jeg fikk fra Stridstrenbataljonen tilgang på et utvalg som var det samme som populasjonen, så jeg satt selv begrensning på hvor stort utvalg jeg ønsket.

Grunnet tid til analyse av datagrunnlaget er det valgt å begrense utvalget noe. I utgangspunktet hadde jeg tilgang på alle vernepliktige i bataljonen, men jeg valgte å begrense utvalget til kp 2 og kp 3. Med bakgrunn i problemstillingen, var det to ting det var viktig utvalget inneholdt; begge innrykkene (sommer og vinter) og alle tjenestestillinger vernepliktige besitter. Med bakgrunn i dette valgte jeg å ikke ha med kp 4. Kp 4 har ingen stillinger som ikke kp 2 eller kp 3 innehar, og har heller ikke soldater med vinterinnrykk. Dermed satt jeg igjen med et utvalg som besto av vernepliktige soldater fra kp 2 og kp 3 på 135 personer, der en av troppene i kp 2 har vinterinnrykk og er under utdanning.

4.3 Innsamling av data

4.3.1 Utvalg

Populasjonen i denne undersøkelsen er vernepliktige soldater i Stridstrenbataljonen. I utvalget har jeg benyttet meg av sannsynlighetsutvalg gjennom proporsjonal stratifisering, noe som betyr at utvalget er representativt for populasjonen. Stratifisering fører til mindre statistisk usikkerhet og dermed større presisjon i resultatene (Johannessen et al., 2010, s. 242). Dette fører til at jeg med større sannsynlighet kan anta at dataene jeg behandler er representative for hele populasjonen.

Utvalget i denne undersøkelsen er vernepliktige soldater som tjenestegjør kp 2 og kp 3 ved Stridstrenbataljonen i Brigade Nord. Inkludert i utvalget er det respondenter som har sommerinnrykk og soldater som har vinterinnrykk, soldater som har ulike tjenestestillinger, ulik alder, representerer forskjellige landsdeler, har ulik sivil status, ulik utdanning og har ulike mål med tjenesten og tiden etter Forsvaret. Det er fordelaktig med et såpass bredt spekter innad i utvalget da det er disse soldatene som vet hva som motiverer dem.

På bakgrunn av dette kan jeg sammenlikne dataene fra forskjellige strataer, eller grupper med bestemte kjennetegn. Det er interesse for blant annet å finne ut hvilke tjenestestillinger det er lettest å rekruttere motiverte soldater til, og hvilken kontingent som er mest motivert for 18 måneders førstegangstjeneste.

Etter gjennomføring av undersøkelsen viste resultatet at av et utvalg på 135 soldater, hadde 79 svart. Dette gir en svarrespons på 58%. Dette er, ifølge Johannessen (Johannessen et al., 2010, s. 245) bra, men det likevel viktig å være oppmerksom på at dette kan vise seg problematisk i en generalisering av data, da det kan føre til et lite valid datagrunnlag. Dette fordi jo færre som svarer, jo mindre representativt blir funnene. Da undersøkelsen ble sendt til Stridstrenbataljonen ble det poengtert at ikke alle ville ha mulighet til å gjennomføre den, fordi flere av troppene var spredt på forskjellige utdanningsmoduler, og det av denne årsak ville bli vanskelig rent administrativt. Av 79 respondenter tar oppgaven kun med svar fra 78 av respondentene, da den ene respondenten, respondent ID 4622578364, kun svarte på bakgrunnsvariablene, dermed ikke de variablene som omhandlet motivasjon.

4.3.2 Spørreskjema

For innhenting av datagrunnlag har jeg benyttet meg av spørreskjema. Dette har åpnet for å kunne ha et større antall respondenter i utvalget. Spørreskjema gir mulighet til å ha standardiserte spørsmål med gitte svaralternativer, noe som fører til at dataene blir lettere å analysere og generalisere ut fra (Johannessen et al., 2010, s. 259). Videre muliggjør bruk av spørreskjema en effektiv innhenting av datagrunnlag, da alle respondentene i teorien kan svare samtidig. Der det er hensiktsmessig med en rangeringsskala har jeg benyttet en Likert-skala med fem verdier. Dette er en inndeling der respondentene svarer på verdiene fra *i liten grad*, til *i stor grad*, slik at verdiene på disse variablene kan klassifiseres med ordinalnivå. Fordelen med å ha fem verdier er at det muliggjør en beskrivelse av rangeringen med ord, noe som gjør det enklere for respondenten å treffe den riktige rangeringen (Johannessen et al., 2010, s. 266), og det kan dermed trekkes mer presise slutninger av undersøkelsen (Johannessen et al., 2010, s. 271). Ved å benytte færre enn fem verdier er det mer utfordrende å fange opp variasjoner fra respondentene og svarene blir dermed unyanserte, og fire verdier umuliggjør muligheten til å ha et nøytralt svar. Grunnlaget for å ha et nøytralt svar er at det ikke er alle som har en oppfatning om det det spørres om. Om det ikke finnes et nøytralt alternativ, blir de dermed tvunget til å svare på en måte som påvirker resultatet av undersøkelsen i større grad enn om de får svare nøytralt. Ved å ha flere enn fem verdier blir undersøkelsen i større grad nyansert, men analysefasen blir som en følge av dette mer kompleks, og tidkrevende (Johannessen et al., 2010, s. 271-272).

Strukturen på spørreskjemaet er semi-strukturert med en overvekt av prekodete spørsmål (Johannessen et al., 2010, s. 261). Årsaken til at valget ble en prekodet undersøkelse ligger i at det på forhånd er mulig å gjøre antakelser om resultatet, da temaet ikke er totalt ukjent, og det fører med seg en mindre kompleks analysefase. Strukturen på, og utformingen av skjemaet er likevel noe en må ha i bakhodet når analysen gjøres.

Jeg ønsker å forklare de vernepliktiges motivasjon til 18 måneders førstegangstjeneste gjennom de teoriene jeg har valgt. Med bakgrunn i dette har jeg operasjonalisert teoriene på en måte som gjør det lettfattelig for respondentene å ta stilling til konkrete eksempler fra teoriene. Maslow og Herzbergs teorier var utgangspunkt for operasjonaliseringen. Ved å ta for meg hvert enkelt av trinnene i Maslow og faktorene til Herzberg ble faktorer innenfor hvert av disse grunnlag for utarbeidelse av variablene. Tanken med dette at en konkretisering av teoriene ville føre til at det var lettere for respondentene å gjøre seg opp en mening, og med

dette tillate mindre tolking av hver enkelt variabel. Dette førte til at oppgaven med større sikkerhet kunne vite hva respondentene vektla i sine svar. En slik operasjonalisering medfører at generelle fenomener i større grad blir konkrete slik at de kan måles (Johannessen et al., 2010, s. 248). Dette har ført til at jeg kom frem til 26 variabler, med ulikt antall verdier. Et eksempel på dette er variabelen ”*civil status*” med tilhørende verdier ”*singel, i et forhold og samboer/gift*”.

Ettersom utvalget i undersøkelsen befant seg i Bardufoss så jeg det som hensiktsmessig å benytte meg av en digital løsning, og valgte *SurveyMonkey.com*. I tillegg til den geografiske avstanden kom jeg frem til at det ville være tidsbesparende å gjennomføre analysen digitalt, ettersom denne løsningen muliggjør eksportering av data direkte til Microsoft Excel. Det gav også en rekke andre fordeler. Den første var at jeg slapp å samle hele utvalget på en gang for å gjennomføre undersøkelsen. Jeg sendte staben i Stridstrenbataljonen en link som ble distribuert til troppssjefene i de troppene jeg hadde forespeilet at skulle gjennomføre undersøkelsen. Slik sparte de tid ved at de kunne gjennomføre spørreundersøkelsen for én og én tropp. Samtidig førte en digital løsning til at jeg kunne lese ut dataene direkte fra nettstedet, slik at tiden fra gjennomføring av undersøkelsen var ferdig, til jeg kunne begynne databehandlingen ble betraktelig redusert. En kvalitativ metode vill krevd mer tid, eksempelvis til gjennomføring av intervju, transkribering av intervjuene, samt at utvalget ville blitt betraktelig mindre.

4.3.3 Dataanalyse

Som en følge av Likert-skalaen med fem verdier har jeg i dataanalysen gitt verdiene en tallverdi, slik at en grafisk fremstilling og videre sammenlikning av gjennomsnitt har blitt mulig. Likert-skalaen med tallverdi fra 1 til 5 tilsvarer henholdsvis verdiene *i liten grad* til *i stor grad*. I fremstillingen av data ved hjelp av figurer i kapittel seks oppgis tallgrunnlaget i antall respondenter i søylediagrammene. Dette fordi enkelte variabler har så få respondenter at det er lite hensiktsmessig å benytte relative tall.

I den innledningsvise dataanalysen er det gjennomført en univariat analyse hvor hver enkelt variabel gjennomgås separat. Den videre drøftingen tar for seg flere variabler sett opp mot hverandre i en bivariat analyse for å kunne identifisere eventuelle sammenhenger (Johannessen et al., 2010, s. 277-310).

4.4 Metodekritikk

Ved bruk av spørreskjema der forsker ikke er tilstede når respondentene svarer kan det føre til mistolking av spørsmål og svar som ikke respondenten får avklart med forsker. Dette er noe det er viktig å ta høyde for i analysen. Samtidig kan svarene være lite passende, da ingen respondenter er like. For én person kan svaralternativene treffe godt relatert til respondentens situasjon, mens for en annen kan alternativene treffe dårlig.

Det at skjemaet i hovedsak er prekodet fører til at det kan bli mindre konkrete spørsmål. Det er jeg som utvikler av skjemaet som har kommet frem til det jeg mener er passende formulering på spørsmål med tilhørende svar. Disse kan derfor være lite beskrivende for det respondenten hadde ønsket å svare dersom vedkommende hadde andre svaralternativer. Formulering av spørsmål med tilhørende svaralternativer er en mulig feilkilde. Det er i denne sammenhengen jeg som har valgt spørsmål, og det er mulig av min mangel på total objektivitet eller ønske om å komme frem til min forforståelse har formet spørsmålene med tilhørende svaralternativer i noen grad.

Til tross for svakhetene ved en kvantitativ metode med en prekodet spørreundersøkelse som innhentingsmetode, veier det tungt at databehandlingen er raskere og det kan være enklere å generalisere ut fra en slik metode enn med eksempelvis et åpent intervju og en kvalitativ metode, der respondentene kunne fått frem mer nyanserte svar.

5 Bakgrunnsvariabler

5.1 Innledning

I dette kapittelet presenteres bakgrunnsvariablene som utvalget representerer, gjennom deskriptiv statistikk. Disse variablene er tatt med i undersøkelsen for å kunne kategorisere hvilken gruppe i utvalget som viser seg å være mest motivert for 18 måneders førstegangstjeneste. Presentasjonen har til hensikt å skape en forståelse hos leseren for sammensetningen av utvalget, og dermed skape en større forståelse for drøftingen.

5.2 Presentasjon av bakgrunnsvariabler

For grafisk fremstilling vises det til vedlegg 2. Kjønnfordelingen av respondentene viser en overvekt av menn. 75% av respondentene er menn, mens 25% er kvinner. I Forsvaret er en slik overvekt av menn ikke uvanlig, mens det i Hæren er uvanlig med en såpass stor andel kvinner. Vernepliktsundersøkelsen for 2014 (Forsvaret, 2014, s. 3) hadde for Hærens side en n på 18% kvinner, så til sammenlikning har Stridstrenbataljonen en noe unormalt høy andel kvinner. Aldersfordelingen viser at 74% er i alderen 19-20 år, mens de resterende 26% er 21 år eller eldre. Sivil status fordeles på 67% *single*, 33% *i et forhold*, og ingen *samboer/gift*. Sivil status vil i følge Maslow (1970) kunne ha stor påvirkning på motivasjon. Med tanke på at tjenesten er i Bardufoss, er det lite trolig at de som har et stort ønske om å dekke det sosiale behovet sitt gjennom å tilbringe mye tid med egen partner vil ønske en utvidet førstegangstjeneste. Dette antas da det er lite trolig at partneren til den vernepliktige bor i umiddelbar nærhet til tjenestestedet.

Respondentenes svar viser videre at det er en skjevhet når det kommer til hvilket kompani de tilhører. 31 respondenter (40%) oppgir at de tjenestegjør i kp 2, mens 47 respondenter (60%) oppgir at de tjenestegjør i kp 3. Det bør tas i betraktning at 100% av respondentene som har vinterinnrykk på nåværende tidspunkt er samlet i kp 3.

De ulike stillingene i kompaniet ble fordelt på 55% vognfører klasse C/CE, 13% teknikker som for øvrig også innehar stillingen som 12,7mm-skytter, 9% vognfører BV206, 9% ikke bestemt enda, 7% hadde en annen stilling, mens 6% vognfører MB240.

Da bakgrunnen for at denne oppgaven ønsker å kartlegge soldatenes motivasjon blant annet er økonomisk effektivisering, er det verdt å merke seg at en stor andel av respondentene sitter i en stilling der dette er aktuelt. Med bakgrunn i at utdanning til klasse C/CE er kostbart, er

dette en av de stillingene det er ønskelig å utrede mer rundt hvorvidt det er aktuelt å rekruttere soldater til 18 måneders førstegangstjeneste til. Teknikker er den stillingen med nest flest respondenter, og er også en av de stillingene der 18 måneders førstegangstjeneste er aktuelt. Når det kommer til innrykksdato viser undersøkelsen at 78% av respondentene hadde innrykk i august 2015, mens kun 22% hadde innrykk i januar 2016. Dette vil være en mulig feilkilde i drøftingen, da de som hadde innrykk januar 2016 ikke har hatt tid å opparbeide seg et nyansert bilde av den daglige tjenesten i Stridstrenbataljonen. Soldatene som hadde vinterinnrykk driver per dags dato med intensiv utdanning, og det er dermed kun denne hverdagen de kjenner til.

37 av respondentene søkte aktivt om tjeneste i Stridstrenbataljonen da de var på sesjon. Bakgrunnen for dette antas å være at de som har yrkesfaglig mekanikerutdanning fra videregående skole ønsket å praktisere dette i militær tjeneste. Under praksisopphold i Stridstrenbataljonen høsten 2015 uttalte vernepliktige under uformelle samtaler at et ønske og en forventning om sivile førerkort på tunge kjøretøy var en tydelig motivasjonsfaktor for å søke tjeneste i Stridstrenbataljonen. Videre poengterte de at Stridstrenbataljonen var en av få tjenestesteder der de kunne praktisere hobbyen sin, som for de vernepliktige jeg snakket med handlet om å reparere kjøretøy.

På spørsmål om de kunne tenke seg å tjenestegjøre 18 måneder i Stridstrenbataljonen basert på det de visste da de var på sesjon, svarte 23% at de kunne tenke seg dette. Som en videreføring av dette ble de spurt om de kunne tenke seg 18 måneder tjeneste basert på det de vet i dag, hvorpå 33% svarte at de kunne tenke seg dette. Dette viser en økning av villighet for 18 måneders førstegangstjeneste i Stridstrenbataljonen på 43%, basert på det de har erfart etter de var på sesjon.

