

Soldaters motivasjon i internasjonale operasjoner.

Kan manglende støtte fra nærmeste familie påvirke soldaters motivasjon for oppdraget i internasjonale operasjoner?

Kadett Guro Sogn



KRIGSSKOLEN

Bachelor i militære studier i ledelse og landmakt,

Krigsskolen

Høst 2012

Forord

«Jeg gledet meg. Kanskje litt for mye i forhold til hvor mye mine nærmeste gruet seg, men jeg var stolt av å få være med ut på dette oppdraget. Stolt av å ha blitt plukket ut som troppssjef.»

Erik Elden (*Krig og Kjærlighet*, 2012, s 41).

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
INNHOLDSFORTEGNELSE	3
1. INNLEDNING	5
1.1 PROBLEMSTILLING	6
1.2 AVGRENSNING	6
1.3 DEFINISJONER	7
1.3.1 <i>Soldat</i>	7
1.3.2 <i>Motivasjon</i>	7
1.3.3 <i>Familie</i>	7
2. METODE	8
2.1 UTVALG AV KILDER	8
2.2 METODEBESKRIVELSE	9
2.3 METODE OG KILDEKRITIKK	10
2.4 FORFORSTÅELSE	10
3. TEORI	12
3.1 MASLOWS BEHOVSTEORI	13
3.2 ALDERFERS E.R.G KATEGORIER	15
3.3 HERZBERGS TO-FAKTORTEORI	17
3.3 DELKONKLUSJON TEORI	18
4. RESULTATER OG DRØFTING	20
4.1 SPØRREUNDERSØKELSE, KVANTITATIVE RESULTATER	20
4.1.1 <i>Familiers holdning til deployering</i>	20
4.1.2 <i>Kjernespørsmål</i>	21
4.1.3 <i>Familiens forståelse</i>	22
4.1.4 <i>Delkonklusjon innledende spørreundersøkelse</i>	23
4.2 INTERVJU, KVALITATIVE RESULTATER	23
4.2.1 <i>Hva var din motivasjon for intops?</i>	23
4.2.2 <i>Hvilke tanker tror du familien din hadde rundt det at du skulle på utenlandsoppdrag?</i> 24	

4.2.3	<i>Hvordan påvirket familien din deg mens du var ute?</i>	25
4.2.4	<i>Delkonklusjon kvalitativ del</i>	26
4.3	FAMILIESTIUASJON.....	27
4.4	ANTALL DEPLOYERINGER.....	29
4.5	RISIKO.....	30
5.	KONKLUSJON	32
5.1	VEIEN VIDERE	32
6.	KILDELISTE	33
7.	VEDLEGG	35
7.1	SPØRREUNDERSØKELSE.....	35
7.2	INTERVJUGUIDE.....	39

Oversikt over tabeller og figurer:

Figur 3.1.1. Maslows behovspyramide. Side 13

Figur 3.2.1. Sammenlikning Maslow og Alderfer. Side 15

Figur 3.2.2. Alderfers sju proposisjoner. Side 16

Figur 4.1.1.1. Familiers holdning til deployering. Side 20

Figur 4.1.1.2. Kjæresters holdning til deployering. Side 21

Figur 4.1.2.1. Var din motivasjon påvirket? Side 21

Figur 4.1.3.1. Familiens forståelse av situasjonen i intops? Side 22

Figur 4.1.3.2. Kjærestens forståelse av situasjonen i intops? Side 22

Tabell 4.2.1. Hva var din motivasjon? Side 23-24

Tabell 4.2.2. Spørsmål om familiens tanker. Side 24-25

Tabell 4.2.3. Hvordan påvirket familien deg mens du var ute?(Inkludert påstand 1). Side 25-26

1. Innledning

Som en del av Norges sikkerhet og forsvarspolitikkk avgis norske militære og sivile bidrag til NATO og FN for å sikre internasjonal sikkerhet og dermed egen nasjonal sikkerhet. Norge har hatt styrker i International Security Assistant Force (ISAF) siden 2002 (Det Kongelige Forsvarsdepartement, 2008-2009, s 16). Disse styrkene sin primæroppgave har vært å lære de Afghanske styrkene det de har trengt for selv å kunne ta hånd om sikkerheten i eget land (Forsvarsdepartementet, 2012, s 40). Norske styrker har høstet anerkjennelse for sin gode innsats i Afghanistan, både fra andre nasjoners bidrag og også fra afghanske nasjonale styrker. Fra 2001 til 2010 tjenestegjorde 6938 kvinner og menn for Norge og ISAF (fra 2002) i det krigsherjede landet. I samme periode ble 948 skader registrert på 839 norske personer. Ni av disse døde av skadene de ble påført (Forsvarets sanitet, 2011, s 4).

Fra 2001 til 2010 ble det i den norske ansvarsteigen registrert et økende antall sikkerhetsrelaterte hendelser. Opprørerne norske styrker stod opp i mot i Afghanistan klarte å styrke sin tilstedeværelse og ble en økende sikkerhetstrussel. Opprørerne økte sin bruk av improviserte eksplosivladninger (IED), sammensatte koordinerte angrep og selvmordsbombere mot ISAF styrkene (Forsvarets sanitet, 2011, s 5). Dette fikk norske soldater merke på kroppen, og familiene hjemme i Norge ble ikke skånet fra denne informasjonen via media. Forsvaret stiller høye krav til sitt personell i Afghanistan. De setter sin lit til at det er personellet som til syvende og sist avgjør om et oppdrag lykkes eller ei. Personell ansatt i Forsvaret skal løse oppdrag for samfunnets beste. Dette gjelder både i Norge og i internasjonale operasjoner. Samtidig som det stilles høye krav til personellet har Forsvaret også et stort ansvar for å ivareta det personellet de har tilgjengelig. Forsvaret har ansvar for å utvikle personellet i takt med at deres personlige familieliv skal ivaretas, det skal legges til rette slik at familieliv og karriere kan kombineres. Forsvaret står også ansvarlig for støtte til familien når et nært familiemedlem er ute i operativ tjeneste (Forsvarsstaben, 2007, s 163). Det er denne kombinasjonen mellom et til tider så ekstremt og livstruende yrke som norske soldater har, kombinert med familielivet som får meg til å stille noen spørsmål. Hvordan reagerer familiene til soldatene som velger å dra på slike oppdrag? Hvordan reagerer soldatene på den skepsis de kan møte hjemme i Norge? Er soldatene så profesjonelle at de ikke lar seg påvirke? Blir motivasjonen til soldatene som velger å tjenestegjøre internasjonalt, påvirket av hva familien mener?

I de senere årene har flere offiserer skrevet bøker om de erfaringer de har gjort seg i Afghanistan. Henning Mella (publiseres januar 2013), Emil Johansen og Erik Elden skildrer alle hvordan det føles både psykisk og fysisk å være i krig. I Elden sin bok er det et spesielt fokus på kjærlighet, både til hans samboer og hans jobb. Ved å lese noen av disse bøkene ble jeg interessert i å finne ut mer om motivasjonen til soldatene i internasjonale operasjoner (intops). I tillegg har jeg egne erfaringer knyttet til temaet gjennom min samboers intops i 2011 og hans families negative holdning til oppdraget. Disse personlige erfaringene gav meg enda mer interesse for å skrive om dette temaet. Mitt utgangspunkt for oppgaven var forskjellige spørsmål. Vil motivasjonen til soldaten på bakken i krigens hete i Afghanistan bli påvirket av familiens meninger langt der hjemme i Nord? Er det mange som ikke bryr seg om hva families syntes om den jobben de gjør? Alle disse spørsmålene satt sammen har gitt meg en rekke tanker rundt temaet. På bakgrunn av oppgavens omfang bestemte jeg meg for å velge ut noen av de mest interessante spørsmålene og følgelig lage en problemstilling:

1.1 Problemstilling

Kan manglende støtte fra nærmeste familie påvirke soldaters motivasjon for oppdraget i internasjonale operasjoner?

1.2 Avgrensning

I oppgaven ser jeg på soldaters motivasjon i internasjonale operasjoner med fokus på Hæren og Telemark Bataljon sin stridsgruppe (heretter TMBN). Jeg bruker resultater fra en innledende spørreundersøkelse og deretter et intervju, samt teorier basert på temaet motivasjon for å avgrense fokuset for oppgaven. Ordet soldat vil i oppgaven bli brukt uavhengig av personens grad, dette fordi det er personens subjektive mening om deres motivasjon som er av betydning, ikke deres grad eller arbeidsstilling. Soldatene som er brukt i denne oppgaven har alle erfaringer fra Afghanistan og svarene deres er basert på deres subjektive opplevelse fra siste deployering. Ut ifra oppgavens omfang vil jeg derfor ikke komme inn på andre avdelinger i Forsvaret.

1.3 Definisjoner

1.3.1 Soldat

Den militære profesjon er en profesjon på lik linje med andre profesjoner som lege, prest eller jurist-yrket. Den militære profesjon har i likhet med de andre profesjonene fått i oppdrag å utføre spesialiserte oppgaver for samfunnets beste. Den militære profesjon sitt oppdrag er å være nasjonens ytterste maktmiddel, og den skal forsvare Norge og dets interesser. Den militære profesjonen omfavner alle som bærer militær uniform, om personen er grenader, befal, offiser eller ingeniør (Forsvarsstaben, 2007, s 157-159). Med utgangspunkt i denne definisjonen fra Forsvarets gjeldende doktrine, vil dermed de menneskene som tar del i den militære profesjon omtales som soldater.