6 Drøfting

6.1 Innledning

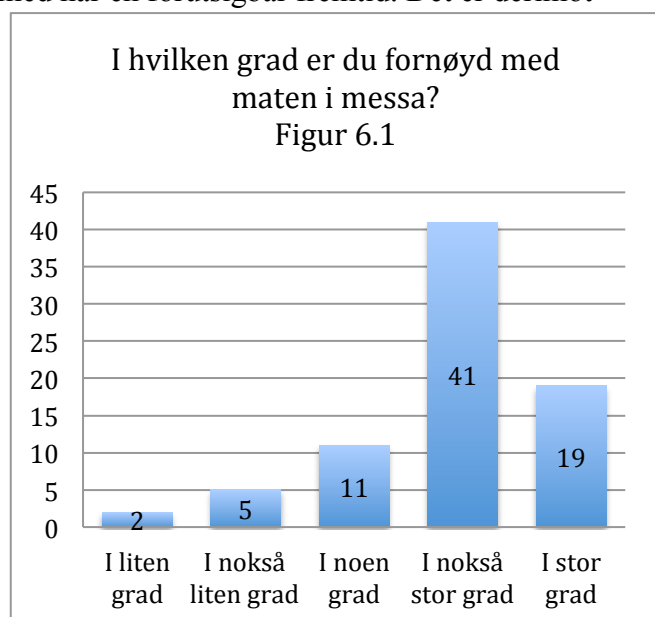
Dette kapittelet vil se på videre funn som omhandler de vernepliktiges motivasjon. Funnene vil forsøkes forklart gjennom utvalgt teori, for å sette dette opp mot bakgrunnsvariablene gjennomgått i kapittel 5. Deretter vil drøftingen undersøke om det finnes kategorier blant de vernepliktige som i større grad er motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste enn andre, samt se på hva bataljonen kan gjøre for å motivere til lenger tjenestetid. Drøftingskapittelet vil til slutt gjennomføre en bivariat analyse på utvalgte variabler for å forsøke å kartlegge trender som fører til økt motivasjon for 18 måneders førstegangstjeneste.

6.2 Motivasjonsvariabler

I dette kapittelet vil jeg gå dypere inn i datagrunnlaget og se på hva som motiverer de som tjenestegjør per i dag. Jeg har gjennom variablene i dette kapittelet forsøkt å kartlegge i hvilken grad soldatenes behov er møtt, sett opp mot Maslows behovshierarki (figur 3.1) og Herzbergs to-faktormodell (figur 3.2). Dette kapittelet tar for seg én og én faktor i Maslows behovshierarki (figur 3.1). Gjennom operasjonaliseringen av teoriene til Herzberg og Maslow har jeg hatt fokus på å kartlegge de faktorer som kan endres slik at motivasjonen til soldatene kan økes, og med dette også motivasjonen for utvidet førstegangstjeneste. Maslows to grunnleggende nivåer er i stor grad oppfylt i Forsvaret. Dette går særlig på *fysiologiske behov*, gjennom at vernepliktige får gratis kost og losji, og *sikkerhetsbehov* gjennom at de har en sikkerhet i at de ikke mister jobben og dermed har en forutsigbar fremtid. Det er derimot knyttet større usikkerhet rundt soldatenes følelse av de tre neste nivåene, noe som det derfor er interessant å kartlegge i en oppgave som denne.

6.2.1 Fysiologiske behov

Maten er viktig for de fleste, og maten en får servert i messene i Forsvaret er et diskutert tema, og vil kunne påvirke det laveste nivået i Maslows behovshierarki (Maslow, 1970). Tar vi for oss figur 6.1



ser vi at et stort flertall oppgir at de *i nokså stor grad* eller *i stor grad* er fornøyd med maten de får servert i messa. Dette gir et tydelig bilde av at en av de mest fremtredende faktorene i grunnleggende motivasjonsbehov i stor grad er dekket i en mer enn tilfredsstillende grad. Følger en behovshierarkiet til Maslow betyr dette at det nederste nivået er oppfylt og at soldatene med dette begynner søken etter å oppfylle neste nivå.

6.2.2 Sikkerhetsbehov

På punktet sikkerhetsbehov hos Maslow, som i noen grad tilsvarer *hygienefaktorer* hos Herzberg (1993), finner vi lønn som faktor. I Forsvaret får alle soldater dekket kost og losji, noe som i utgangspunktet, sammen med tjenestegodtgjørelse og dimisjonspenger, skulle dekket soldatenes behov i disse nivåene. Det er likevel interessant å kartlegge soldatenes opplevelse av oppfyllelse av disse behovene.

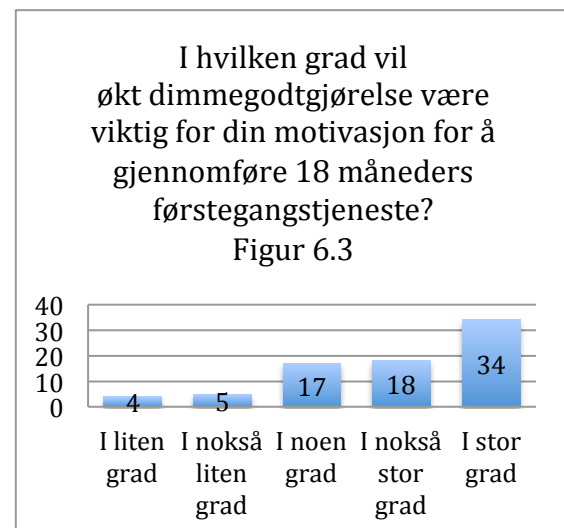
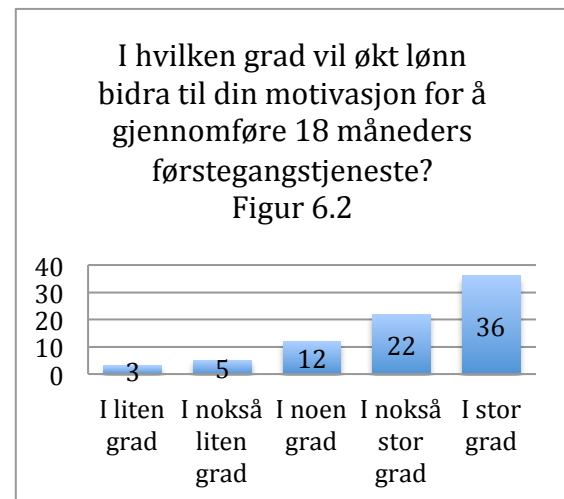
Figur 6.2 og 6.3 viser i hvor stor grad

henholdsvis økt lønn og økt

dimisjonsgodtgjørelse vil bidra til deres motivasjon. Som det kommer frem svarer 66% at økt dimisjonsgodtgjørelse *i nokså stor* eller *i stor grad* vil føre til økt motivasjon, mens 74% svarer at økt lønn vil gjøre det samme. Disse resultatene er ikke overaskende, da økt

kompensasjon i form av penger for mange fører til at andre, høyere, behov dekkes. På den ene siden kan Herzberg (1993) derfor kritiseres når hans teori legger frem at lønn ikke i seg selv er

en motivasjonsfaktor. På den andre siden kan Herzbergs (1993) teori i dette tilfellet fortsatt være gyldig, men ettersom *tilstrekkelig* lønn er en subjektiv følelse, kan det hende at teorien ikke tar høyde for det faktum at flertallet i utvalget har en *subjektiv følelse* av at lønnen ikke er tilstrekkelig. Dette kan forklares gjennom Maslows behovshierarki (1970) og at forskjellige mennesker har ulike behov til forskjellig tid. Det kan være at soldatene som en følge av at det samfunnet de lever i, eller den sosiale klassen de ønsker å tilhøre, ønsker å oppfylle et behov



på høyere nivå. Oppfyllelse av dette behovet kan koste mer enn det de i dag får kompensert i form av tjenestetillegg og dimisjongodtgjørelse, og økt kompensasjon blir med dette en motivasjonsfaktor.

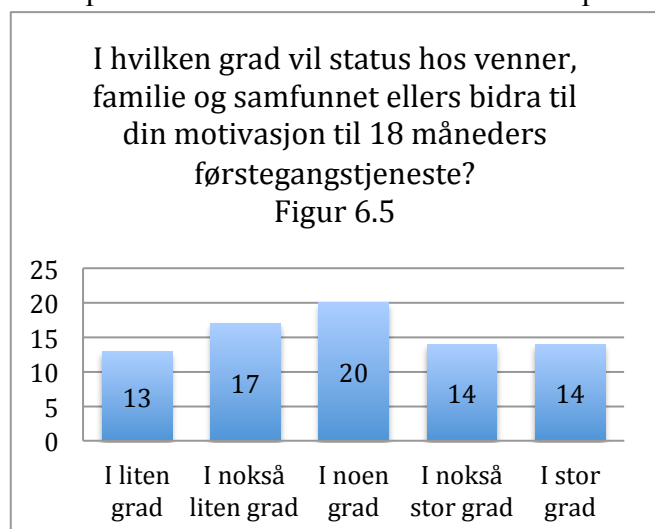
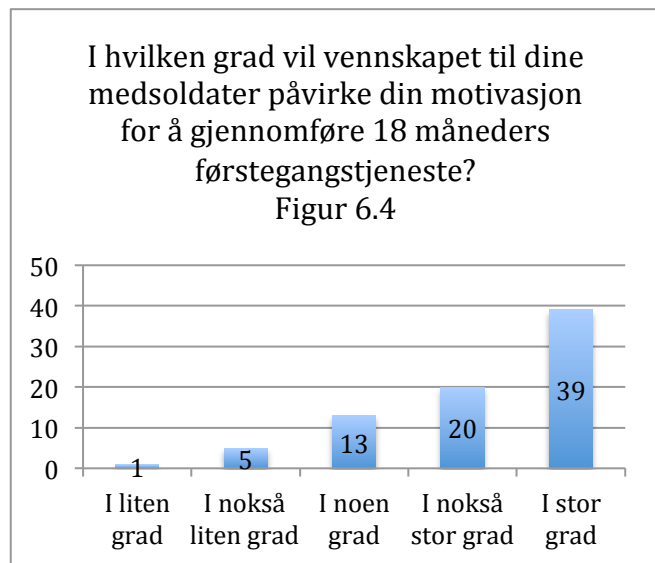
6.2.3 Sosiale behov

Relasjon til venner og familie, eller i dette tilfellet medsoldater, er ifølge Maslow (1970) en av de grunnleggende nivåene for motivasjon hos mennesket. Resultatet fra undersøkelsen (figur 6.4) viser at dette også er viktig for soldatene i Stridstrenbataljonen. Svarene viser at 39

respondenter (50%) oppgir at vennskap til medsoldater i stor grad vil påvirke motivasjonen til å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste. Med det nest høyeste gjennomsnittet i undersøkelsen (4,17) viser dette hvor viktig vennskap er for soldatene. Dette betyr ikke nødvendigvis at soldatene er gode venner med alle, men at de får omgås med de de kommer godt overens med i arbeidet til daglig, og også på

fritiden. Dette viser at teorien stemmer, nemlig at sosiale relasjoner spiller inn på motivasjonen, og at det å bevare vennskapet hos de som skal tjenestegjøre i 18 måneder blir viktig (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 95). En måte dette kan gjøres på er at det tidlig i tjenesten identifiseres hvem som skal gjennomføre lengre tjeneste, for så å sørge for at disse får bli kjent med hverandre gjennom at de eksempelvis deler rom. Det vil med dette skapes bånd mellom soldatene, slik at vennskap som motivasjonsfaktor opprettholdes, også etter at de fleste andre dimitterer etter 12 måneder.

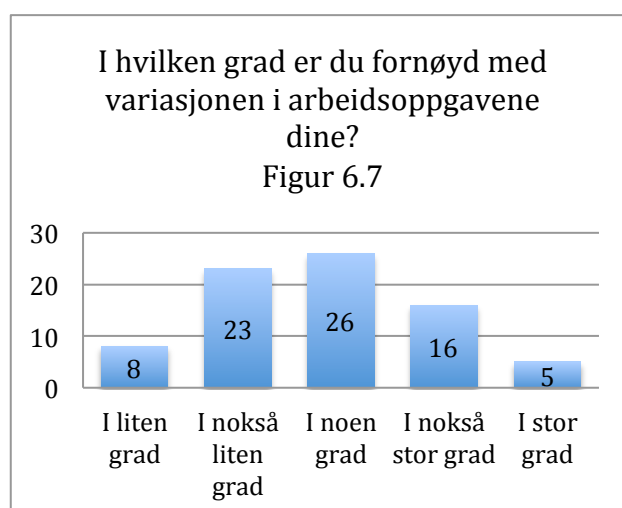
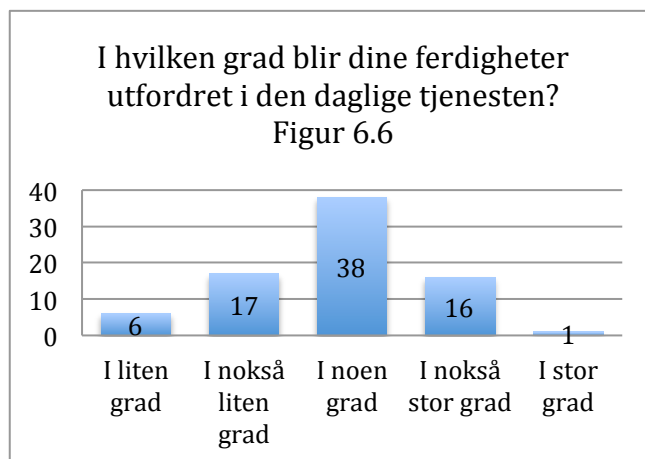
Tar en for seg en annen vinkling på Maslows *sosiale behov* (1970), nemlig *status* ser en at dette ikke i like stor grad som vennskap til medsoldater (figur 6.4)



er viktig. Figur 6.4 viser at 75% svarte at vennskap til medsoldater *i nokså stor* eller *stor grad* er viktig, mens figur 6.5 viser at *status* fra omverdenen *i nokså stor* eller *stor grad* bidrar til motivasjon hos 35%. Det er derfor viktig å skille disse to faktorene, selv om de er hentet fra det samme nivået i Maslows behovshierarki (1970). Basert på dette kan det sies å være viktigere for soldater å ha gode venner og kolleger, og mindre viktig ha en høy status hos venner, familie og i samfunnet ellers. Herzbergs *jobbkarakteristikamodell* (figur 3.2) viser at status er en hygienefaktor, noe som betyr at *status* i seg selv i utgangspunktet ikke skal lede til økt motivasjon. Resultatet av denne variabelen tyder derimot på at også dette punktet er subjektivt, og dermed leder til motivasjon for enkelte. Som det kommer frem av figur 6.4 og 6.5 er det derimot en mindre viktig faktor til motivasjon hos vernepliktige enn vennskap til medsoldater.

6.2.4 Behov for aktelse

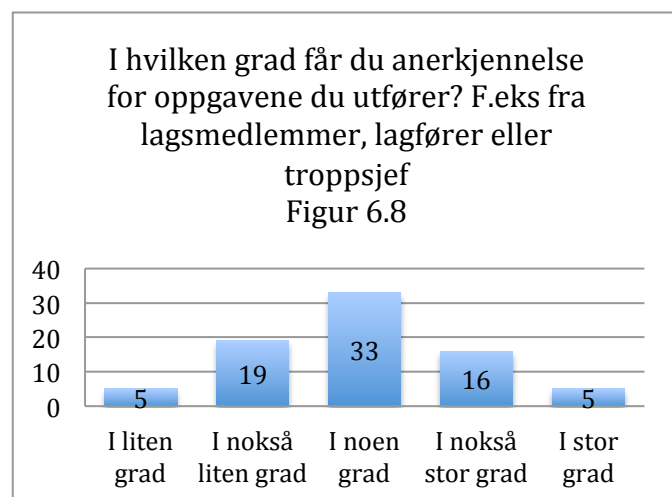
Soldatenes motivasjon er både ifølge Maslow (1970) og Herzberg (1993) i stor grad avhenge av arbeidsoppgavene de tildeles, og i hvilken grad disse faller i smak. Figur 6.6 viser at 29% av soldatene *i liten* eller *nokså liten grad* føler at deres ferdigheter blir utfordret i den daglige tjenesten. 22% svarer at de *i nokså stor* eller *i stor grad* føler dette, mens 48% svarer *i noen grad*. Herzbergs teori (1993) sier at utfordrende arbeidsoppgaver vil føre til motivasjon, og med bakgrunn i at 70% av respondentene svarer at de *i noen grad* eller mer blir utfordret i den daglige tjenesten skulle dette tilsi at det fører til økt motivasjon hos alle 55 respondentene som valgte en av disse variablene. Det er derimot ikke gitt at alle respondentene vil føle dette i og med at tjenesten varer i en så begrenset tidsperiode at det ikke er sikkert denne motivasjonsfaktoren vil gjøre seg gyldig. Resultatet av denne variabelen viser likevel at en stor andel *i noen grad*, *i nokså stor grad* eller *i stor grad* får sine



ferdigheter utfordret, noe som taler for at dette påvirker motivasjonen i en positiv retning.