1.3.2 Motivasjon

I oppgaven definerer jeg motivasjon på følgende måte. Motivasjon kommer fra det latinske ordet *movere* og betyr *bevege*. Geir og Astrid Kaufmann skriver i sin bok *Psykologi i organisasjon og ledelse* fra 2009 at motivasjon er de motiver som ligger bak et menneskes adferd. Kaufmann & Kaufmann skriver at motivasjon er «*De biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulik grad av intensitet for å oppnå et mål.*» (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s 93).

1.3.3 Familie

Familie kan beskrives på mange ulike måter, i denne oppgaven vil familie bli definert som den eller de personer soldaten har nær tilknytning til, dette vil være eksempelvis mor, far, søster og/eller bror. Familie vil også bli brukt i oppgaven for å beskrive et forhold soldaten har til sin kjæreste eller samboer med eller uten barn. Familie kan oppsummeres som den typiske adressaten som TMBN sender ut månedlige brev til for å informere familien om tjenesten deres soldat tar del i. Det vil i drøftingen blir lagt frem om det er unntak der ingen av de overnevnte forholdene dekkes av familieordet.

2. Metode

Metode er kort forklart hvordan vi skal gå frem for å finne informasjon vedrørende vår antagelse, for så å bruke denne informasjonen til å avkrefte eller bekrefte en hypotese (Johannessen et al. 2010, s 29). Det finnes mange ulike metoder og hvilken metode som skal brukes bestemmes ut ifra hva det skal finnes svar på. Selve tilnærmingen til oppgaven kan også gjøres på ulike måter. I min oppgave har jeg valgt en induktiv metode, hvor jeg startet med spørreundersøkelsen uten noe særlig teoretisk utgangspunkt. Deretter kunne jeg ut ifra de svarene jeg fikk finne generelle teorier som passet til empirien min, som igjen lå til grunn for intervjuguiden jeg laget (Johannessen et al. 2010, s 51). I min oppgave, som omhandler mennesker og motivasjon, ble det naturlig å velge en samfunnsvitenskapelig metode. Denne metoden sier noe om «...hvordan vi skal gå frem for å få informasjon om den sosiale virkeligheten...» (Johannessen et al. 2010, s 29). Samfunnsvitenskapelig metode sier noe om virkeligheten som omhandler andre mennesker (Johannessen et al. 2010, s 35). Etter å ha valgt samfunnsvitenskapelig metode, valgte jeg både kvalitativ og kvantitativ metode. Dette på bakgrunn av mitt ønske om å finne konkrete svar, men også ønske om å komme inn under disse svarene, inn i hjertene og hodene til soldatene. Derfor falt valget på begge metodene, men med hovedvekt på den kvalitative tilnærmingen. Metoden blir utdypet ytterligere i det etterfølgende.

2.1 Utvalg av kilder

Mitt utvalg bestod av ansatte i TMBN og Pansret Ingeniør kompani C (PINGKpC). Begge to er del av TMBN sin stridsgruppe og del av Hærens Hurtige Reaksjons Styrke (HRS). Utvalget til den innledende spørreundersøkelsen bestod av både grenaderer, befal og offiserer, alle med flere års erfaring fra både inn og utland. Noen fra utvalget hadde kjæreste og noen hadde ikke. Respondentene ble valgt ut ifra hvem jeg anså som representative, et såkalt skjønnsmessig utvalg (Jacobsen, 2005, s 293). Tre av 34 respondenter var jenter, snittalderen var 24,9 år og alle hadde «fersk» erfaring fra intops de siste tre årene. Til intervjuet ble også mange av de overnevnte egenskapene lagt til grunn, men i intervjuet la jeg spesiell vekt på at alle respondenter skulle ha kjæreste eller samboer. Intervjuobjektene hadde alle ulike stillinger i intops, men var alle en del av TMBN. Intervjuobjektene ble valgt

ut på grunnlag av ulik bakgrunn og ulik tjenestestilling de hadde i intops, dette gav meg mulighet til å vise til god variasjon og bredde innad i TMBN (Jacobsen, 2005, s 174).

2.2 Metodebeskrivelse

Denne oppgaven er basert på en innledende kvantitativ spørreundersøkelse, hvor 34 soldater besvarte 31 spørsmål (vedlegg 1). Objektene i spørreundersøkelsene ble anonymisert. Spørsmålene i spørreundersøkelsen var åpne og tok for seg om motivasjonen deres i intops ble påvirket av manglende støtte fra nærmeste familie. Jeg plottet inn data fra spørreundersøkelsen i et regneark og fikk frem gjennomsnitt og prosentvis fordeling av svarene. Denne analysen gav meg en føler på hvilke spørsmål jeg ønsket å få mer utfyllende svar på. Spørreundersøkelsen gav meg svar som både var forventet og noen som var uventet. Disse resultatene gav meg en unik mulighet til å formulere spørsmål som kunne svare på problemstillingen min på best mulig måte. Ut ifra resultatene jeg fikk fra spørreundersøkelsen lagde jeg en intervjuguide med 23 spørsmål og fire påstander (vedlegg 2). Spørsmålene var forankret i svarene jeg fikk fra spørreundersøkelsen og relevante teorier om motivasjon som er beskrevet i teorikapittelet. Påstandene var laget for å avklare eventuelle misforståelser eller mistolkninger av spørsmålene i intervjuet. Jeg var ute etter objektets motivasjon og deres subjektive følelse av familiens påvirkning mens de var i intops, derfor valgte jeg at intervjuguiden skulle gi intervjuobjektene muligheten til å svare fritt på spørsmålene (Johannessen et al, 2010, s 139). Formålet med intervjuet var å skaffe mer utfyllende empirisk kunnskap og drøfte den ved bruk av relevant teori. Intervjuet hadde til hensikt å fremskaffe nyanser som ikke kom frem i spørreundersøkelsen, noe jeg i ettertid syntes fungerte bra. Jeg gjennomførte et testintervju på en medkadett før de tellende intervjuene. Hensikten med testintervjuet var å luke bort eventuelle misforståelser og sikre meg at spørsmålene var så åpne som mulig. Testintervjuet førte til at tre av spørsmålene ble endret til mer åpne og bedre formulerte spørsmål. Fire av de fem intervjuene ble gjennomført på Rena, hvor de fire hadde sin hjemmeavdeling. De ble intervjuet i deres hjemmeavdeling, i rolige og trygge omgivelser. Det siste intervjuobjektet ble intervjuet på Linderud da vedkommende på det tidspunktet gikk på Krigsskolen. Alle fem intervjuobjektene hadde tjenestegjort i TMBN og hadde vært i intops senest i 2010. Intervjuobjektene ble plukket ut på bakgrunn av variert tjenesteerfaring (innad i TMBN). Objektene ble anonymisert i intervjuene og de godtok at jeg brukte taleopptaker. Jeg har transkribert alle intervjuene, da jeg så for meg at dette ville lette etterarbeidet. Intervjuene gav som forventet enkelte avvik

fra det spørreundersøkelsen gav meg og samtidig gav intervjuene meg en del forklaringer på hvorfor trendene i svarene fra spørreundersøkelsen var som de var.

2.3 Metode og kildekritikk

Metoden som ble brukt mener jeg er troverdig og har intern validitet. Dette fordi det er en rød tråd mellom temaet, problemstillingen, spørreundersøkelsen og intervjuet. Selve intervjuene ble gjennomført i objektene sine trygge omgivelser, i forhåpning om at de skulle svare så ærlig som mulig (Johannessen et al. 2010, s 231 & 310). Videre brukte jeg en semistrukturert intervjuguide som gav meg mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål og avklare eventuelle misforståelser underveis. Dette mener jeg styrket validiteten i min valgte metode. En svakhet med valg av min metode er at jeg ikke kan være sikker på at mine intervjuobjekter var ærlige. Derfor forsøkte jeg å sikre meg mest mulig ærlighet ved å følge Elton Mayos intervjumetode som er beskrevet på Norsk i Kvale og Brinkmann sin bok *Det kvalitative forskningsintervju* (2009, s 65). Ved å ha kunnskap om og innsikt i hvilken fremtoning jeg som intervjuer skal ha samt et godt oppsett med spørsmål, mener jeg at jeg hadde et best mulig utgangspunkt for gode og ærlige intervjuer. I etterkant av intervjuene har det vist seg at metoden jeg har valgt, har passet godt opp mot mitt tema og problemstilling, og metoden har hjulpet meg å svare på problemstillingen (Johannessen et al. 2010, s 230). Om dataene som er innhentet kan brukes i andre avdelinger er jeg i tvil om. Dette på bakgrunn av at mitt utvalg består av soldater fra en profesjonell avdeling, med høyt erfaringsnivå og aldersspenn. En vernepliktig avdeling ville nok gitt meg andre svar. En annen grunn for at dataen tvilsomt kan brukes i andre avdelinger er på bakgrunn av at oppgaven baserer seg på subjektive svar, noe som ikke automatisk skaper automatikk i oppgaven, og dermed ikke automatisk kan overføres til andre liknende fenomener. Videre er det ikke dermed sagt at oppgaven ikke har noen som helst ekstern relevans (Johannessen et al. 2010, s 230). Jeg mener funnene i oppgaven kan ha en god overføringsverdi til andre avdelinger i Hæren og Forsvaret.

2.4 Forforståelse

Jeg har funnet liknende forskning omhandlende familiepolitikk og ivaretagelse av forsvarsfamilier, samt soldaters motivasjon for utenlandstjeneste. Men jeg har ikke funnet forskning som beskriver om familiens støtte påvirker soldatens motivasjon i intops. Den

forståelsen jeg har rundt temaet baserer seg på min samboers deployering til intops i 2011. Hvor hans familie ikke støttet hans deployering. Ut ifra denne opplevelsen gav dette meg en forståelse at soldater i TMBN ikke ble påvirket av den manglende støtten de fikk fra sin familie, på bakgrunn av soldatenes profesjonelle holdning til yrket. Dette påvirker min forforståelse ved at jeg har et inntrykk av at soldatene er så profesjonelle at de ikke lar seg affisere. Sture Kvar skriver i sin bok *Vitenskapsteori* at «... vi ikke kan ha noen garanti for at vårt sanseapparat er i stand til å oppfatte «virkeligheten» slik den faktisk er» (Kvarv, 2010, s 18). Ut ifra dette utsagnet forstår jeg at virkeligheten kan sees på fra flere standpunkt. Jeg skal i hele oppgaven tilstrebe og gi leseren et korrekt bilde av «virkeligheten». Jeg vil ved bruk av en kvalitativ metode få virkeligheten til å samsvare med de begrep som blir lagt frem i oppgaven (Kvarv, 2010, s 153). Jeg må også ta utgangspunkt i at alle mennesker reagerer ulikt, og at derfor alle soldatene som tjenestegjør i intops vil ha ulik subjektiv formening om hva som påvirker deres motivasjon.

3. Teori

Oppgavens teoridel er lagt opp slik at den skal belyse hva som blir lagt i ordet motivasjon. Grunnen for at motivasjon er teorien som blir belyst, er på bakgrunn av oppgavens tema og mine umiddelbare tanker rundt hvordan soldater i intops hver dag kommer seg opp av feltsengen for å løse oppdrag. Motivasjon står sentralt i dette og jeg mener derfor at teori rundt motivasjon er riktig å bruke i denne oppgaven. Umiddelbart etter valgt teori så jeg at det fantes en rekke ulike motivasjonsteorier som kunne brukes. Jeg ønsker derfor primært å starte med å beskrive kort de teorier som kan være aktuelle, for deretter å snevre disse inn til de jeg ønsker å bruke i oppgaven min. Deci og Ryan skriver at «... *motivasjonsteorier er en rekke antagelser om menneskets natur og faktorer som gir kraft til handling...*» (Deci & Ryan, 1985, s 3). De gjeldende motivasjonsteoriene innenfor moderne organisasjonspsykologi er;

«Kognitive teorier, teorier som hevder at motivert adferd utløses av forventning om måloppnåelse.»

«Sosiale teorier, teorier som ser på motivasjon som basert på opplevelse av rettferdighet.»

«Behovsteorier, teorier som karakteriserer atferd som utløst av grunnleggende behov»

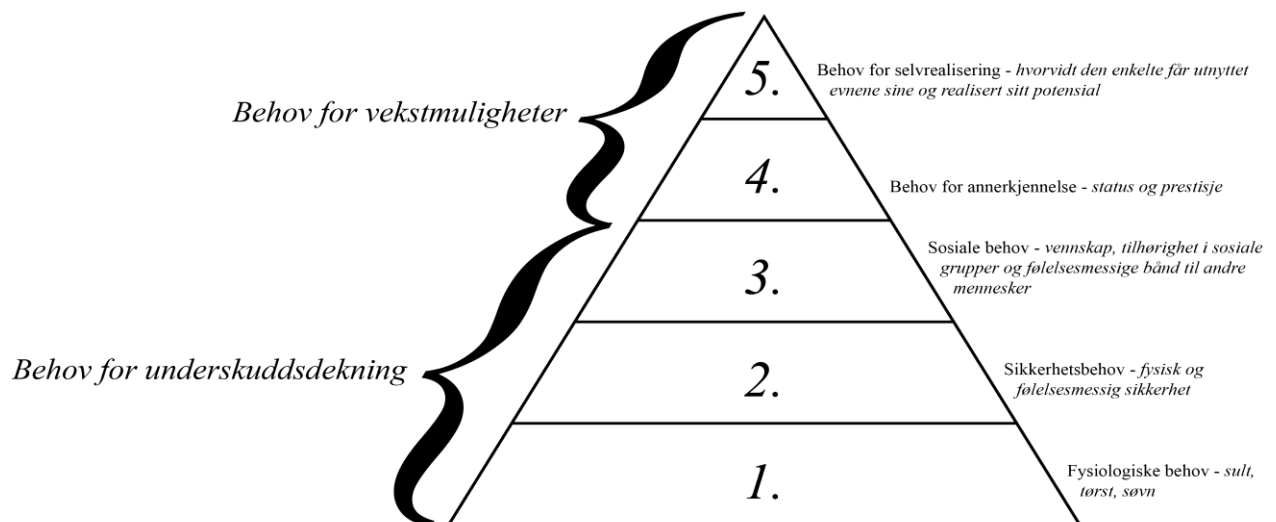
«Jobbkarakteristika-modellen handler om motivasjonselementer i selve jobben»
(Kaufmann & Kaufmann, 2009, s 93)

Ut ifra disse fire teoriene har jeg valgt å konsentrere meg om de to sistnevnte, behovsteorier og jobbkarakteristika modellen. Under hver av disse to teoriene finnes det igjen en rekke modeller og forklarende teorier om menneskets adferd og motivasjon. Jeg har ut ifra oppgavens omfang og de resultater som viste seg etter spørreundersøkelsen valgt å bruke tre relevante teorier, to hentet fra *behovsteorien* og en hentet fra *jobbkarakteristika-modellen*. Oppgaven vil først ta for seg behovsteorien til Maslow, som er mye brukt i organisasjonspsykologi og diskutert og etterprøvd i en årrekke. Med Maslow som grunnstein tar jeg så inn Clayton Alderfers sin teori, som er en videreutvikling av Maslows teori (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s 93-97). Dette for å skape forståelse og dybde i behovsteorien. Den siste teorien som jeg tar opp er Herzberg sin to-faktorteori. Denne teorien kan beskrives kort som en oppskrift for motivasjon sett i jobbsammenheng

(Kolvereid, 1982, s 30). Gjennom teorikapittelet snevrer jeg inn teoridelen slik at drøftingen spesielt omhandler en teori, med utfyllende aspekter fra de to andre beskrevne teoriene.

3.1 Maslows behovsteori

Maslow beskriver mennesket med fem konkrete behov satt inn i et hierarkisk system, hvor behovene er rangert fra bunn til topp. De nederste behovene er *behov for underskuddsdekning* og de øverste er *behov for selvrealisering* (se figur 1). Maslow beskriver at et menneske uten de nederste behovene som menneskets biologiske drifter, trygghet og sosialisering innfridd ikke vil kunne strebe etter annerkjennelse og selvaktualisering som ligger høyere opp i hierarkiet (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s 94-97).



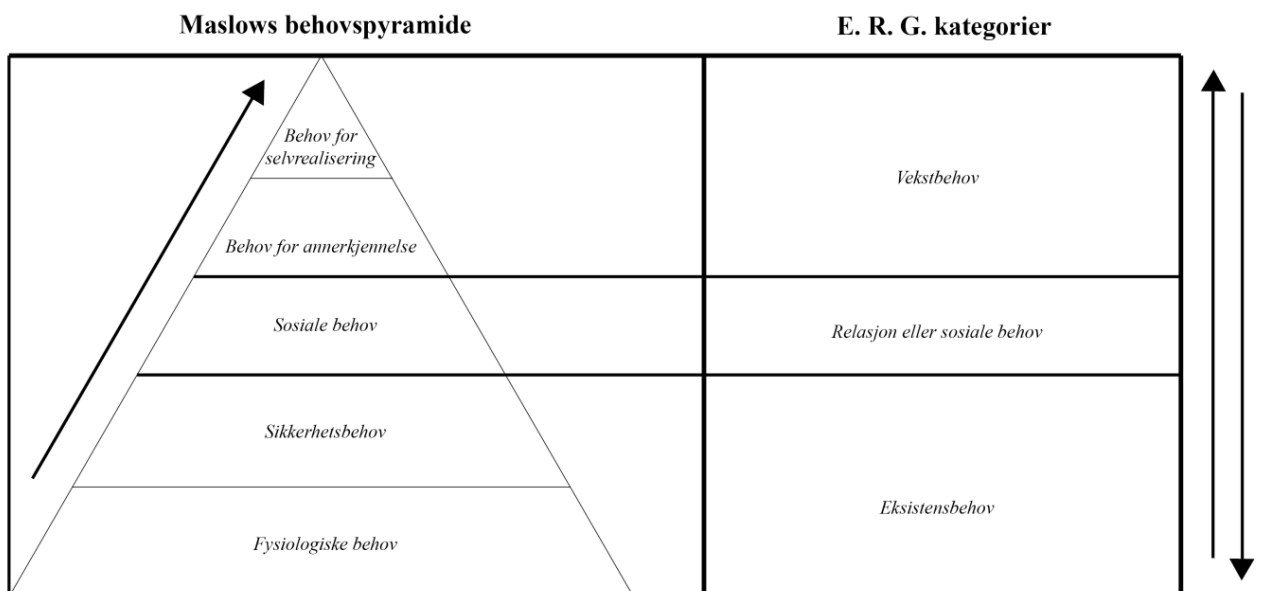
Figur 3.1.1. Maslows behovspyramide. (Figuride hentet fra: Jacobsen, Thorsvik, 2007, s 221-223).