Teorien sier videre at variasjon i arbeidsoppgaver vil ha positiv innvirkning på arbeiderenes motivasjon. På spørsmål om variasjon i arbeidsoppgaver (figur 6.7) viser resultatet, ved et gjennomsnittssvar på 2,83, at den gjennomsnittlige soldaten er mindre enn *i noen grad* fornøyd. Basert på dette gjennomsnittet bør det tilstrebes en endring rundt dette. Variasjon i arbeidsoppgaver vil føre til at motivasjonen øker, og soldatene kan med dette bli villige til å forlenge ståtiden. Ifølge Herzbergs teori (1993) vil fravær av variasjon i arbeidsoppgaver ikke føre til misnøye, men heller kunne bidra til fravær av motivasjon innenfor denne faktoren. Det bør trekkes frem at variasjon i arbeidsoppgaver ikke alene definerer motivasjonen hos vernepliktige, men at den heller er én av mange faktorer som spiller inn på dette. Det er likevel den vernepliktiges subjektive følelse av oppfyllelse av faktoren, og hvor mye vedkommende vektlegger variasjon i arbeidsoppgaver i sin motivasjon som avgjør i hvor stor grad denne faktoren påvirker motivasjonen. Variasjon i arbeidsoppgaver er én av faktorene som ikke umiddelbart gjør seg gjeldende, men heller etter en lengre tidsperiode, når arbeidsoppgavene har blitt rutine og soldaten har blitt komfortabel. Det er derfor knyttet usikkerhet rundt hvorvidt soldatene tjenestegjør lenge nok til at denne faktoren settes inn i spill eller ikke.

En annen faktor både Herzberg (1993) og Maslow (1970) mener fører til motivasjon er anerkjennelse fra mennesker. Uavhengig av om det er venner, lagsmedlemmer, lagfører eller troppssjef spiller dette inn på selvfølelsen hos den enkelte. Figur 6.8 viser at 21 respondenter (26%) *i nokså stor* eller *i stor grad* får anerkjennelse for de oppgavene de utfører. I snitt



svarer respondentene 2,96 på dette spørsmålet, noe som er overraskende lavt. Med tanke på at dette har med ledelse av mennesker å gjøre, er det viktig å være klar over at anerkjennelse er en sterk motivator. Befal må dermed være bevisst hvilke muligheter som ligger i dette behovet hos de vernepliktige og bruke dette aktivt til å motivere de vernepliktige. Befalet må videre være klar over at det er den vernepliktiges subjektive følelse av å få anerkjennelse som

spiller inn på motivasjonen, ikke befalets oppfatning av om de gir anerkjennelse. Herzbergs teori (1993) er veldig klar på at anerkjennelse fra de rundt seg for vel utført arbeid er en viktig faktor for økt motivasjon. Et fravær, eller uforholdsmessig lite tilstedeværelse av denne faktoren, vil derfor føre til at soldatene i mindre grad føler motivasjon i jobben sin. En øking i hvor mye anerkjennelse det gis kan derfor med fordel iverksettes. Det er derimot viktig at anerkjennelse ikke misbrukes, for dette kan medføre at den mister sin verdi. Det er en vanskelig balansegang, men det bør tilstrebes å gi anerkjennelse når det fortjenes, ettersom dette er en kostnadsfri belønning som krever lite planlegging. En måte å åpne for å oftere gi anerkjennelse er at en differensierer mengden anerkjennelse en gir ut ved å gjøre det på forskjellige måter. Dette kan være under fire øyne, på kontoret eller foran soldatens medsoldater på oppstillingsplass. Uansett hvordan dette foretas bør det tilstrebes gjennomført, da denne faktoren er en sterk motivator, og en motivator de vernepliktige føler et fravær av.

På spørsmålet om respekt fra befal vil påvirke motivasjonen (figur 6.9), svarer hele 52% at det *i stor grad* vil påvirke. Antallet som svarer *i liten grad* eller *i nokså liten grad* er svært lavt, nesten fraværende med 5%. Gjennomsnittet på denne variabelen er 4,26, noe som er det høyeste gjennomsnittet av alle variablene i undersøkelsen. Soldatene hevder med dette at respekt fra befal er den sterkeste motivasjonsfaktoren for at



de vil være motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste. Både teorien til Maslow (1970) og Herzberg (1993) er entydige på dette punktet, og mener at respekt helt klart fører til motivasjon. Maslow på sin side hevder at respekt hører til i det fjerde nivået, *behov for aktelse*, og viser derfor at dette er et av de siste behovene som melder seg hos mennesket. Det at dette behovet vil spille en sentral rolle for et stort flertall av respondentene kan også bety at mange av de andre behovene i lavere nivå er dekket. Dette kan sies ettersom soldatenes søken etter høyere behov er på et så høyt nivå i behovshierarkiet at Maslows teori hevder at de lavereliggende behovene i stor grad er oppfylt. Sammenlikner vi funnene i figur 6.9 med funnene i figur 6.5 ser vi med et snitt på henholdsvis 4,26 og 2,99 en klar tendens til at indre

anseelse, altså den som kommer fra innad i avdelingen de tjenestegjør ved, har større påvirkning enn den ytre anseelse, som kommer fra samfunnet, venner og familie.

6.2.5 Behov for selvrealisering

I Maslows øverste nivå (1970) kommer den enkelte persons utvikling i større grad inn i bildet. Den første faktoren innenfor dette temaet er muligheten for å påvirke sin arbeidshverdag. Svarene fremstilles i figur 6.10 og viser at 51% mener de *i noen grad* får påvirke måten en arbeidsoppgave utføres på.

28% mener de i større grad enn dette får påvirke, mens 20% mener de i mindre grad

enn dette får påvirke. Det er verdt å merke seg at for mange av arbeidsoppgavene en vernepliktig i Stridstrenbataljonen utfører er det utviklet bestemte måter å løse oppgavene på. Dette er gjort for å sikre at arbeidet blir utført korrekt, og det er nødvendig for å sikre seg kvalitet i arbeidet. Dette betyr nødvendigvis ikke at kreativitet og oppfinnsomhet ikke hører hjemme i enkelte situasjoner.

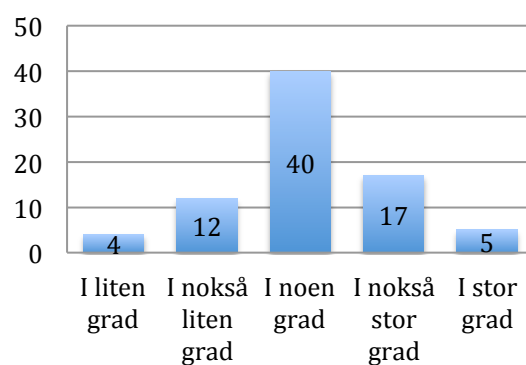
Det er ifølge Maslow (1970) og Herzberg (1993) en motivasjonsfaktor å få lov til å bruke sine ferdigheter slik en mener det er hensiktsmessig for å utføre en gitt oppgave. Det vil derfor spille positivt inn på motivasjonen til den enkelte om det legges til rette for dette, der det er rom for det. Dette fremkommer tydelig av figur 6.11. 79% av respondentene gir uttrykk for at muligheten for å påvirke egne arbeidsoppgaver *i nokså stor* eller *stor grad* vil påvirke motivasjonen.

Kun 7% svarer at muligheten til å påvirke

egne arbeidsoppgaver *i nokså liten* eller *i liten grad* vil påvirke motivasjonen. Dette viser hvor viktig det å ha medbestemmelse i egen hverdag er for motivasjonen, og bekrefter med dette at Herzbergs *motivasjonsfaktorer* (1993) og Maslows *behov for selvrealisering* (1970) her kan

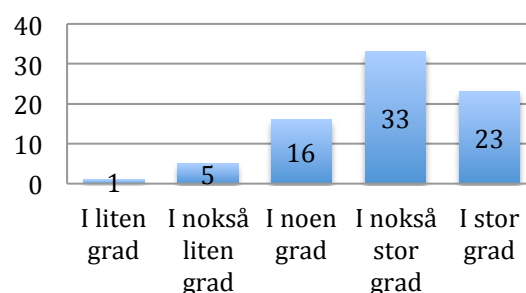
I hvilken grad får du utføre dine arbeidsoppgaver på en måte du mener er hensiktsmessig

Figur 6.10

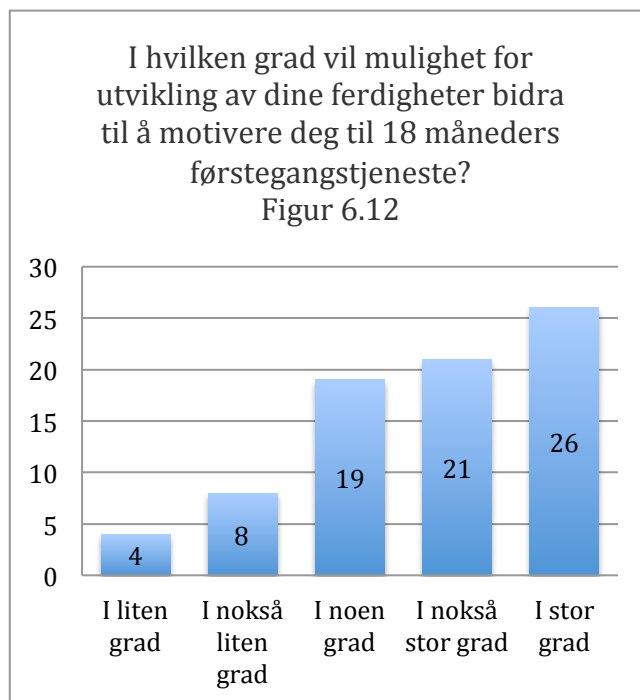


I hvilken grad vil muligheten til å påvirke egne arbeidsoppgaver i hverdagen være viktig for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?

Figur 6.11

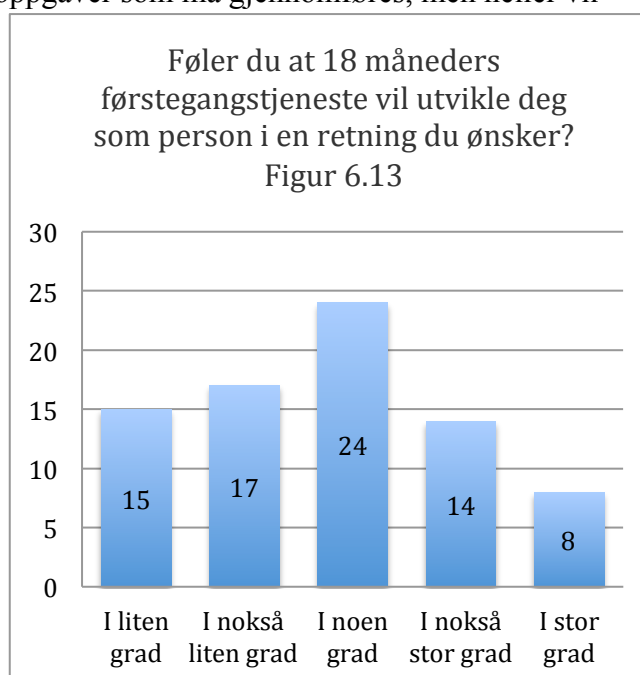


være med å forklare hva som fører til motivasjon hos vernepliktige. Maslow (1970) og Herzberg (1993) argumenterer for at påvirkningsmulighet i egen hverdag vil utvikle mennesket i den retning det selv ønsker, fordi det får utføre arbeid som det selv anser som viktig. Sees dette i sammenheng med figur 6.12, der 60% svarer at utvikling av egne ferdigheter *i nokså stor* eller *i stor grad* vil påvirke motivasjonen, forstås hva som ligger bak denne trangen til å påvirke egen hverdag. Snittet på denne variabelen, 3,73, viser at dette er en av de faktorene som motiverer soldatene mest for en forlenget førstegangstjeneste. I det å påvirke egen hverdag ligger også det å ha ansvar for egen hverdag. Dette er ifølge Herzberg (1993) en sentral motivasjonsfaktor. Det



viser at overordnede har tillit til underordnede og med dette gir uttrykk for at underordnede er kompetent i en slik grad at innspill til hva som bør gjøres, og hvordan det bør gjøres tas til etterretning, og til en viss grad følges. Ved å få påvirke egen hverdag får arbeidstakeren, eller soldaten i dette tilfellet, mulighet til å gjøre det som må gjøres på en hensiktsmessig måte. Det tas i denne drøftingen høyde for at soldatene ved å få påvirke egen arbeidshverdag er klar over at de ikke kan påvirke hvilke arbeidsoppgaver som må gjennomføres, men heller vil kunne påvirke hvordan og på hvilken måte de gjennomføres. De blir i løpet av 12 måneder gode i sitt fagfelt, og vil av dette kunne komme med nyttige innspill på utførelsen, der det er rom for dette.

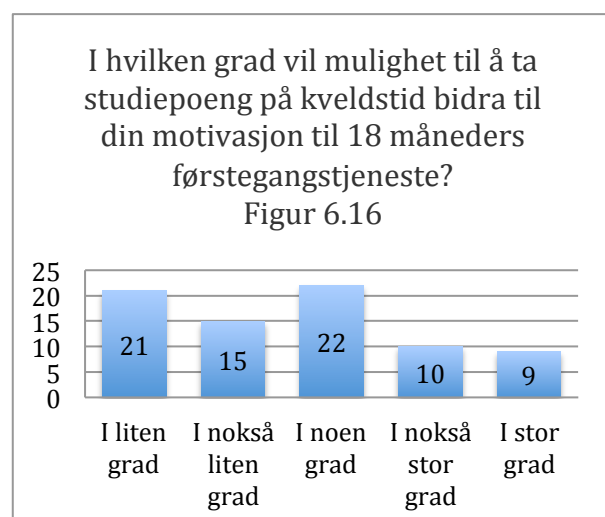
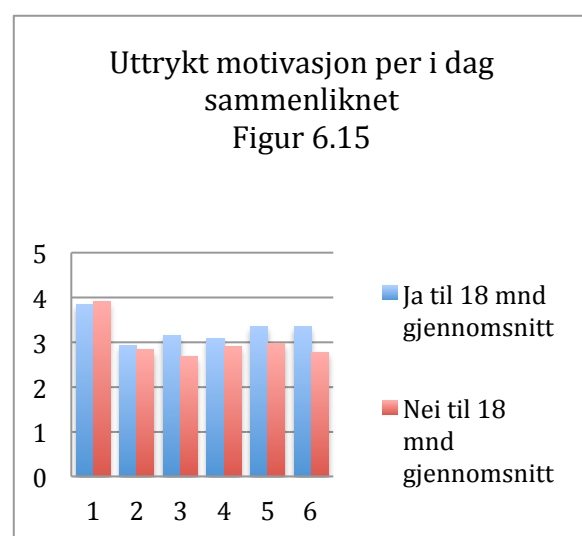
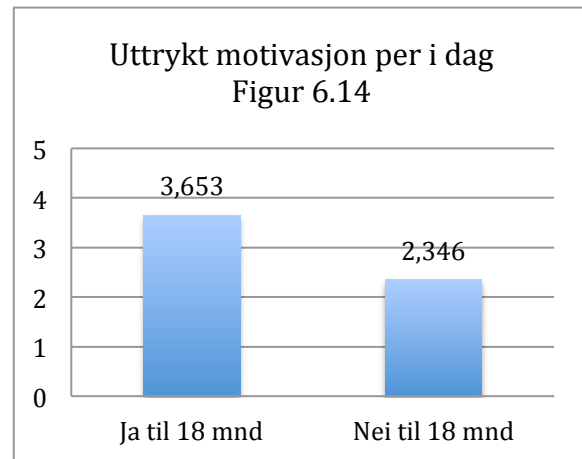
På spørsmål om 18 måneders førstegangstjeneste ville utvikle respondentene i en retning de ønsker, svarte 41% at dette *i liten* eller *nokså liten grad* ville stemme. Dette kan først



og fremst forklares med den opplevelsen de har hatt i førstegangstjenesten så langt, ved at det å tjenestegjøre som soldat ikke er noe de ønsker utover det å avtjene sin verneplikt. Det kan sekundært forklares ved at de ikke er indre motiverte. Dette kommer til uttrykk i figur 6.14. Denne tar for seg variabelen i figur 6.13, men differensierer mellom de som uttrykker at de er motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste, og de som uttrykker at de ikke er det. Dette viser at uttrykt motivasjon per dags dato er kausalt med motivasjon for, i dette tilfellet, 18 måneders førstegangstjeneste.