Det er etter en slik forklaring man kan spørre om individets behov for sikkerhet, gitt Maslows behovspyramide, endres på det grunnlag av at soldatene i intops til en hver tid er utsatt for livsfare mens de er ute? Maslow sier at det skal mye til før et menneske føler at dets sikkerhetsbehov er svekket. Maslow beskriver at mennesker med nevrotiske lidelser, mennesker med økonomiske vansker eller de vanskeligstilte menneskene i samfunnet kan føle at sikkerhetsbehovet deres svekkes. Videre sier Maslow også at mennesker i samfunn hvor det oppleves kaos, tyranni og lidelse også kan føle at sikkerhetsbehovet er svekket. (Maslow, 1970, s 41). Dette kan konverteres til soldatenes generelle sikkerhetsdekning fra et land som Norge, med en flertallsregjering som vedtar å sende norske styrker til Afghanistan.

Soldatene vil etter Maslows beskrivelse ha ryggdekning fra den velorganiserte stat som Norge er, med lovnad om at de og deres familie vil bli ivaretatt på best mulig måte om noe skulle skje. Samtidig kan de norske soldatenes subjektive følelse av å være overlegne både med utrustning og rutiner være med på å ivareta sikkerhetsbehovet selv om forholdene i intops er ekstreme. Det skal legges til at Maslow ikke beskriver konkret motivasjonen til en soldat i krig i sin bok, men at hans teori dekker behovet en person har uavhengig av om personen er i krig eller ei. Teorien beskriver også at en person ikke kan motiveres av et allerede dekket behov (Kolvereid, 1982, s 14). Avslutningsvis ønsker jeg å ta med det som Kaufmann & Kaufmann skriver i sin bok. Nemlig at en av de mest kritiserte punktene i Maslows sin behovspyramide er det hierarkiske systemet, da det i denne teorien ikke gir rom til å forsake et behov for og nå et høyere (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s 96), noe som kan gjøre det vanskelig å bruke behovspyramiden alene når man skal forklare soldaters motivasjon i intops.

3.2 Alderfers E.R.G kategorier

Existence, Relatedness and Growth (ERG teorien) er en av mange behovsteorier, og er en videreutvikling av Maslows behovspyramide (Alderfer, 1972, s 2). ERG teorien beskrives som en teori med fokus på mennesket som en et åpent system som lever i stadig interaksjon og stadig påvirkning med sine omgivelser. Han understreker at denne teorien utelukkende handler om menneskets egenoppfattede tilstand av tilfredshet og ønsker (Alderfer, 1972, s 6-9). Noe som gjør denne teorien enklere å relatere soldater i intops til enn Maslows behovspyramide. ERG teorien er basert på menneskets motivasjon i tre kategorier. Alderfers tre kategorier kan vises sidestilt med Maslows behovspyramide og forklares på følgende måte;



Figur 3.2.1. Sammenlikning Maslow og Alderfer. (Med utgangspunkt i Alderfer, 1972, s 25).

Eksistensbehov gjenspeiler et menneske sitt behov for materiell og energiutveksling, og menneskets behov for å oppnå og vedlikeholde en likevekt med hensyn til å sørge for visse materielle forhold. Eksistensbehov er blant annet beskrevet som sult og tørst, lønn og frynsegoder, og det skal legges til at en viktig og grunnleggende del av eksistensbehovet er at en persons gevinst kan være en annen persons tap hvis ressursene er begrenset (Alderfer, 1972, s 9). For en soldat i intops vil eksistensbehovene i utgangspunktet være dekket, da den norske stat gjennom Forsvaret sørger at soldaten får tilstrekkelig med mat, drikke, lønn, hjemreiser og klær. Dette vil da i utgangspunktet sørge for at de grunnleggende eksistensbehovene er dekket, selv om de forhold som soldatene opererer i kan være ekstremt utfordrende både fysisk og psykisk.

Relasjonsbehov viser at en person ikke er bare en selvforsynt enhet, men må være involvert i samhandling med sitt menneskelige miljø. Relasjoner involverer forhold til andre mennesker som er av betydning for personen, eksempelvis kan dette være familie, sjef, medarbeidere, underordnede, venner og fiender i grupper eller som enkeltindivider. At personen tar del i en deling eller gjensidighet med noen av disse menneskene vil fylle relasjonsbehovet (Alderfer, 1972, s 10). Soldater i intops blir sendt til intops etter en oppsetning, hvor de skal ha fått tilstrekkelig med trening, i den enheten de skal operer i. Denne samtreningen legger ikke bare grunnlag for det ferdighetsmessige, men også for samholdet i enheten soldaten tar del i. Det kan oppfattes som en slags felles plattform, med felles opplevelser og erfaringer. Soldaten kan også føle på det sosiale som skjer i intops ikke er tilstrekkelig, og teorien sier implisitt at det sosiale nettverket soldaten har hjemme kan være det eneste som tilfredsstiller relasjonsbehovet til en soldat.

Vekstbehov er som en konsekvens av å strekke seg lengre enn de faste rammer. Personen vil ønske å komme med kreative og produktive løsninger for egen og omgivelsenes vinning. (Alderfer, 1972, s 11-12). I følge teorien vil soldatene i intops uansett stilling ha mulighet til å løse sin arbeidsoppgave med en følelse av vekst både for seg selv og kanskje gruppen soldaten operer med.

ERG teorien antar at disse tre beskrevne behovene er aktive i alle levende mennesker. ERG teorien beskriver videre at alle mennesker har en grad av disse behovene, men hvilket behov som er sterkest varierer fra person til person, det er ingen streng hierarkisk fremstilling som i Maslow sin teori. En likhet mellom denne teorien og Maslow sin er det fremlagt at det finnes en sammenheng mellom at de grunnleggende lavtliggende behovene trenger tilfredshet før de høyereliggende behovene melder sitt ønske (Alderfer, 1972, s 7-12)

For å forstå Alderfer sin teori fullt og helt, kan man lett lese av hans fremstilling ved hjelp av syv ulike proposisjoner (P) i ERG teorien:

P1.	The less existence needs are satisfied, the more they will be desired.
P2.	The less relatedness need are satisfied, the more existence needs will be desired
P3.	The more existence needs are satisfied, the more relatedness needs will be desired
P4.	The less relatedness needs are satisfied, the more they will be desired
P5.	The less growth needs are satisfied, the more relatedness needs will be desired
P6.	The more relatedness needs are satisfied, the more growth need will be desired
P7.	The more growth needs are satisfied, the more they will be desired

Figur 3.2.2. Alderfers sju proposisjoner. (Alderfer, 1972, s 13).

For og relater denne fremstillingen kan vi se på eksempelet med en soldat i intops, hvor soldaten i utgangspunktet har alle muligheter for å fylle alle de tre kategoriene i ERG teorien, men siden den subjektive følelsen til soldatene er ulik vil soldatene til en hver tid søke ulike behov ut ifra hvilke behov de har dekket. Dette kan da leses ut i fra oppramsingen av proposisjonene på forrige side, og vil bli brukt videre i drøftingen.

Tidlig i boken til Alderfer beskriver han grunnlaget for teorien, dette er en rekke forsøk gjennomført av ulike forskere. To av disse eksperimentene mener jeg oppsummerer og konkluderer teorien på en god måte. Teorien vil igjen bli drøftet senere i oppgaven, da mot problemstillingen min. Kawler og Porter gjorde i 1963 et eksperiment som viste at jo mer betalt en leder fikk, desto mindre viktig ble penger for han. Og det andre relevante forsøket ble gjort på Amerikanske soldater i Vietnam (Moskos 1969). Hvor soldatene til en hver tid var utsatt for ekstremt psykisk press og hver dag måtte tilstrebe og maksimere sin mulighet for overlevelse. Når soldaten ble spurt hva som gjør Amerika annerledes enn andre land svarte soldaten med en materialistisk tankegang: godt betalte jobber, biler, konsumvarer og fritidsaktiviteter (Alderfer, 1972, s 6-13). Altså noe helt annet enn soldatens behov i det spurte tidsrommet. Dette eksemplifiserer godt hvordan mennesket motiveres ulikt ut ifra hvilken situasjon han eller hun står ovenfor. For videre å understreke dette ønsker jeg derfor nå å se på Herzberg sin to-faktor teori som viser til motivasjon for jobben som blir gjort, basert på to ulike og uavhengige faktorer.

3.3 Herzbergs to-faktorteori

Frederick Herzberg gjennomførte i 1959 en undersøkelse, hvor et hundretalls personer i en organisasjon var undersøkt. Spørsmålene som ble spurt gikk ut på at personene skulle beskrive en hendelse hvor personen følte seg bra, og en hendelse hvor personen følte seg mindre bra i arbeidssammenheng (Herzberg et al. 2010, s xiii-xxiv) Denne spørreundersøkelsen resulterte i at personene viste seg å være misfornøyd hvis de var i et dårlig jobbmiljø. Hvis jobbmiljøet derimot var godt, ville ikke dette være nok til å motivere arbeiderne. Dette kalte Herzberg de ytre faktorer, også kjent som hygienefaktorene. Personene viste seg og kun å bli fornøyd hvis den jobben de gjorde hadde en verdi. Dette kalte Herzberg de indre faktorer, også kjent som motivasjonsfaktorer. Utdypende kan hygienefaktorene beskrives som forhold som omhandler ledelse og administrasjon, sosiale relasjoner, lønn, status og sikkerhet. Dette er faktorer som skaper mistriivsel hvis de ikke er

til stede, men de skaper derimot ikke trivsel hvis de er til stede. Den andre faktoren, motivasjonsfaktoren er beskrevet som de forhold som vises når en person utfører selve jobben. Forholdene omhandler ansvar, selve arbeidet, prestasjoner, annerkjennelse, forfremmelse, personlig vekst og arbeidsoppgavenes karakter. Disse faktorene skaper trivsel om den er til stede, men skaper ikke mistriivsel i den grad den ikke er tilstedeværende. Med dette viser Herzberg at det er to ulike faktorer som spiller inn på trivsel og mistriivsel. Man kan ikke alltid bare fjerne de faktorer som viser seg å skape mistriivsel som eksempelvis mangel på lønn og sosiale relasjoner og på det viset automatisk skape trivsel i en organisasjon (Herzberg et al. 2010, s 113-119). Satt inn i en setting hentet fra intops, sier Herzberg sin teori at de indre motivasjonsfaktorene kan være en rekke faktorer. Det kan være soldatens subjektive mening om selve arbeidet som blir utført i Afghanistan. Det kan være ansvaret soldaten eksempelvis føler for sine undergitte samt sideordnede. Eller det kan være utviklingen soldaten får etter utallige oppdrag med tilbakemeldinger som viser at soldaten og hans avdeling lykkes mer og mer i deres ansvarsområde. Disse faktorene skaper da trivsel når de er tilstede, men skaper ikke mistriivsel om de derimot ikke er tilstede (Kolvereid, 1982, s 30-31). De ytre hygienefaktorene kan være soldatens operasjonskonsept og ledelsen. Det kan være forholdet soldaten har til sine medsoldater og de forholdene de operer i. Det kan være lønn og risikotillegg soldaten har. Eller det kan være statusen soldat oppnår med sitt arbeid og soldatens subjektive følelse av det å være trygg. Disse faktorene skaper mistriivsel om de ikke er tilstede, men disse faktorene skaper ikke nødvendigvis trivsel selv om de er tilstede (Kolvereid, 1982, s 30-31).

Avslutningsvis er det viktig å se på den kritikk Herzberg sin to-faktorteori har fått for å kunne bruke teorien på best mulig måte videre i oppgaven. Kritikken sier blant annet at hans fremstilling av motivasjonen er for smal. Da det er vanskelig å definere hvilke variabler som er viktigst og som bør legges til grunn. Kritikerne mener at teorien burde vært bygd opp rundt flere variabler enn Herzberg sine presenterte hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer (Kolvereid, 1982, s 31).

3.3 Delkonklusjon teori

Ved å ha gått igjennom de tre ulike typer teorier, ser vi at det er en rekke faktorer som kan drøftes opp mot de resultater som er funnet i spørreundersøkelsene og intervjuene. Flere teorier gjør det mulig å se dybden og mulighetene drøftingen har, men jeg ønsker spesielt å

dra med meg Alderfer sin ERG teori videre inn i drøftingen. Begrunnelsen for dette er de faktiske forhold som oppstår når et menneske befinner seg i et krigsherjet område. Hvor de tre behovskategoriene som Alderfer beskriver, kan være spesielt utsatt. Alderfer sin ERG teori viser en mer dynamisk flyt mellom behovene enn det Maslow viser til i sin teori. Det vil være mer fornuftig å drøfte dette temaet med en mindre hierarkisk tilnærming til et menneskes behov for å få frem om familiens støtte påvirker soldaten i intops. Siden Alderfer sin ERG teori er laget på bakgrunn av blant annet Maslow sin behovsteori, ser jeg det derfor relevant å ta med Maslow på de plasser dette er relevant i drøftingen. Dette vil fungere som supplement for å skape bredde i oppgaven. Herzberg sin teori som er beskrevet som en teori i jobbkarakteristika modellen er veldig relevant opp mot selve jobben som blir gjort i intops, men den fanger ikke opp når motivasjonen blir påvirket av familiens støtte, noe som er det faktiske temaet i oppgaven. I midlertid er Herzberg sin teori relevant når det drøftes rundt soldatens motivasjon, og de faktiske forhold rundt jobben, derfor vil det være relevant å dra inn Herzberg sin to-faktor teori der det måtte styrke drøftinga.

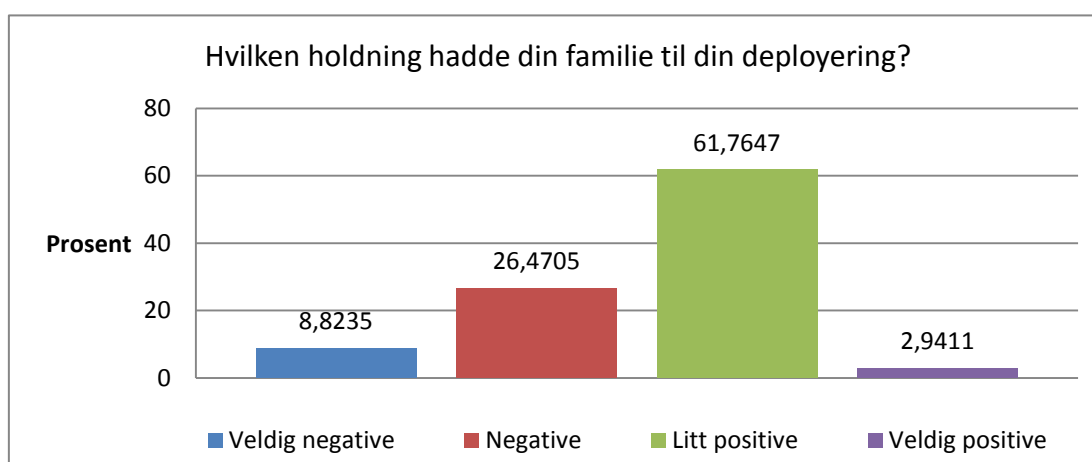
4. Resultater og drøfting

Dette kapittelet er delt inn i tre deler; Den første delen tar kort for seg de viktigste data hentet ut fra den innledende spørreundersøkelsen. Den andre delen tar for seg de viktigste spørsmålene og svarene fra intervjuene, som sammen har dannet tre hovedoverskrifter. Avslutningsvis i kapittelet vil de tre aktuelle hovedoverskriftene drøftes opp mot problemstillingen til oppgaven.

4.1 Spørreundersøkelse, kvantitative resultater

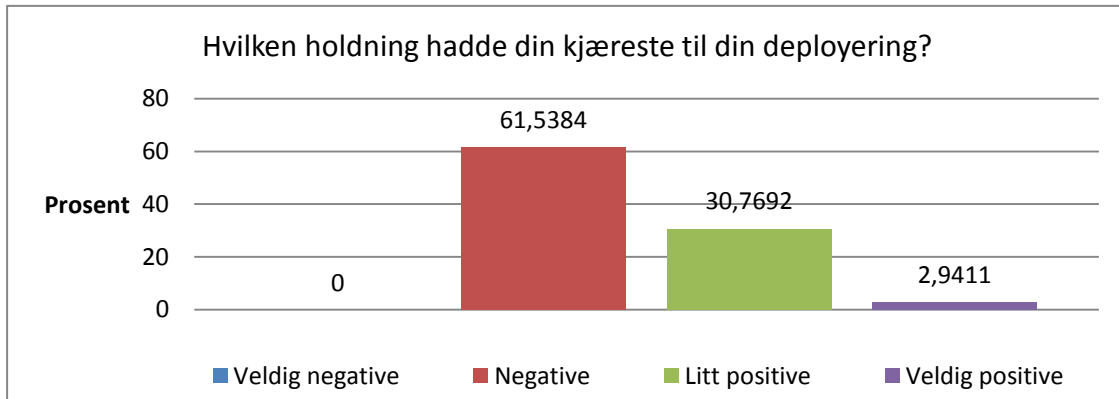
Spørreundersøkelsen er gjennomført med 34 respondenter, de spørsmålene som omhandler kjæreste og/eller samboer er det fra 13 til 17 stykker som har svart på, og dette vil opplyses om under hvert spørsmål som blir lagt frem. Det faktum at ikke alle respondentene hadde kjæreste gjør at dataene som ble hentet inn fra kjærestespørsmålene ikke er like «sterke». Etter min vurdering har dette ikke mye å si, da spørreundersøkelsen spesielt er til for å legge grunnlag for intervjuene og for å finne relevant teori etter min valgte induktive metode. Videre er spørsmålene som er lagt frem under, de mest relevante opp mot oppgavens problemstilling, og det er disse spørsmålene som direkte var med på å forme min intervjuguide.