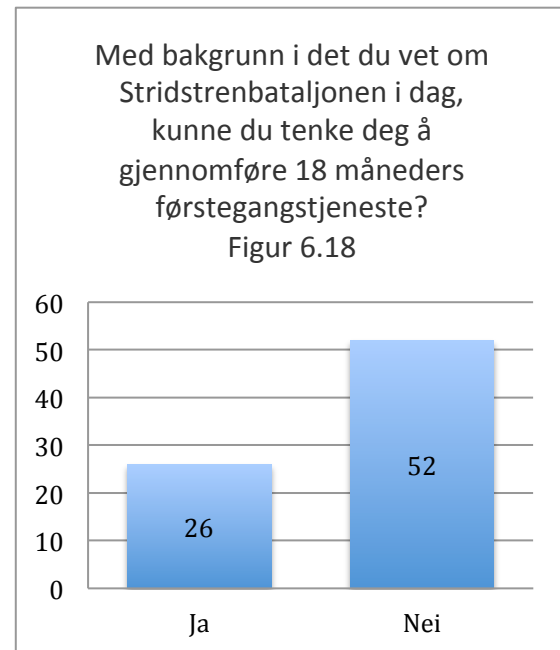
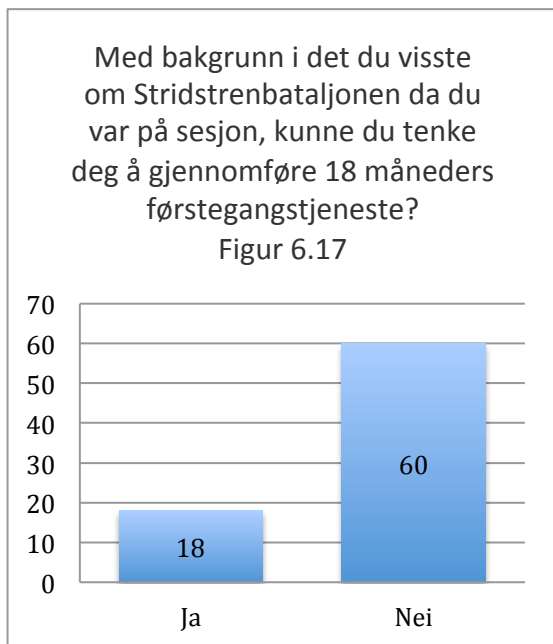
For å gjøre dette tydeligere, viser undersøkelsen (figur 6.15) at de som svarer at de er motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste, også svarer på en måte som gir uttrykk for at de får oppfylt sine behov i større grad, enn de som svarer at de ikke er motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste. Dette tyder dermed på at de som er motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste også er mer motiverte i den daglige tjenesten.

Ser vi videre på soldatenes behov for selvutvikling, i den grad dette kan måles i mulighet til å ta studiepoeng, ser vi at dette i mindre grad er noe som motiverer soldatene (figur 6.16). Med et gjennomsnitt på 2,62 er dette det soldatene uttrykker at motiverer minst for 18 måneders førstegangstjeneste. Studien tolker dette som at 1: de ønsker en pause fra studier i den tiden de tjenestegjør i Forsvaret, og/eller 2: Stridstrenbataljonen har en sammensetning av vernepliktige som



i stor grad har yrkesfaglig bakgrunn fra videregående skole, og med dette er ferdig utdannet innen yrkesfag og dermed ikke har fokus på studiepoeng. De vil dermed heller ikke motiveres av å ha muligheten for dette.

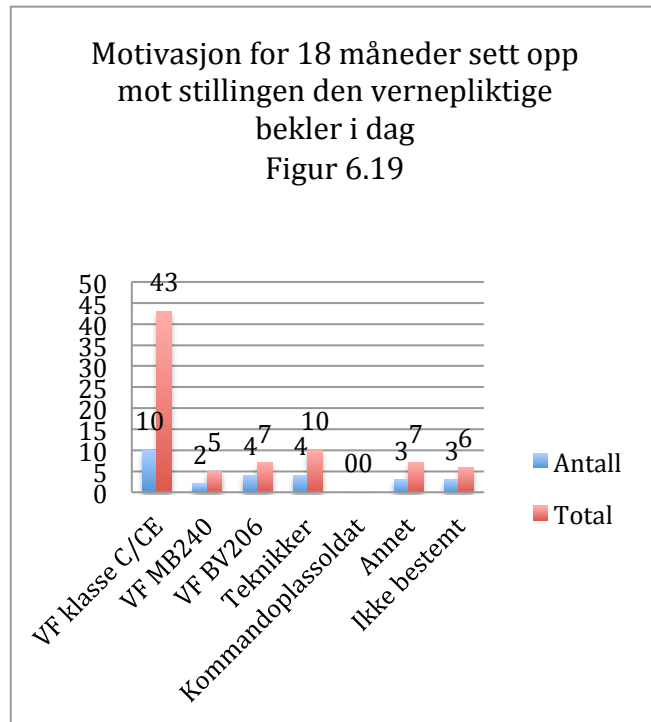
6.3 Kategorisering av motiverte



Ved å se på figur 6.17 og 6.18 vil en se utviklingen i interessen hos respondentene for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste ved Stridstrenbataljonen, fra tidspunktet respondenten var på sesjon til i dag. Som det fremkommer av tabell 6.17 og 6.18 var tilnærmet 22% motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste da de var på sesjon, mens det i dag er 34% som er motiverte for dette. 20% av de som hadde innrykk august 2015 har skiftet mening om dette, og uttrykker i dag at de er motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste, mens 11% av de som hadde innrykk i januar har endret fra *ikke motivert* til *motivert*. Ingen i januarinnrykket har endret fra motivert til ikke-motiver, mens 10% av augustinnrykket har endret fra motivert til ikke-motivert. Det kan i denne sammenheng legges frem at det blant respondentene er ulikt grunnlag for å svare på dette spørsmålet. De som har innrykk i januar 2016 har på undersøkelsestidspunktet kun tjenestegjort i fire måneder, og har med dette ikke opparbeidet seg et nyansert bilde av hvordan hverdagen vil se ut. Resultatene fra januarinnrykket viser likevel at antallet som per i dag er motivert til 18 måneders førstegangstjeneste har økt fra 5 stk til 7 stk, av en gruppe på 17 respondenter. Dette viser en generell økning i soldatenes motivasjon. Ifølge Maslow (1970) kan dette forklares gjennom at soldatenes behov tilfredsstilles i større grad enn de hadde sett for seg da de var på sesjon.

Herzbergs teori (1993) mener om dette at det vil være enkelte motivasjonsfaktorer som tilfredsstilltes ved tjenesten, samtidig som at hygiene faktorer i mindre grad påvirker i negativ retning i tjenesten sammenliknet med hygiene faktorene ved tidligere arbeid. Hvilke nivåer, og hva innenfor hvert enkelt nivå, som oppfylles sier ikke figur 6.17 og 6.18 noe om.

Ved å gå dypere inn i dataene (figur 6.19) og se på hvilke andre verdier respondentene som er motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste har svart, finner vi hvilke stillinger de som har oppgitt at de er motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste besitter per i dag. 40% av de som sitter i stillingen som vognfører på MB240 viser motivasjon for en lengre førstegangstjeneste. Det bør bemerkes at det er særdeles få respondenter i denne



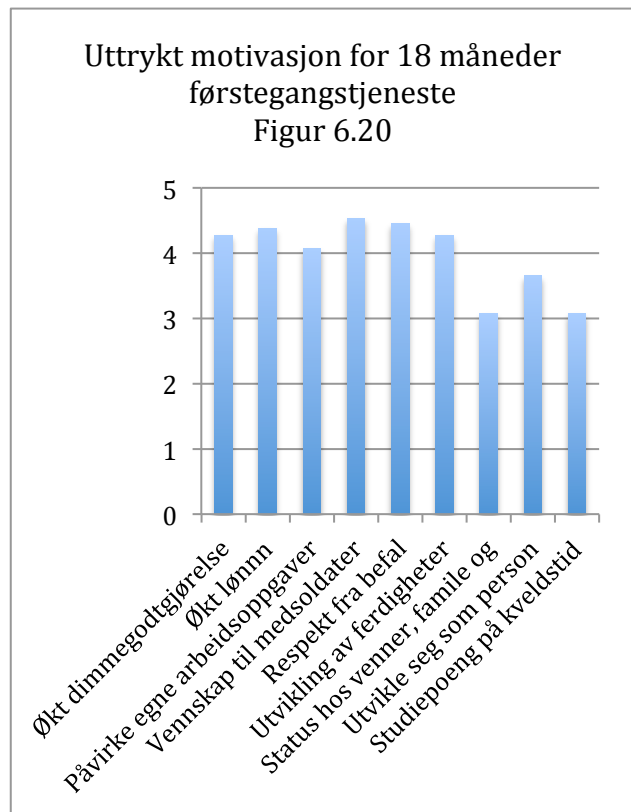
verdien, så en generalisering ut av dette blir vanskelig, og svært unøyaktig. Det er derimot kan generalisere sikrere ut fra ettersom utvalget er større, er at 25% av de som er vognfører på kjøretøyklasse C eller CE er motiverte for 18 måneders førstegangstjeneste. Oppgaven har videre sett på den uttrykte motivasjon på vinter- og sommerkontingent. Det viste seg at 31% av augustinnrykket uttrykte motivasjon for 18 måneders førstegangstjeneste, mens 41% av januarinnrykket gjorde det samme. Det settes likevel spørsmålsteget til validiteten til motivasjonen til de med vinterinnrykk, da de er såpass få respondenter.

Ser vi på hva som motiverer de som uttrykker motivasjon for 18 måneders førstegangstjeneste, ser vi at det klart er de seks variablene til venstre i figur 6.20 (neste side) som er mest motiverende for disse respondentene. De to viktigste motivasjonsfaktorene viser seg å være *vennskap til medsoldater* med et gjennomsnitt på 4,5, og *respekt fra befal* med gjennomsnitt på 4,4. *Vennskap til medsoldater* hører under Maslows tredje nivå (1970), *sosiale behov*, og skal i så måte ifølge teorien allerede være oppfylt, da de andre motivasjonsfaktorene er på høyere nivåer. Det kan derimot bety at soldatene har fått seg vennskap blant eller samhold til de andre soldatene som de ikke ønsker å miste, og derav er

motiverte for en forlenget førstegangstjeneste, for å opprettholde dette vennskapet eller samholdet.

Respekt fra befal går under det Herzberg (1993) kategoriserer som *anerkjennelse* og er i så måte en *motivasjonsfaktor*. Ved at soldatene får respekt, eller anerkjennelse, får de en følelse av å ha gjort noe riktig, noe som har bidratt i en positiv retning. Maslows teori (1970) plasserer dette i det øverste nivået, og mener dette fører til en følelse av å se på seg selv som verdifull for omverdenen. Uavhengig av hva de kaller det, så sier både teorien til Maslow (1970) og Herzberg (1993) at dette vil føre til økt motivasjon, i likhet med det respondentene gir uttrykk for i sine svar.

Maslows teori sier videre at når et behov på dette nivået gjør seg såpass gjeldende som det gjør i denne situasjonen, er det tydelig at 1: soldatene ser på anerkjennelse som så viktig at de har hoppet over andre, lavere behov før disse er oppfylt, eller 2: soldatene har oppfylt de lavereliggende behovene, og det er dermed dette som melder seg som det neste behovet. Uansett er det viktig at dette behovet blir tilfredsstilt om en ønsker at motivasjonen hos soldatene skal fortsette på et høyt nivå.



7 Konklusjon

Oppgaven har gjennom drøfting av funn sett opp mot gjeldende teori, sett at dette ikke kan forklare soldatene motivasjon uten å ta høyde for at dette til dels er en subjektiv faktor. Hva som motiverer soldatene er i stor grad avhengig av deres personlige prioriteringer og ønsker, noe det fremkommer at Stridstrenbataljonen og/eller Forsvaret ikke kan oppfylle.

Dette tatt i betraktning vil det for opprettholdelse av en høy grad av motivasjon være viktig at det legges til rette for at sosiale forhold blir forsterket, og at det legges til rette for at disse kan vare i hele den 18 måneder lange perioden for den gruppen som skal tjenestegjør så lenge. Dette bør gjennomføres ved at de med forlenget førstegangstjeneste tidlig identifiseres, og plasseres på felles rom og med tjenestestillinger i enheter som muliggjør mye sosial omgang, både i tjenesten og på kveldstid. Dette vil føre til at noe av det kjente blir igjen når de andre dimitterer og at en viktig motivasjonsfaktor, som vennskap synes å være i dette utvalget, forblir stabilt.

Det er videre viktig at befal og offiserer tar til etterretning at anerkjennelse er den nest mest motiverende faktoren for disse soldatene, og aktivt bruker dette som verktøy for å bygge motivasjon, også for de som ikke skal tjenestegjøre i 18 måneder. Uavhengig av om soldatene skal tjenestegjøre i 18 måneder, gir de vernepliktige uttrykk for at respekt fra befal er en sentral motivator.

Videre er de to neste faktorene som motiverer i størst grad økt lønn og økt dimitteringsgodtgjørelse. Økt økonomisk kompensasjon vil øke motivasjonen noe mindre enn respekt fra befal og det sosiale samholdet, men fortsatt i så stor grad at det bør gjennomføres en differensiering mellom de som tjenestegjør 12 måneder og de som tjenestegjør 18 måneder. Det vil være naturlig at dette skillet synliggjøres idet de begynner på sine seks siste måneder. En måte å gjøre dette på vil være forfremmelse til vise-korporal eller korporal. Dette vil samtidig øke respekten de mottar fra sine medsoldater, men også fra befal, i og med at et opprykk betyr at de besitter en kompetanse de med lavere grad ikke gjør.

Den stillingen oppgaven finner mest hensiktsmessig å rekruttere soldater til 18 måneders førstegangstjeneste for er vognfører, og da særlig for kjøretøyklasse C og CE, samt teknikker. Det fremkommer av drøftingen at disse ikke nødvendigvis er de som uttrykker størst

motivasjon for en forlenget førstegangstjeneste. Med den motivasjonen de uttrykker, sett opp mot erfaringen som kreves for å utføre disse oppgavene på en trygg og effektiv måte, vil bataljonen likevel være tjent med å opprettholde disse soldatenes motivasjon. Videre er ikke motivasjonen for 18 måneders førstegangstjeneste hos vinter- kontra sommerinnrykk veldig ulikt, og bør derfor ikke være en sentral faktor i rekruttering til dette på et senere tidspunkt.

Kildeliste

- Busch, T., & Vanebo, J. O. (1995). *Organisasjon, ledelse og motivasjon* 3. Utgave. Oslo: Tano.
- Forsvaret. (2014). *Verneplikundersøkelsen 2014*. Hentet fra https://forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/Vernepliktsundersøkelsen-2014.pdf
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, NJ, U.S.A.: Transaction.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* 4. Utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* 4. Utgave. Oslo: Abstrakt.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A.. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* 4. Utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Sivesind, H. O. (2015). *Utvidelse av førstegangstjeneste for vernepliktige soldater*. (Bacheloroppgave, Krigsskolen), Hentet fra <http://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/300629>

Vedlegg

Vedlegg 1 – Spørreskjema (manuelt omgjort fra digitalt skjema)

Undersøkelse Stridstrenbataljonen 2016

Hei.

Mitt navn er Tore Våset Weel. Jeg er 23 år og kommer fra Fredrikstad. Jeg går det siste året på Krigsskolen i Oslo, og i den forbindelse skal jeg skrive en bachelor-oppgave.

Temaet jeg har valg å ta for meg er *vernepliktiges motivasjon for 18 måneders førstegangstjeneste i Stridstrenbataljonen*.

Om du ønsker å svare på denne undersøkelsen er helt frivillig. Din sjef eller jeg vil ikke bruke det mot deg om du velger å ikke svare. Hva du svarer vil være helt anonymt, både for meg og sjefene dine, og vil dermed ikke kunne bli brukt i en evaluering av deg på et senere tidspunkt. Det er fra min side derimot sterkt ønskelig at du svarer på denne undersøkelsen. Det jeg kommer frem til vil kunne påvirke utformingen av en eventuell utvidet førstegangstjeneste i fremtiden. Jeg håper derfor du tar deg tid til å svare presist og ærlig på de spørsmålene jeg har valgt.

Undersøkelsen tar 5-10 minutter.

På forhånd takk.

1. Kjønn

Mann
Kvinne

2. Alder

19
20
21
22
23 eller eldre

3. Sivilstatus

Singel
I et forhold
Samboer/gift

4. Hvilket kompani er du en del av?

Kp 2
Kp 3

5. Hvilken stilling har du i kompaniet?

Jeg er vognfører (klasse C eller CE)
Jeg er vognfører (MB240)
Jeg er vognfører (BV206)

Jeg er kommandoplassoldat
 Jeg er teknikker/top-cover (12,7mm-skytter)
 Annet (vennligst spesifiser)

6. Når hadde du innrykk?

August 2015

Januar 2016

7. Søkte du Stridstrenbataljonen da du var på sesjon?

Ja

Nei

8. Med bakgrunn i det du visste om Stridstrenbataljonen da du var på sesjon, kunne du tenke deg å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?

Ja

Nei

9. Med bakgrunn i det du vet om Stridstrenbataljonen i dag, kunne du tenke deg å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?

Ja

Nei

10. Svar så presist som mulig på spørsmålene under

a. I hvilken grad er du fornøyd med maten i messa?

- i. I liten grad
- ii. I nokså liten grad
- iii. I noen grad
- iv. I nokså stor grad
- v. I stor grad

b. I hvilken grad blir dine ferdigheter utfordret i den daglige tjenesten?

- i. I liten grad
- ii. I nokså liten grad
- iii. I noen grad
- iv. I nokså stor grad
- v. I stor grad

c. I hvilken grad er du fornøyd med variasjonen i arbeidsoppgavene dine?

- i. I liten grad
- ii. I nokså liten grad
- iii. I noen grad
- iv. I nokså stor grad
- v. I stor grad

d. I hvilken grad får du anerkjennelse for oppgavene du utfører? F.eks fra lagsmedlemmer, lagfører eller troppssjef?

- i. I liten grad
- ii. I nokså liten grad
- iii. I noen grad
- iv. I nokså stor grad
- v. I stor grad

- e. **I hvilken grad får du utføre dine arbeidsoppgaven på en måte du mener er hensiktsmessig?**
- i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad
 - v. I stor grad
- f. **I hvilken grad har tjenesten levd opp til de forventningene du hadde til førstegangstjenesten din?**
- i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad
 - v. I stor grad

11. Se for deg at du skulle gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste, og svar på spørsmålene under

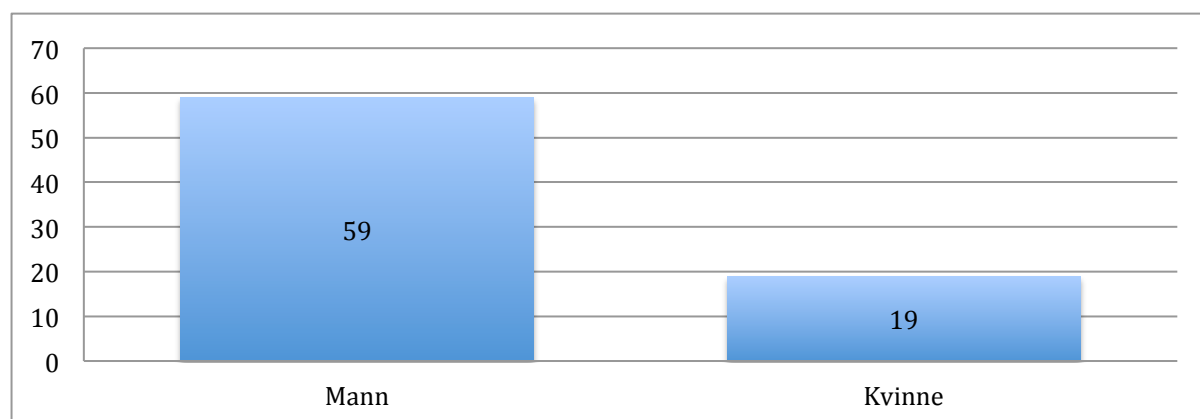
- a. **I hvilken grad vil økt dimmegodtgjørelse være viktig for din motivasjon for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?**
- i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad
 - v. I stor grad
- b. **I hvilken grad vil økt lønn bidra til din motivasjon for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?**
- i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad
 - v. I stor grad
- c. **I hvilken grad vil muligheten til å påvirke egne arbeidsoppgaver i hverdagen være viktig for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?**
- i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad
 - v. I stor grad
- d. **I hvilken grad vil vennskapet til dine medsoldater påvirke din motivasjon for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?**
- i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad

- v. I stor grad
 - e. I hvilken grad vil respekt fra befalet ditt påvirke din motivasjon for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?**
 - i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad
 - v. I stor grad
 - f. I hvilken grad vil mulighet for utvikling av dine ferdigheter bidra til å motivere deg til 18 måneders førstegangstjeneste?**
 - i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad
 - v. I stor grad
 - g. I hvilken grad vil status hos venner, familie og samfunnet ellers bidra til din motivasjon til 18 måneders førstegangstjeneste?**
 - i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad
 - v. I stor grad
 - h. Føler du at 18 måneders førstegangstjeneste vil utvikle deg som person i en retning du ønsker?**
 - i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad
 - v. I stor grad
 - i. I hvilken grad vil muligheten til å ta studiepoeng på kveldstid bidra til din motivasjon til 18 måneders førstegangstjeneste?**
 - i. I liten grad
 - ii. I nokså liten grad
 - iii. I noen grad
 - iv. I nokså stor grad
 - v. I stor grad
- 12. Er det noe som motiverer deg til 18 måneders førstegangstjeneste, som det ikke har blitt spurt om i undersøkelsen?**
- a. Nei
 - b. Ja (vennligst spesifiser)
- 13. Er det noe ved tjenesten som fører til at du ikke har lyst til å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?**
- a. Nei
 - b. Ja (vennligst spesifiser)

Takk for at du tok deg tid til å svare på undersøkelsen.
For spørsmål kan du kontakte meg på epost: toreweel@gmail.com

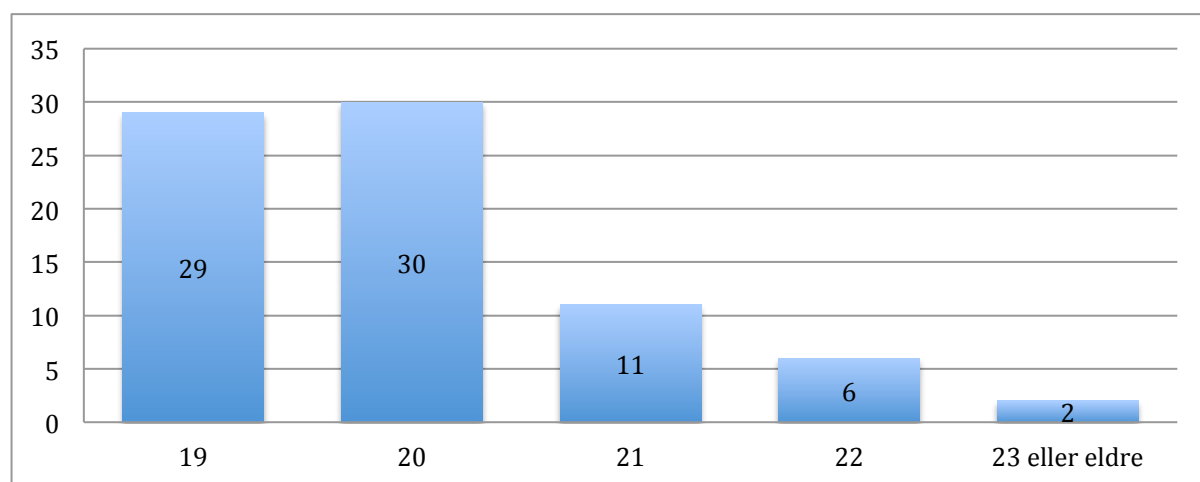
Vedlegg 2 – Spørreundersøkelse blant vernepliktige i Stridstrenbataljonen

Variabel 1: Kjønn



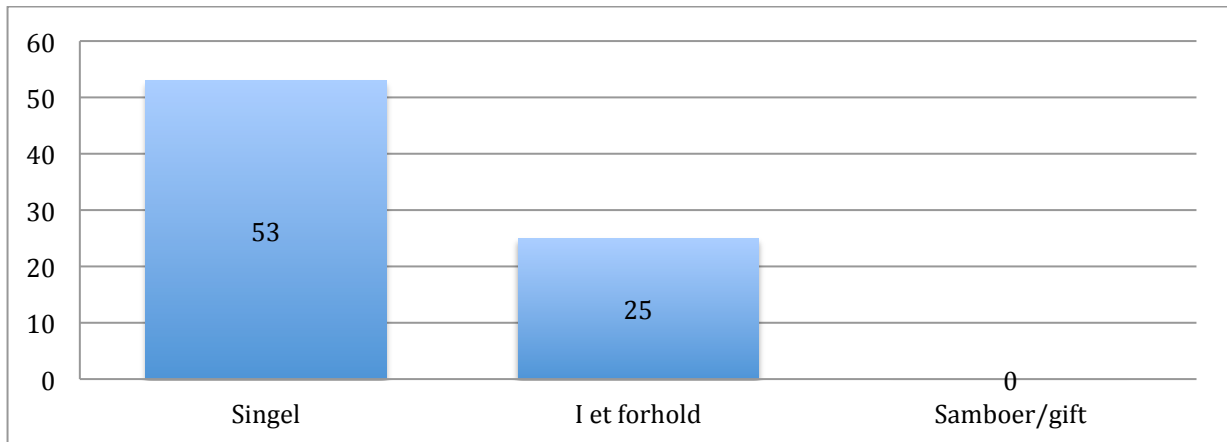
Menn	59	75,641%
Kvinner	19	24,359%

Variabel 2: Alder



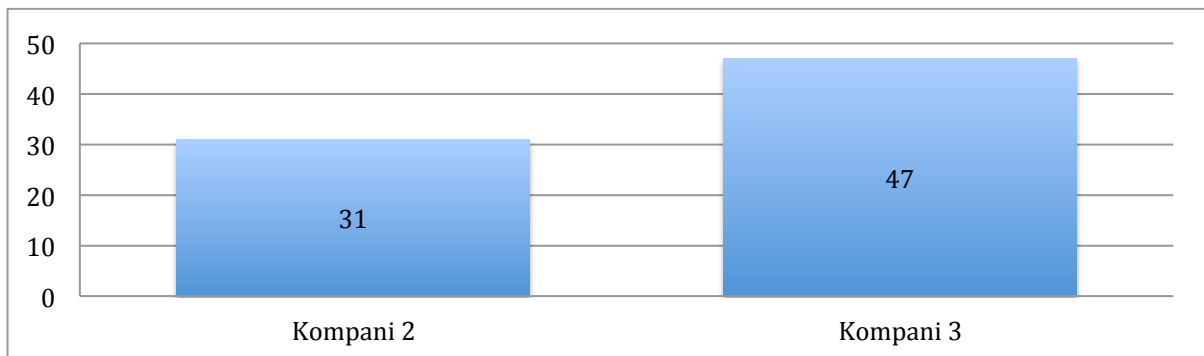
19 år	29	37,179%
20 år	30	38,461%
21 år	11	14,102%
22 år	6	7,692%
23 år eller eldre	2	2,564%

Variabel 3: Sivilstatus



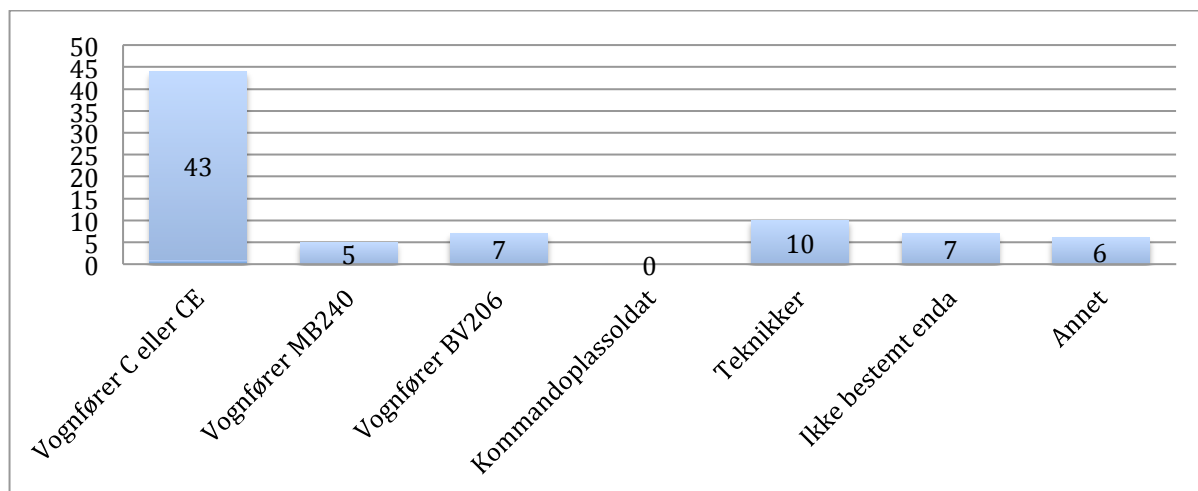
Singel	53	67,948%
I et forhold	25	32,051%
Samboer/gift	0	0%

Variabel 4: Hvilket kompani er du en del av?



Kompani 2	31	39,743%
Kompani 3	47	60,256%

Variabel 5: Hvilken stilling har du i kompaniet ditt?