4.1.1 Familiers holdning til deployering



Figur 4.1.1.1. Familiers holdning til deployering

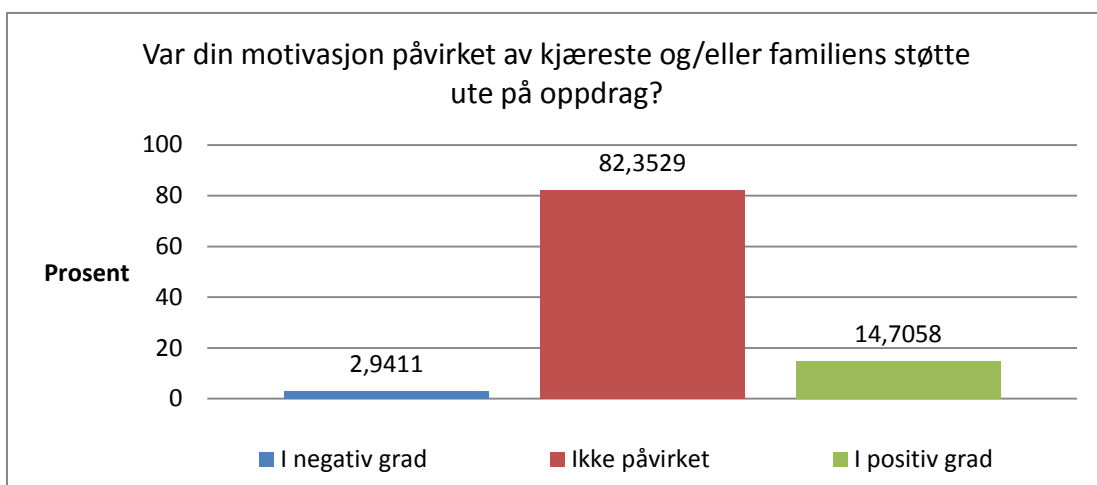
Dette spørsmålet viser at mesteparten av familiene er «litt positive» til deployering (61,7%). Det som er interessant i dette spørsmålet er at det er soldatene som svarer på sine familiers vegne. Soldatene viser da til en forforståelse, og dette kan føre til at soldatens oppfatning av familiens synspunkt ikke er lik som det familien faktisk hadde, både i positiv og negativ grad. Dette spørsmålet er derfor meget relevant å dra med videre til intervjuene, dette for å få flere nyanser i svarene, og få høre litt mer om hva soldatene tenker rundt deres families holdning til deployering, og om dette påvirker soldaten.



Figur 4.1.1.2. Kjæresters holdning til deployering

I samme type spørsmål ser vi at hele 61, 5% av de spurte soldatene (13 respondenter) mente kjærestene var negative til deployering. Selv med soldatenes forforståelse i bakhodet mener jeg dette viser en interessant divergens mellom holdningene hos kjærestene og hos familiene. Dette avviket har jeg tatt med meg til intervjuene for å få et mer nyansert svar på hvorfor resultatene sier det de gjør, og om dette faktisk stemmer?

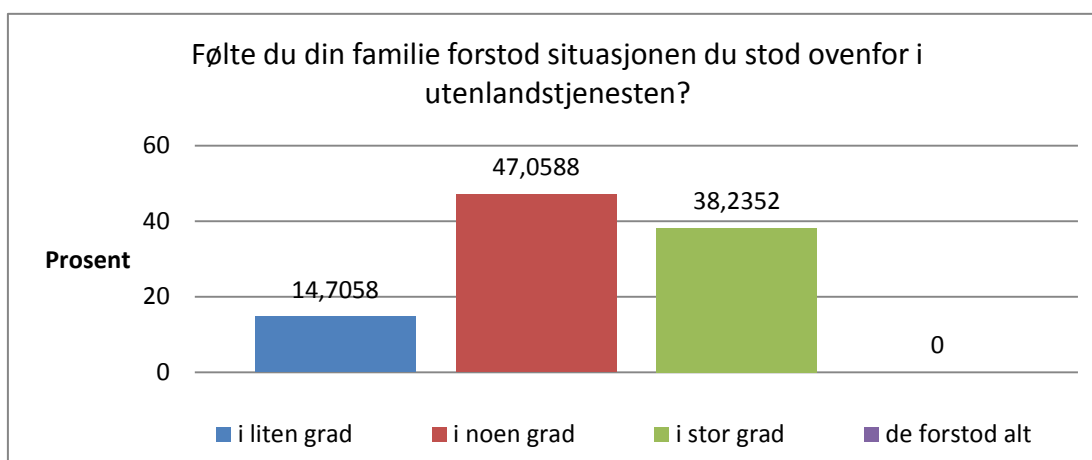
4.1.2 Kjernespørsmål



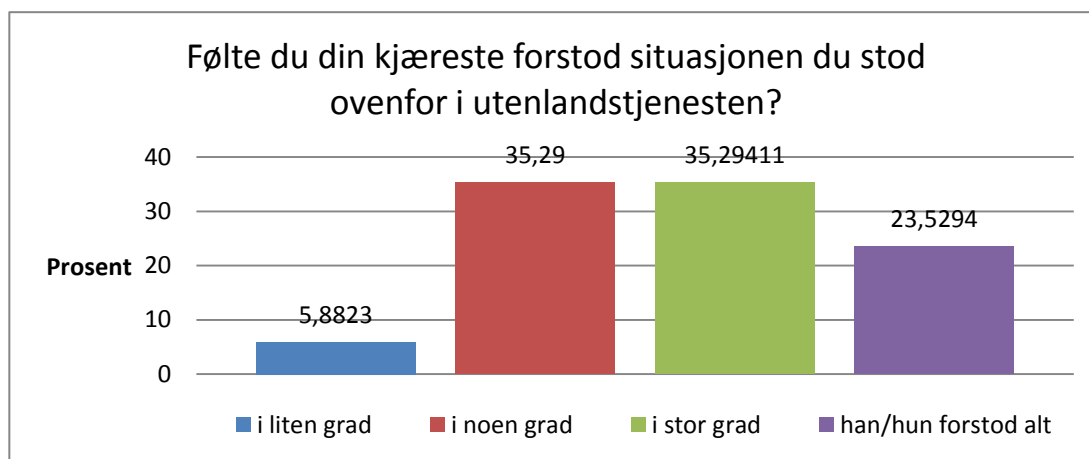
Figur 4.1.2.1. Var din motivasjon påvirket?

Hele 82,3% av de spurte soldatene svarer at de ikke er påvirket av kjæresten og/eller familiens støtte ute på oppdrag. Dette er interessant fordi spørsmålet tar direkte for seg temaet og problemstillingen i oppgaven. Et av spørsmålene jeg stilte meg i innledningskapittelet var: «*Er soldatene så profesjonelle at de ikke lar seg påvirke?*». Svaret er en viktig del av oppgaven, og må derfor sjekkes ut nærmere, noe som jeg ønsker å gjøre med hjelp av intervjuet. Dette vil gi mer innsikt i virkeligheten og kan drøftes opp mot problemstillingen min.

4.1.3 Familiens forståelse



Figur 4.1.3.1. Familiens forståelse av situasjonen i intops?



Figur 4.1.3.2. Kjærestens forståelse av situasjonen i intops?

Soldatene svarer her at familiene i noen grad forstod den situasjonen soldatene stod ovenfor i intops (47,05%) mens på det samme spørsmålet hvor *familien* er byttet ut med *kjæreste* svarer (13 respondenter svarte) at kjæresten forstod mer enn familien. Dette er interessant opp mot hvordan soldaten ser på kjæresten som mest negativ, mens på den andre siden er

kjæresten mest forståelsesfull. Dette er en divergens jeg mener det er viktig å få mer innsyn i, for å kunne se på de forskjeller som kan vises i de ulike familieforholdene.

4.1.4 Delkonklusjon innledende spørreundersøkelse

Hovedfunnene fra spørreundersøkelsene viser primært tre ting. Soldatene viser en tydelig forforståelse rundt familienes forståelse, noe som i løpet av intervjuene kan vise til mer dybde rundt det aktuelle temaet. Soldatenes subjektive mening er at kjærestene var mer negative til deployering, men forstod mer hva de gikk til. Dette er noe som ved hjelp av et intervju kan definere soldatens motivasjon og hvem i familien som har størst påvirkning. Så til slutt viser spørreundersøkelsen klare indikasjoner på at soldatenes motivasjon ikke lot seg påvirke av familiene eller kjærestene. Disse tre hovedfunnene sammen med soldatens motivasjon for intops og risikoen beskrevet i oppgavens innledning gav meg et empirisk grunnlag for videre utvikling av intervjuguiden. Intervjuguiden ble et verktøy for å komme bak svarene som viste seg i spørreundersøkelsen. Selv om spørreundersøkelsen var godt dekkende, viste det seg at et så personlig tema som motivasjon er, ble lite dimensjonert og det ble vanskelig å få frem dybden i svarene. Disse erfaringene blir således sentralt i intervjuene.

4.2 Intervju, kvalitative resultater

De kvalitative intervjuene gav mange interessante svar. Mange av svarene samsvarte med hva spørreundersøkelsen gav. Andre viste avvik og kunne peke frem mot at spørreundersøkelsen innledningsvis ikke var dekkende nok. Spørsmålene jeg har valgt å ta med i oppgaven mener jeg er de spørsmålene som viser til størst avvik i svar og de spørsmålene som viser til en mer nyansert virkelighet som kan belyse oppgaven min og besvare problemstillingen på best mulig måte. Spørsmålene og svarene er listet opp i det følgende, og drøftes ikke som enkeltindividers svar, men i sin fulle helhet i selve drøftingen.

4.2.1 Hva var din motivasjon for intops?

Tabell 4.2.1.1. Hva var din motivasjon for intops?

IO1	«Det går på yrkesvalg, jobber man som troppssjef i TMBN, reiser jeg ut når jeg får
-----	--

	ordre om å reise ut. Jeg er motivert for det, det er en grunn for at jeg valgte yrket. Jeg ønsker å praktisere det både hjemme og ute, det å reise ut som troppssjef gir ledererfaring som du ikke får noe annet sted.»
IO2	«Rett og slett å få gjort jobben, man må få gjøre jobben skarpt. Samt det å få være ute med de gutta man stoler på, litt spenning og det å gjøre noe nytt.»
IO3	«Ettersom det var 3. gang jeg var ute, blei det jo litt mer utbetalt, det at det var litt motivasjon er en ærlig sak å si. Motivasjon er standard, det med gutta i laget, kameratskapet, opplevelsen, det er det største, gjøre det man liker militært, noe å se tilbake på til senere»
IO4	«Det er for å prøve seg i et litt annet miljø, det man har lært samt at det er veldig spennende, være på et sted ikke alle andre har dratt til, det var motivasjon under første deployering»
IO5	«Det er først og fremst faglig, det er faglig utviklende, en del av det å være offiser, det å få prøvd seg i den rollen man faktisk trener for, også handler det litt om selvrealisering også, det er først og fremst motivasjonen.»