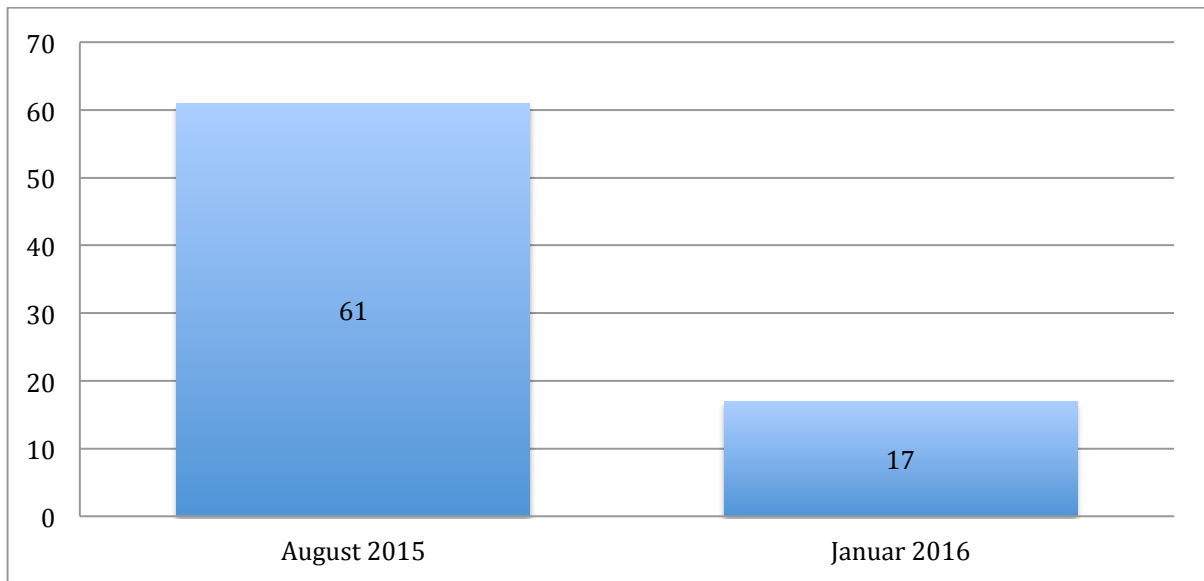


Vognfører C eller CE	43	55,128%
Vognfører MB240	5	6,410%
Vognfører BV206	7	8,974%
Kommandoplassoldat	0	0%
Teknikker	10	12,820%
Ikke bestemt enda	7	8,974%
Annet (vennligst spesifiser)	6	7,692%

Respondentene som svarte "annet (vennligst spesifiser)" svarte:

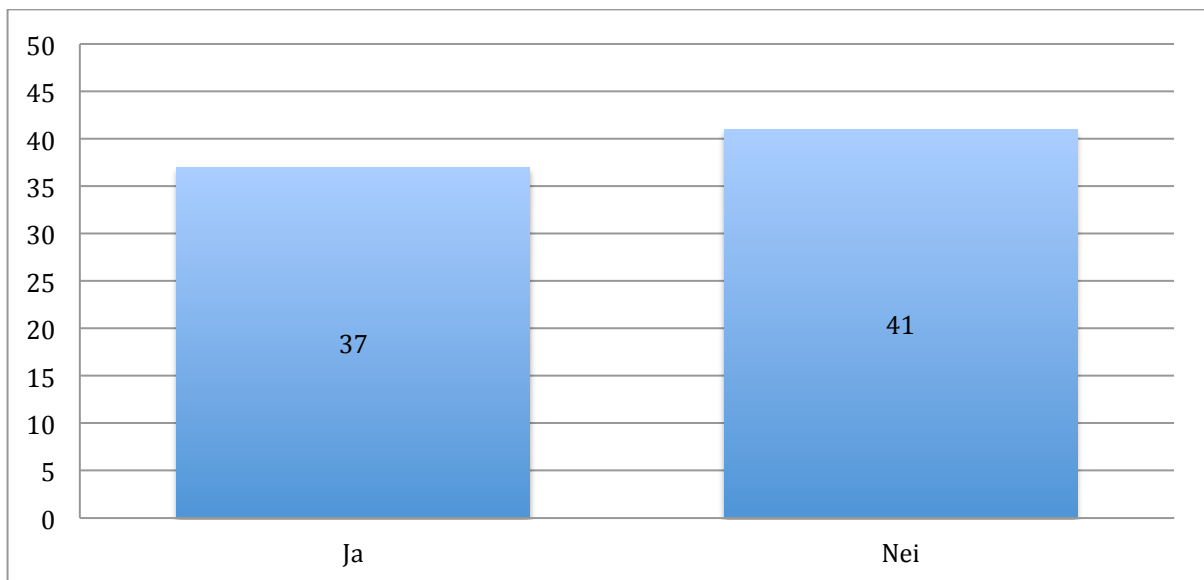
ID 4622555121 Ammunisjonssoldat
 ID 4629378718 Troppsass
 ID 4625562052 Admass
 ID 4622557357 Ammunisjonssoldat
 ID 4622467919 Vognkommandør BV206
 ID 4622555955 Telt

Variabel 6: Når hadde du innrykk?



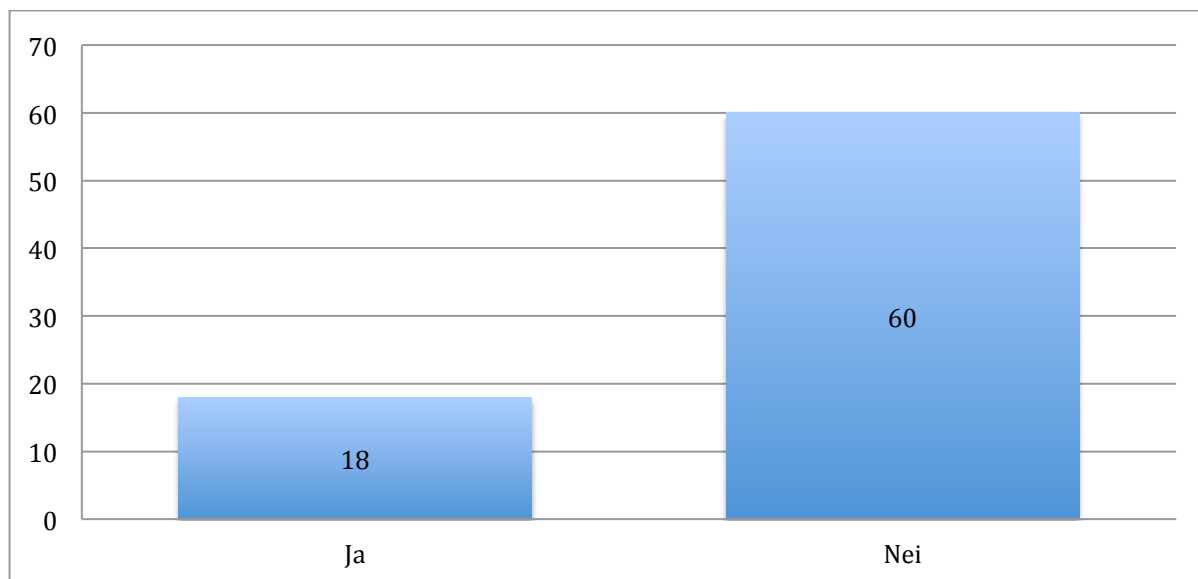
August 2015	61	78,205%
Januar 2016	17	21,794%

Variabel 7: Søkte du Stridstrenbataljonen da du var på sesjon?



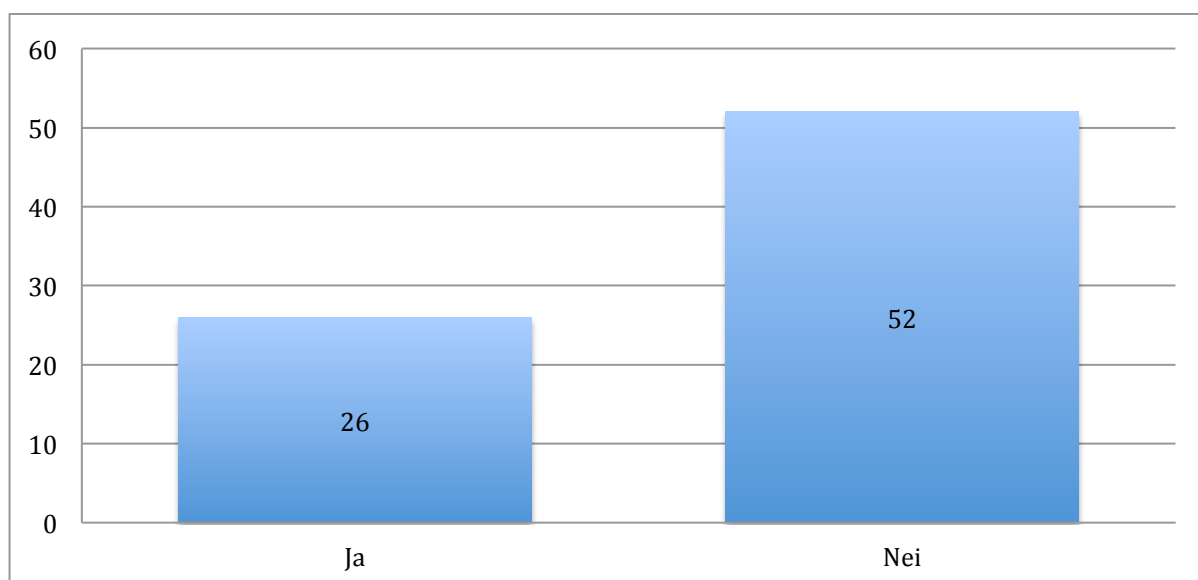
Ja	37	47,435%
Nei	41	52,564%

Variabel 8: Med bakgrunn i det du visste om Stridstrenbataljonen da du var på sesjon, kunne du tenke deg å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?



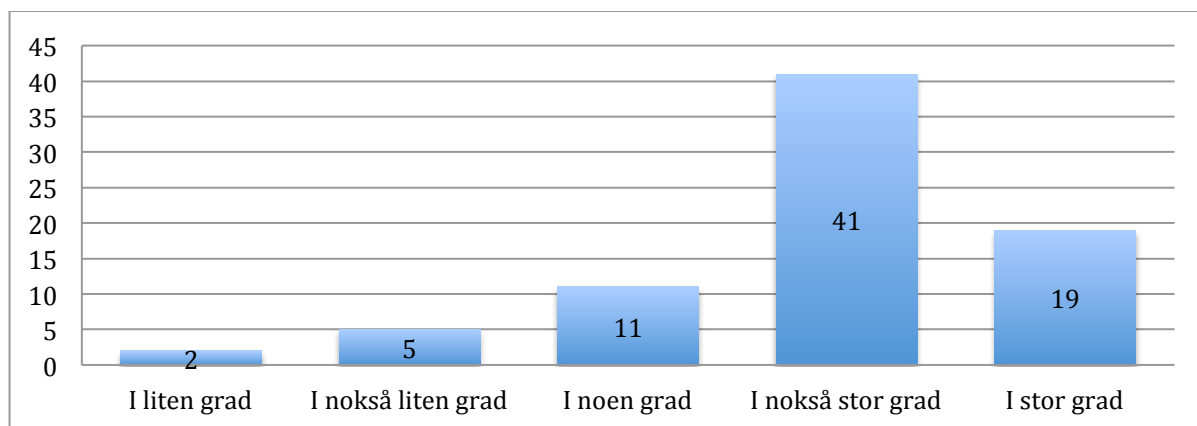
Ja	18	23,076%
Nei	60	76,923%

Variabel 9: Med bakgrunn i det du vet om Stridstrenbataljonen i dag, kunne du tenke deg å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?



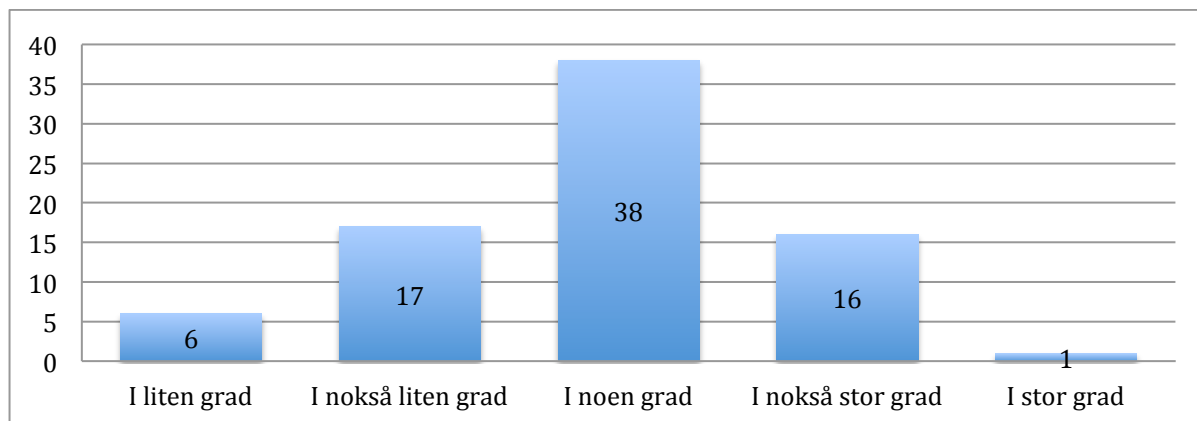
Ja	26	33,333%
Nei	52	66,667%

Variabel 10: I hvilken grad er du fornøyd med maten i messa?



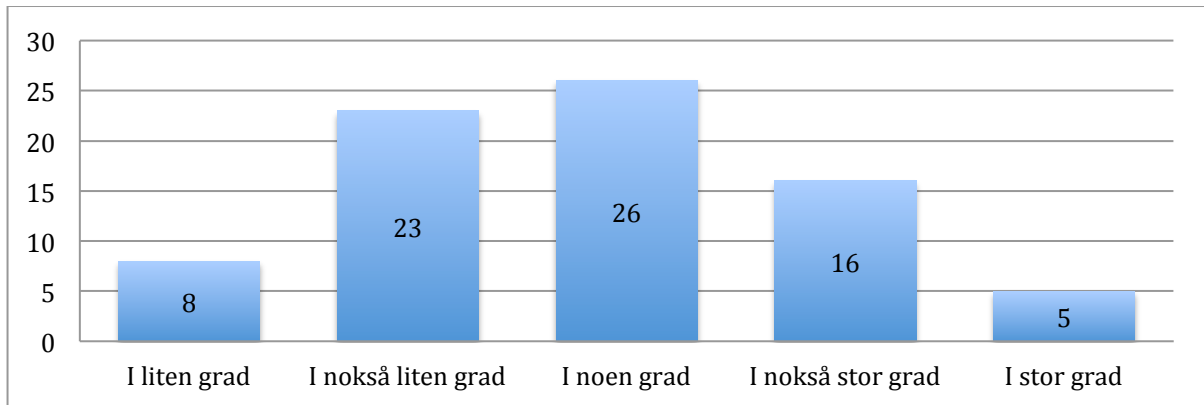
I liten grad	2	2,564%
I nokså lite grad	5	6,410%
I noen grad	11	14,102%
I nokså stor grad	41	52,564%
I stor grad	19	24,358%

Variabel 11: I hvilken grad blir dine ferdigheter utfordret i den daglige tjenesten?



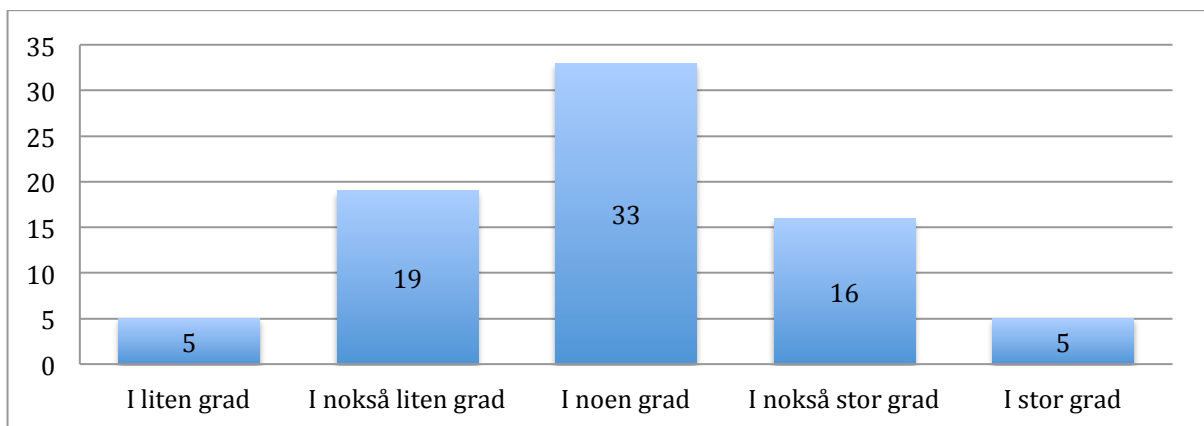
I liten grad	6	7,692%
I nokså liten grad	17	21,794%
I noen grad	38	48,717%
I nokså stor grad	16	20,512%
I stor grad	1	1,282%

Variabel 12: I hvilken grad er du fornøyd med variasjonen i arbeidsoppgavene dine?



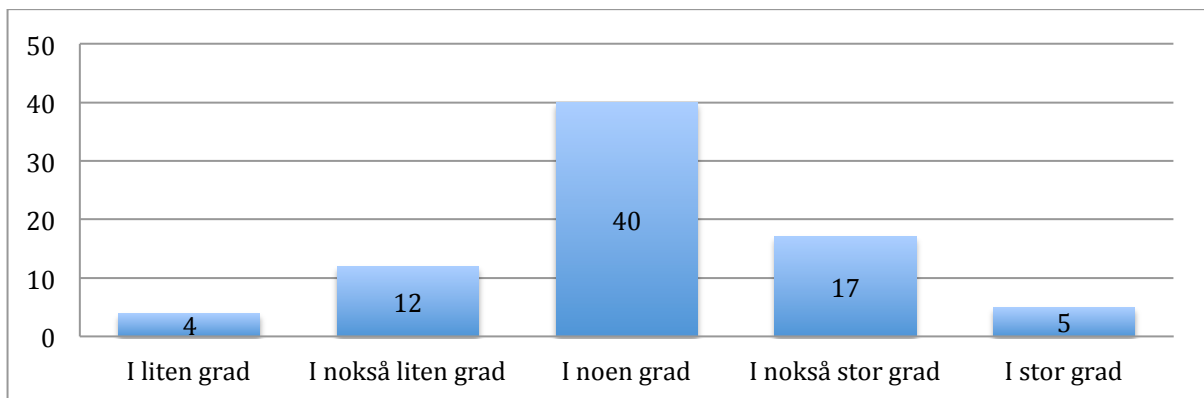
I liten grad	8	10,256%
I nokså liten grad	23	29,487%
I noen grad	26	33,333%
I nokså stor grad	16	20,512%
I stor grad	5	6,410%

Variabel 13: I hvilken grad får du anerkjennelse for oppgavene du utfører? F.eks fra lagsmedlemmer, lagfører eller troppssjef



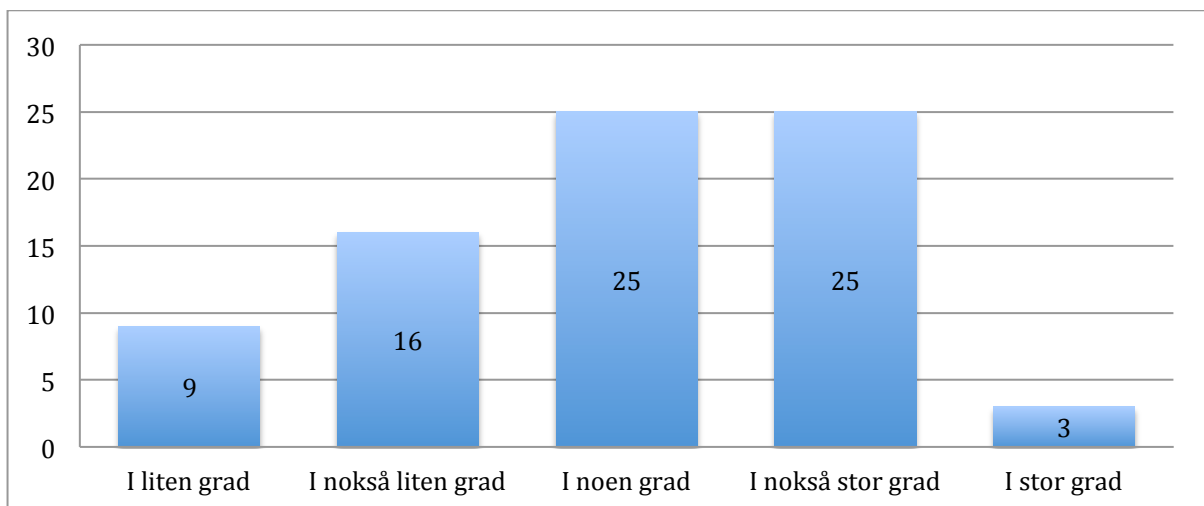
I liten grad	5	6,410%
I nokså liten grad	19	24,358%
I noen grad	33	42,307%
I nokså stor grad	16	20,512%
I stor grad	5	6,410%

Variabel 14: I hvilken grad får du utføre dine arbeidsoppgaver på en måte du mener er hensiktsmessig?



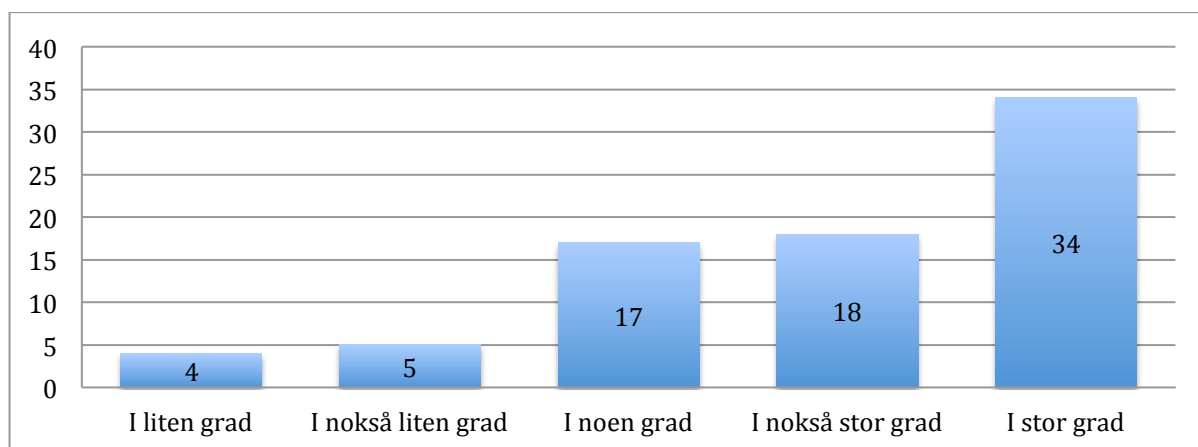
I liten grad	4	5,128%
I nokså liten grad	12	15,384%
I noen grad	40	51,282%
I nokså stor grad	17	21,794%
I stor grad	5	6,410%

Variabel 15: I hvilken grad har tjenesten levd opp til forventningene du hadde til førstegangstjenesten din?



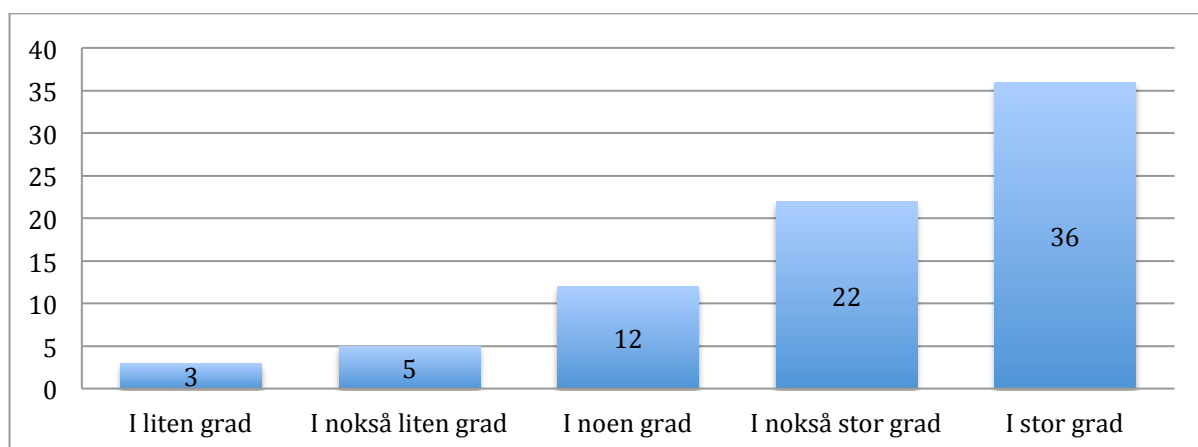
I liten grad	9	11,538%
I nokså liten grad	16	20,512%
I noen grad	25	32,051%
I nokså stor grad	25	32,051%
I stor grad	3	3,846%

Variabel 16: I hvilken grad vil økt dimmegodtgjørelse være viktig for din motivasjon for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?



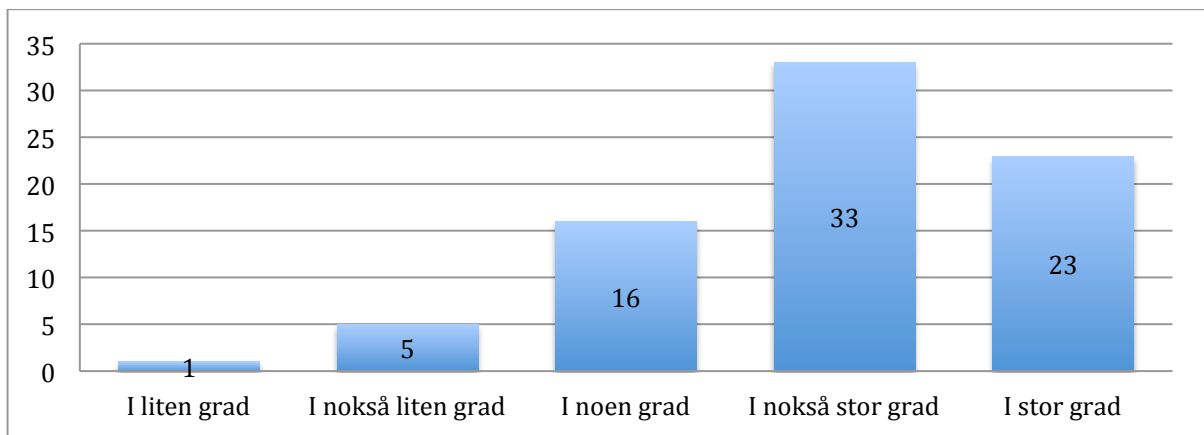
I liten grad	4	5,128%
I nokså liten grad	5	6,4102%
I noen grad	17	21,794%
I nokså stor grad	18	23,076%
I stor grad	34	43,589%

Variabel 17: I hvilken grad vil økt lønn bidra til din motivasjon for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?



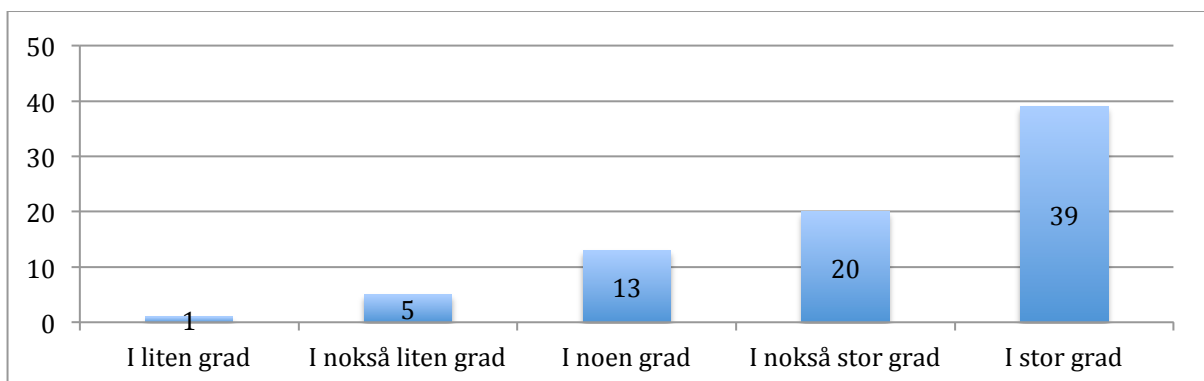
I liten grad	3	3,846%
I nokså liten grad	5	6,410%
I noen grad	12	15,384%
I nokså stor grad	22	28,205%
I stor grad	36	46,153%

Variabel 18: I hvilken grad vil muligheten til å påvirke egne arbeidsoppgaver i hverdagen være viktig for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?



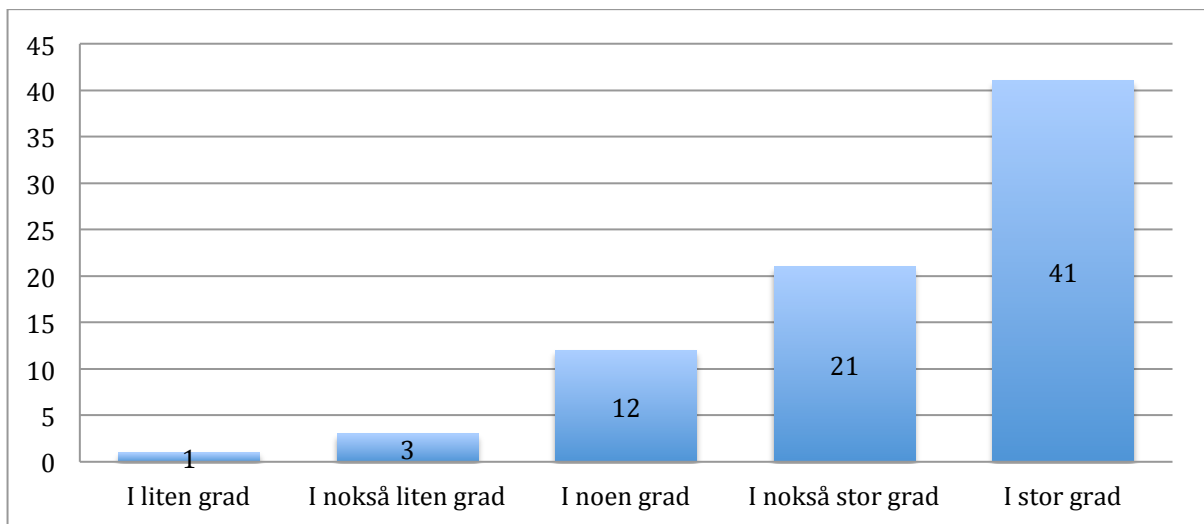
I liten grad	1	1,282%
I nokså liten grad	5	6,410%
I noen grad	16	20,512%
I nokså stor grad	33	42,307%
I stor grad	23	29,487%

Variabel 19: I hvilken grad vil vennskapet til dine medsoldater påvirke din motivasjon for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?



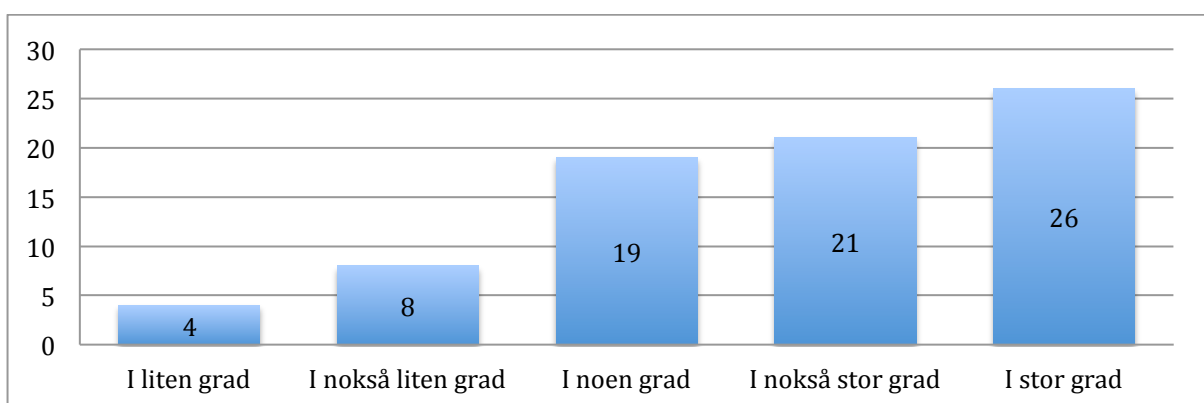
I liten grad	1	1,282%
I nokså liten grad	5	6,410%
I noen grad	13	16,666%
I nokså stor grad	20	25,641%
I stor grad	39	50,000%

Variabel 20: I hvilken grad vil respekt fra befalet ditt påvirke din motivasjon for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?