4.2.2 Hvilke tanker tror du familien din hadde rundt det at du skulle på utenlandsoppdrag?

Tabell 4.2.2.1. Spørsmål om familiens tanker.

IO1	<p>«Jeg hørte vel aldri på hva foreldra mine syntes om det, jeg ringte bare og sa jeg skulle ut... de forventet at jeg kom til å reise ut, det er det samme hva de sier, jeg reiser ut uansett, jeg er voksen nok til å ta avgjørelser selv...»</p> <p>«Broren min var ute samtidig som meg i to av deployeringene... foreldrene mine fikk beskjed fra sjef KJK (broren sin avdeling) i den siste deployeringa at det ikke skulle skje at to brødre var i Afghanistan på samme tidspunkt... på grunn av den høye risikoen, syntes nok foreldra mine det var ekkelt at to sønner var ute samtidig... på samme tid er vi jo profesjonelle soldater, så vi reiser ut når vi må.»</p> <p>«Samboeren min tenkte nok ikke mest på det at jeg kunne bli skada akkurat før jeg</p>
-----	--

	reiste ut, men når jeg sa jeg skulle ut var hun mer bekymret for å være alene i 3-4 måneder... hun forstod motivasjonen min og ønsket å gjøre det beste ut av det.»
IO2	«Det jeg har fått høre mange andre har sagt, er at de har fått «men hvorfor skal du?» men den fikk ikke jeg, det var mye spørsmål, og det var litt redsel. Det var nok vanskelig for dem å skjønne hva jeg skulle gjøre der nede. «Hvordan kommer hun til å være når hun kommer hjem igjen» var kanskje den største?»
IO3	«At dit jeg kom, kom jeg til å ha det bra, at min egen sikkerhet var tilstrekkelig, at jeg viste hva jeg dro til og at jeg var lært opp nok.»
IO4	«Kjæresten min var litt grinete før den siste deployeringen, første gangen viste hun ikke helt hva hun gikk til, men andre gangen viste hun det. Det påvirket meg i den grad at det ikke var så hyggelig å komme hjem til en kjæreste som ikke var så glad for at jeg dro ut...»
IO5	«Samboeren min så det som nødvendig, hun vet at dette er noe vi må gjøre. Jeg kommer fra et lite våpen, som gjør at hvis ikke jeg drar må noen andre dra, er det ikke naboen er det en lengre ned i gata, alle må ta sin del. Jeg hadde ikke vært ute siden 2006 så det var min tur igjen nå» «Familien min hadde ikke så mye å si.»

4.2.3 Hvordan påvirket familien din deg mens du var ute?

Tabell 4.2.3.1. Hvordan påvirket familien deg mens du var ute? (Inkludert påstand 1).

IO1	«I liten grad, jeg trur at hvis samboeren min i 2009 hadde sagt at det ble slutt om jeg dro ut, hadde jeg reist ut, da hadde vi vært sammen i 5 måneder. Ett år etter hadde det vært noe annet, det spørs hvor i forholdet du er. Når det kommer til foreldra mine så hadde jeg nok hørt mer på de nå enn da, moren min fikk stressreaksjoner mens jeg og broren min var ute sammen sist, det vil jeg nok ta hensyn til neste gang jeg reiser u.t»
IO2	«Det var motiverende at mamma var stolt. Det var ingen sure miner på at jeg som «norsk soldat skulle ut» hun var også stolt når jeg kom hjem. Det var motivasjon å vite

	at jeg ikke kom hjem og var det sorte fåret, for jeg har hørt flere som har fått den fra familien.»
IO3	«De støttet meg på den motivasjonen jeg hadde, den var forståelig for dem, og de viste respekt for den jobben jeg gjorde»
IO4	«Ikke så stor grad i 1.deployering, kanskje mer i 2. det går litt mer på motivasjonen for oppdraget også, 1.gangen var jeg mer motivert.»
IO5	«jeg opplevde støtte for det jeg gjorde. Det opplevdes fornuftig og riktig det jeg gjorde. Når jeg begynner med noe, så skal jeg fullføre uansett, det har ikke støtte så stor betydning. Det hadde ikke skjedd at jeg ikke hadde fullført oppdraget hvis jeg ikke hadde full backing hjemmefra.»

Påstand 1	Din motivasjon for den jobben du skulle gjøre i Afghanistan ble påvirket i negativ grad på grunn av din families missnøye for at du var deployert?
Svar	Samtlige intervjuobjekter svarte nei til påstanden.

4.2.4 Delkonklusjon kvalitativ del

Intervjuene gir mange interessante drøftingstemaer, som alle hadde vært relevante opp mot min problemstilling. Ut ifra oppgavens omfang og den innledende spørreundersøkelsen har det meldt seg tre hovedpunkter som jeg står igjen med. Disse sier noe om at alle soldatene har ulikt syn på familiesituasjonen, at familien i stor grad støttet soldaten sin uansett og at soldatene i intops har en profesjonell tilnærming til jobben. Disse funnene sett opp imot den faktiske risiko som er i intops, og den faren soldatene står ovenfor, både da med tanke på familiens påvirkning av motivasjon og også soldatens egen evne til å motivere seg selv gjør at jeg står igjen med tre hovedoverskrifter som jeg ønsker å ta med inn i drøftingen.

- Familiesituasjon
- Antall deployeringer
- Risiko

Disse tre hovedoverskriftene mener jeg er virksomme elementer knyttet til temaet motivasjon for soldaten, soldatens profesjonelle tilnærming og familiens støtte. Alle tre hovedoverskriftene kan være med på å belyse temaet i oppgaven.

4.3 Familiestuasjon

Familiesituasjonene til de fem intervjuobjektene er alle helt ulike. Det som først kommer frem er at deres sosiale behov, som er beskrevet i nivå 3 av Maslows sin behovspyramide, er sterkt knyttet til den eller de der hjemme, bestående av familie som mor, far, søsken og/eller kjæreste. I løpet av intervjuene kommer det også frem hos samtlige intervjuobjekt at familiens ve og vel der hjemme betyr mye, samtlige av soldatene ringer ofte hjem, ikke bare for å fylle en plikt de kanskje føler på, men også en lyst og et behov de har for å snakke med dem hjemme. Intervjuobjektene sier at;

«Jeg ringte mye hjem, jeg holdt de oppdatert på at ting var bra med meg og de jeg var ute sammen med, jeg syntes det også var helt greit å prate om andre ting.»

«Jeg hadde en god følelse etter jeg hadde ringt hjem.»

«Jeg ringte hjem hver dag, jeg sendte brev, meldinger over internett og var så aktiv som jeg kunne...»

Kjæresten til et av intervjuobjektene var mer negativ til soldatens andre deployering enn soldatens første deployering. Intervjuobjektet beskriver kjærestens negative holdning til soldatens deployering som en lite hyggelig følelse, og beskriver også at hans motivasjon i den andre deployeringen var lavere enn den første. I dette tilfellet sier Alderfer sin proposisjon nummer 4 at når soldaten ikke får sine relasjonsbehov dekket, her via sin kjæreste, da kan en ønske å søke relasjonsbehovet dekt i større grad enn tidligere. I tillegg står det i proposisjon 3 at soldaten da vil søke de eksistensielle behovene dekt i større grad (Alderfer, 1972, s 14). Alderfer skriver også at relasjonsbehovet er et behov som må bestå av det å gi og ta. At forholdet aldri kan ivaretas ved at en av partene i forholdet kun mottar og aldri gir. Tilfellet til soldaten kan linkes opp mot dette forholdet, da soldaten følte lite positiv støtte rundt hans deployering (Alderfer, 1972, s 114). Motivasjonen soldaten føler i intops kan enkelt sees opp mot den familiesituasjonen soldaten er en del av. Det skal legges til at en faktor som eksempelvis her, en negativ kjæreste, eller som tidligere beskrevet gode samtaler hjem, ikke alene er med på å motivere soldaten. Det er en rekke faktorer som spiller inn, men at familieforholdet er en stor og viktig del, det kan man ikke se bort ifra.

«Det er mer å tenke på som samboer enn som singel. «I kveld må jeg ringe hjem» det var ikke alltid like hyggelig å ringe hjem, noen ganger orket jeg ikke høre på sytingen, da lot jeg være å ringe hjem.»