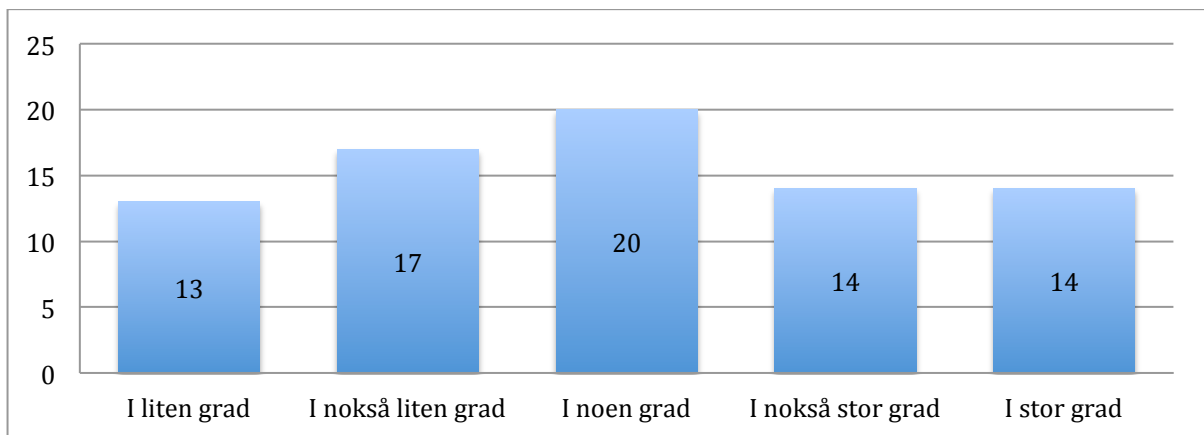
I liten grad	1	1,282%
I nokså liten grad	3	3,846%
I noen grad	12	15,384%
I nokså stor grad	21	26,923%
I stor grad	41	52,564%

Variabel 21: I hvilken grad vil mulighet for utvikling av dine ferdigheter bidra til å motivere deg til 18 måneders førstegangstjeneste?



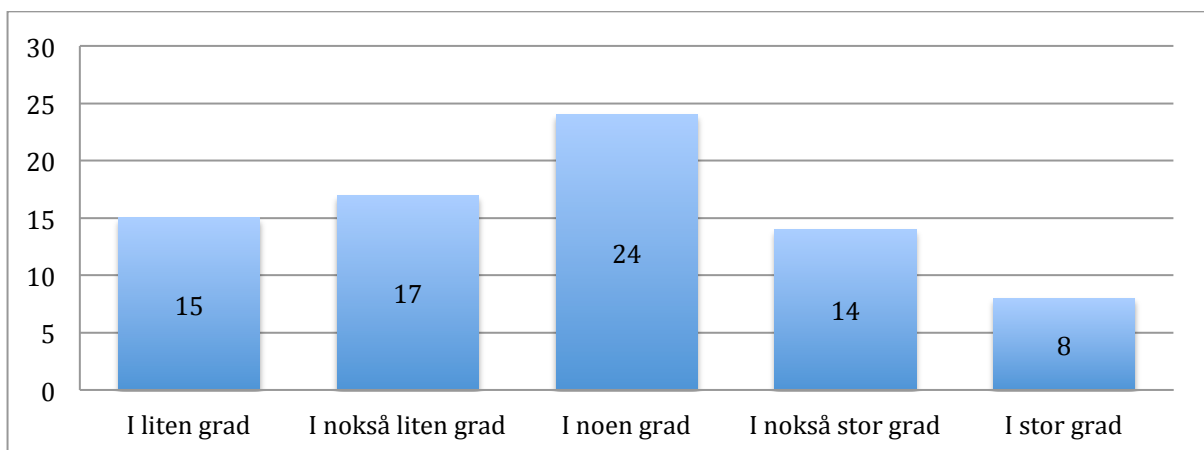
I liten grad	4	5,128%
I nokså liten grad	8	10,256%
I noen grad	19	24,358%
I nokså stor grad	21	26,923%
I stor grad	26	33,333%

Variabel 22: I hvilken grad vil status hos venner, familie og samfunnet ellers bidra til din motivasjon til 18 måneders førstegangstjeneste?



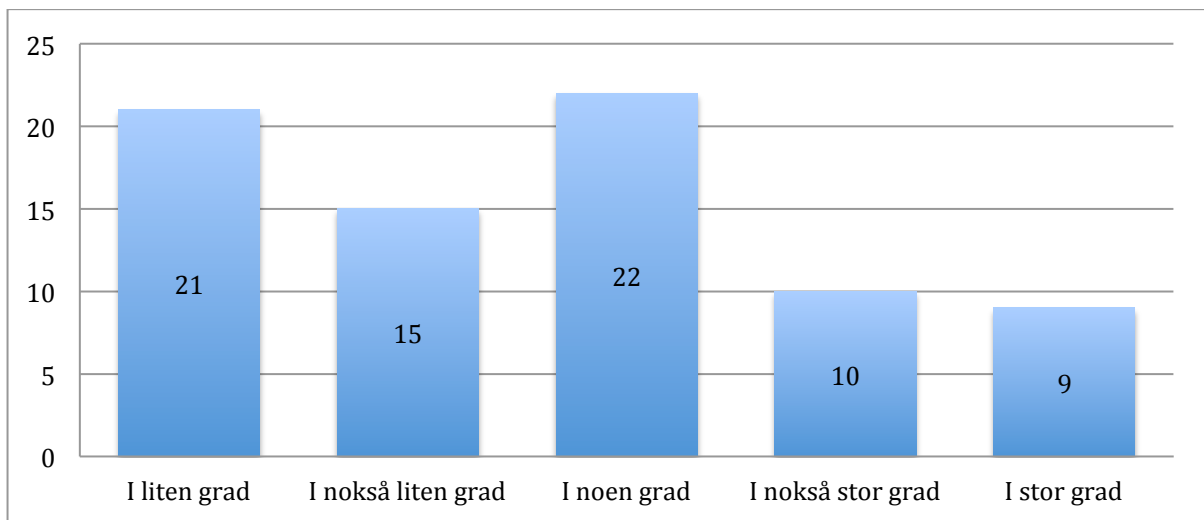
I liten grad	13	16,666%
I nokså liten grad	17	21,794%
I noen grad	20	25,641%
I nokså stor grad	14	17,948%
I stor grad	14	17,948%

Variabel 23: Føler du at 18 måneders førstegangstjeneste vil utvikle deg som person i en retning du ønsker?



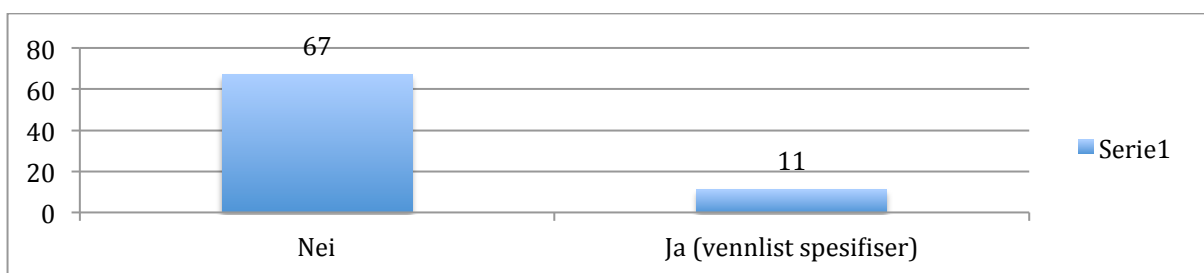
I liten grad	15	19,230%
I nokså liten grad	17	21,794%
I noen grad	24	30,769%
I nokså stor grad	14	17,948%
I stor grad	8	10,256%

Variabel 24: I hvilken grad vil mulighet til å ta studiepoeng på kveldstid bidra til din motivasjon til 18 måneders førstegangstjeneste?



I liten grad	21	26,923%
I nokså liten grad	15	19,230%
I noen grad	22	28,205%
I nokså stor grad	10	12,820%
I stor grad	9	11,538%

Variabel 25: Er det noe som motiverer deg til 18 måneders førstegangstjeneste, som det ikke har blitt spurt om i undersøkelsen?

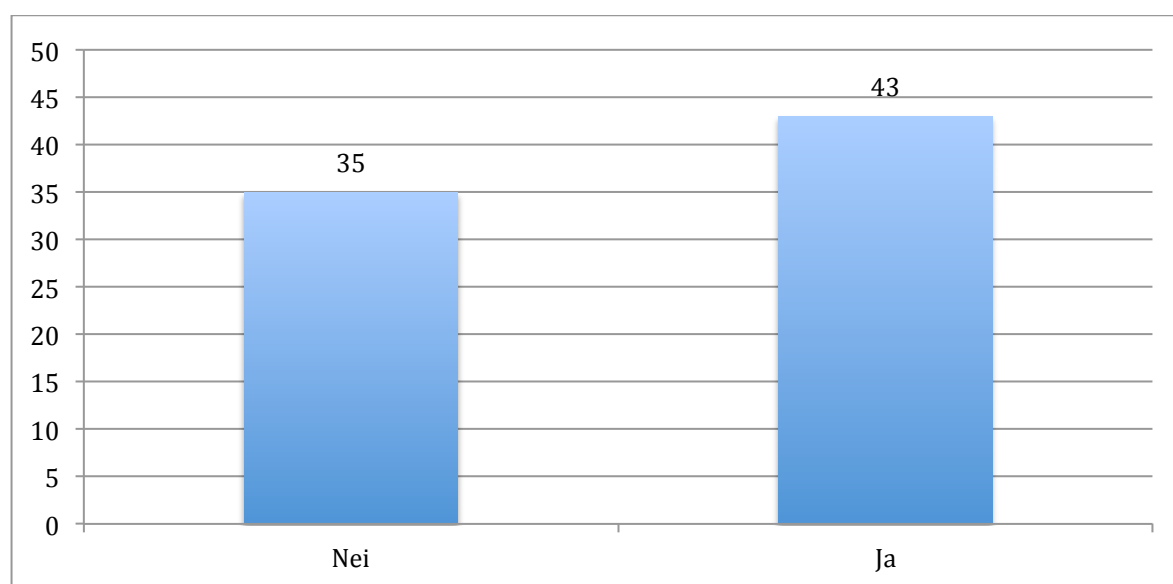


Nei	67	85,897%
Ja	11	14,102%

Respondentene som svarte "Ja (vennligst spesifiser)" svarte:

ID 4629261626	Mer permisjon
ID 4622605662	Kunne hatt helgetjeneste hver søndag, og mer perm
ID 4622462337	bedre utvikling som en voksen spesifikt selvstendighet
ID 4623928361	At den fyller halvåret mellom jul og sommer som ikke kan brukes til studier uansett
ID 4622557732	Tilbud om klasse CE
ID 4622458633	Muligheten for å utvikle GSU for evt. grenader tjeneste samt også utenlandstjeneste
ID 4622467919	Lengere tjeneste i forsvaret
ID 4622554917	CE
ID 4622464066	ha dager som fokuserer på samholdet i tropen!
ID 4629377636	Lære å skru lastebil, samtidig som å få ce lappen.
ID 4629379280	Respekt fra befal er viktig. At de godtar at en soldat har mer kunnskap og kompetanse om et emne, at de bruker ressursene de har ville motivert meg mer til en lengre tjeneste. Dette er ikke tilfelle. En burde ikke bli satt til en stilling og dermed ikke få lov til å gjøre noe annet en det en "skal" gjøre, en burde ha flyt i stillingen slik ting blir gjort mer effektivt.

Variabel 26: Er det noe ved tjenesten som fører til at du ikke har lyst til å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?



Nei	35	44,871%
Ja (vennligst spesifiser)	43	55,128%

Respondentene som svarte "Ja (vennligst spesifiser)" svarte:

ID 4629380125	Mye ventetjeneste og lite fysisk utfordrende
ID 4627459137	Kontrameldinger fra helvete

- ID 4623714558 Problemet er at mesteparten av mekanikerene på tyngre kjøretøy som har fagbrev har søkt strb for å motta førerkort klasse c, ved tanke på bruk i det sivile liv. Som regel ikke får muligheten, mens soldater rett fra skolen som ikke har et ønske om klasse c får muligheten
- ID 4622555121 Lite ammunisjonstjeneste
- ID 4622605662 Altfor lite stridsteknikk, skyting og altfor lite felt. Blir utdannet som garnison soldat.
- ID 4629378718 Små muligheter for å påvirke hvilke arbeidsoppgaver som gjøres på daglig og ukentlig basis
- ID 4622557732 Får for lite mulighet til å ta kurs
- ID 4622555080 Ved innrykk sommer, vil 18månada føre til at du ikkje kan gå rett på skule, at det da blir 6 tomme måneder.
- ID 4622458633 muligens lite lønn, samt lite variasjon i arbeids oppgaver
- ID 4622554691 Veldig lite privatliv, med tanke på dusj og toalett fasiliteter.
- ID 4622557357 Enkelte befal og medsoldater, lite betalt
- ID 4629377893 Lenge
- ID 4629379576 Mye dårlig bruk av tid. Ueffektivitet og dårlige prioriteringer. Mye venting.
- ID 4622555503 Litt forskjellsbehandling fra enkelte befal
- ID 4629378644 Mye vas, befal har lite kontroll
- ID 4629378100 Cocky befal
- ID 4623670084 Føler det blir litt for lenge å være i førstegangstjenesten.
- ID 4622467919 Feil fokus i denne bataljonen
- ID 4625870428 Liker det sivile livet, og liker ikke avstanden fra det.
- ID 4622554549 "Mister" halv år hvis man skal videre på studier. Er man ferdigutdannet tror jeg ikke det er noe problem.
- ID 4622554917 Lite å gjøre, mye venting og dødtid
- ID 4622554837 Må da vente et halvt år på å starte på skole
- ID 4622559451 Lite respekt fra befal
- ID 4622558887 Familie og kjæreste
- ID 4622464066 For lite å gjøre
- ID 4629380190 Lite permisjon
- ID 4629379609 Ved sommerinnrykk vil 18 mnd bli trøblete ifm videre skolegang og studier.
- ID 4627502407 FR i felt
- ID 4627478351 Værdagen i militæret er ikke for alle og klarer man et år klarer man også 18 måneder
- ID 4627477701 Får alltid kontrameldinger og ett idiotisk opplegg som ikke befal klarer å holde orden på engang.
- ID 4629378386 Mye venting og tidvis trådstyring.
- ID 4629378209 Ueffektive dager. Befal tar ikke i mot anbefalninger om hvordan vi kan være mer effektive.
- ID 4629377636 Får ikke skru noe selv, og får minimalt med kompetanse på lastebil som vi egentlig burde hatt.
- ID 4622458390 Mye motsigende order og ting tar tid.
- ID 4622457910 Skal søke grenader
- ID 4622382049 Har kommet inn på skole for videre utdanning. Er ikke motivert til å fortsette i forsvaret etter normal førstegangstjeneste.

- ID 4629378095 Lite variasjon i tjenesten. Skulle gjerne hatt mer GSU. Tenker da skytetrening, stridsteknikk etc
- ID 4629378055 Uerfarne befaler, ineffektivt arbeid.
- ID 4622557088 Det var ikke et av mine ønsker å bli sendt til STRBN. Det er mye som ikke interesserer meg så mye at jeg vil tilbringe mer enn 12 måneder i strbn.
- ID 4622556434 Vil bli Grenader så fort som mulig.
- ID 4622555955 Altid dårlige opplegg, dårlig planlegging dermed ting tar tid
- ID 4629379280 Befal har ikke respekt for soldatene. De burde godta at soldater har kunnskap og bedre løsninger enn det de befalene har. En bør ha et "kompisforhold" til en soldat, dette øker erfaringsvis motivasjon hos soldaten.

Plan

Fredag 15 april		Innlevering
-----------------	--	-------------

En/man