De fleste soldatene som jeg intervjuet uttrykte en viss misnøye omkring hvor lang tid i forkant soldaten måtte bruke til å forklare situasjonene, klargjøre og planlegge for ting som skulle skje mens soldaten var borte. Samtidig utviste soldatene stolthet for det oppdraget de skulle utføre, samtlige hadde gledet seg, og samtlige var høyt motivert for intops. Denne gleden og motivasjonen soldatene viste, uttrykte soldatene at lettet familiens syn på intops, og gjorde det letter å fortelle ting hjemme. Dette kan sees opp mot Herzberg sin teori om motivasjon i jobben. Når soldatene hadde en så stor motivasjon for oppdraget kan det være på grunnlag av en indre motivasjon som var gjeldende, og Herzberg sin faktor for trivsel kunne da være tilstedeværende. Denne indre motivasjonen kan gjøre soldaten mer motivert for å snakke med familien sin, og igjen kan dette føre til en god sirkel med kommunikasjon og forståelse, selv om i utgangspunktet soldaten viste en viss misnøye rundt den tidkrevende prosessen i forkant av deployering. Erik Elden uttrykker i sin bok *Krig og Kjærlighet* at han tidvis hadde dårlig samvittighet fordi han gledet seg så fælt til deployering, noe han viste ikke kjæresten gjorde:

«... klarte ikke annet enn å glede meg, og det forsterket den dårlige samvittigheten jeg hadde ovenfor Lise (kjæresten)» (2012, s 34).

«Når jeg kom hjem ville jeg ta vare på samboer og familie komme tilbake til normale rutiner.»

I sitatet over viser soldaten en lyst til å komme hjem til daglige rutiner, i tidligere utsagn sier samme intervjuobjektet at;

«Det handler om kjærlighet og lojalitet både til jobben og familien. Jobben er på mange måter like viktig som kjærligheten.»

Dragningen mellom to ulike motivasjoner sier noe om den komplekse situasjonen soldatene er i. Alderfer beskriver igjennom ERG teorien at menneskets motivasjon er en kontinuerlig prosess. Dette understøtter at soldatenes motivasjon ikke kun spiller på en faktor, og ikke enkelt kan sees opp mot en stringent teori om motivasjon. Ut ifra intervjuene viser det seg at soldaten kan føle ønske om selvrealisering gjennom jobb, og samtidig ønske gode relasjoner

med familien hjemme. Dette viser til at Maslows sin behovspyramide kommer til kort i noen tilfeller.

«Mot slutten av 2010 hadde jeg kommet frem til at familien var viktigere enn jobben. Jeg søkte ny jobb fordi det var en planlagt deployering allerede året etter redeployering, jeg følte jeg hadde tøyd strikken nok i 2010.»

4.4 Antall deployeringer

Fire av fem intervjuobjekt hadde vært deployert flere ganger, og vi ble enige om at det var den siste deployeringen som skulle være gjeldende for intervjuet. Samtidig merket jeg meg at under intervjuene var det flere av objektene som kom inn på forskjellen de følte fra første gang de var i intops til en av de andre gangene vi snakket om. Intervjuobjektene som hadde vært ute før nevnte at den første deployeringen var tøffest for familien, og dermed vanskeligere for soldaten. Etter første deployering derimot visste soldaten selv hvordan ting var, og det var enklere å snakke med det til både familie og kjæreste.

«Foreldra mine var mye tryggere nå, enn de har vært ved tidligere deployeringer.»

Hertzberg sier noe om motivasjonen til jobb, som kan nevnes under dette punktet. Han sier at en soldat kan få følelsen av indre motivasjon hvis han eller hun føler at de blir anerkjent for den jobben de gjør, samt at de føler en status og at den jobben de gjør er viktig. Motivasjonen til soldaten kan da altså bli bedre andre deployering på grunnlag av den første deployeringens resultat og tilbakemeldinger. Soldatene kan ifølge teorien føle at den jobben de gjør er såpass viktig at de må tilbake for å fortsette der de eller noen andre slapp. Dette vil mest sannsynlig føre til at soldaten føler en viss status og dermed i følge Herzberg dekke noen av egenskapene i jobben som skaper indre motivasjon. På samme måte viser teorien til tilfellet når soldaten var mindre motivert under den andre deployeringen, dette kan da komme av manglende indre motivasjon og/eller andre faktorer.

«...Første gangen var jeg mer motivert.»

Når det da skal drøftes rundt familiens støtte når soldaten er deployert, kan vi igjen se til Alderfer sin ERG teori. Den sier at en soldat ikke er et selvdrevent individ. Soldaten behøver interaksjon med sitt menneskelige intime miljø, her representert av soldatens familie. Hvis familien ikke støtter soldaten, vil andre behov snart melde seg. Ifølge spørreundersøkelsene

og intervjuene sier respondentene og objektene at de i svært liten grad lot seg påvirke av at familien var negativ til deployering, de sier blant annet at;

«Jeg bestemmer selv hva jeg gjør, det er mitt valg, min jobb og min plikt å dra i intops.»

«Familien min hadde ikke så mye å si.»

Ut ifra mine funn vil det være enklere for familien å støtte soldaten hvis soldaten har vært ute før. Soldaten vil sannsynligvis være tryggere, og soldaten kan enklere forklare hva han eller hun står ovenfor i den neste deployeringen.

«Mesteparten av tiden før deployering brukte jeg til å snakke med samboeren min, foreldrene mine var vant til at sønnene deres dro ut.»

Soldaten vil uansett om han eller hun har vært ute før kjenne på den faktiske risiko soldaten står ovenfor. Risikoen oppleves ulikt fra soldat til soldat. Hvordan familien der hjemme opplever den kan derimot sees på som overraskende lik enkelte ganger.

4.5 Risiko

Norske soldater med tidligere erfaring fra intops vil nok gjenkjenne noen av situasjonene de står ovenfor, men for familien der hjemme kan situasjonene de får presentert i media virker uoversiktlige og nye fra gang til gang. Soldatene jeg snakket med viste god forståelse for at familien deres ikke hadde den riktige oppfattelsen av hvordan ting egentlig utartet seg i intops. Dette skyldes mye på grunn av det skjeve bildet media gav dem. Uavhengig av dette viste intervjuene at motivasjonen til soldatene var god.

«Jeg hadde lyst til å oppleve strid, en motivasjon var å få reise ut til skikkelig krig, få testet egenskapene og lederegenskapene. Egoistisk og umoden tankegang, men ærlig. Jeg ville lære ting av situasjonene, men etter fire til fem stridskontakter var det ikke så spennende som jeg hadde trodd.»

En soldat som er i intops vil i følge Alderfer sin teori ha ulike behov dekket og ulike behov trengende. Siden Alderfer sin teori ikke fremstilles som hierarkisk vil ikke risikoen soldaten føler, være lik hverken i subjektiv opplevelse, eller subjektivt behov. Det ene intervjuobjektet hadde en nestkommanderende stilling i et sanitetskompani, og ble under hans deployering utsatt for langt mindre trussel enn et av de andre intervjuobjektene som var i front, oppsatt på 6-hjuling uten særlig pansring eller beskyttelse. Det kommer frem i

intervjuet at soldaten som i utgangspunktet var mest utsatt, følte en mindre risiko enn soldaten som var lengre bak i en mer defensiv posisjon. Det er her bakgrunnen til soldaten kan komme frem. Intervjuobjektet i sanitetsstillingen har to barn hjemme og en samboer med god innsikt i Forsvaret. Intervjuobjektet på sekshjuling har ingen barn og en samboer med liten forståelse for selve oppdraget. Dette kan vise at den subjektive følelsen av det å ta risiko kan avhenge av soldatens familiesituasjon. I dette tilfellet kan sanitetssoldaten være mer bevisst på sin risiko gjennom samtaler med sin samboer og tanken på at barna sin far er utsatt for fare. I soldaten på sekshjuling sitt tilfelle kan det være litt omvendt. Soldaten prøver kanskje å dekke over litt for kjæresten sin, slik at hun ikke er unødvendig redd. Dette kan også medføre at soldaten også får et inntrykk av at risikoen ikke er så stor.

Videre ser vi at soldatene merker en forandring i fokuset når eventyrlysten og selvrealiseringen har funnet sted, og familien sitt behov melder seg.

«Moren min fikk stressreaksjoner mens jeg og broren min var ute sammen sist, det vil jeg nok ta hensyn til neste gang jeg reiser ut.»

Soldaten byttet jobb etter denne deployeringen, både for foreldrene og samboeren sin skyld, intervjuobjektet uttaler at han følte han hadde oppnådd nok som troppssjef, og at det nå var familie som skulle få fokus.

«Jeg ble etter hvert mer bevisst på å unngå risiko. ... når du er i situasjoner, hvor du kan bli skutt eller drept, da tenker du på hun som sitter hjemme, og det blir en ekstra faktor som gjør at du må ta vare på deg selv... ...blir jeg drept så blir jeg drept, det er sånn som skjer, men man prøver å unngå det på grunn av hun som sitter hjemme, det er plutselig litt større konsekvenser enn for bare meg selv.»

I dette utsagnet ser vi at familien har en påvirkning, både i krigens hete og i den daglige tjenesten i leiren. Samtlige av soldatene gledet seg til å komme hjem, men ga alle uttrykk for en profesjonell holdning til arbeidet som soldat. Noe som viser til soldatenes varierte hverdag i dens mest ekstreme form.

5. Konklusjon

Etter å ha intervjuet fem ulike soldater, viser det seg at soldatene generelt har stor motivasjon for den jobben de gjør i intops. Samtlige av soldatene fremviser en profesjonell holdning til jobben og det oppdraget Norge løser i Afghanistan. Det som også viser seg er at soldatene viser til ulike motivasjoner for oppdraget. Noen er mest opptatt av selvrealisering og lønn, mens andre mener det er deres plikt og ansvar som ansatt i Forsvaret å dra ut. Denne motivasjonen satt sammen med de ulikt sammensatte familiene viser til en kompleks situasjon, som det er vanskelig å konkludere på.

Det jeg likevel ser ut ifra intervjuene er at familiene i stor grad påvirker soldatene positivt mens de er i intops. Samtlige intervjuobjekter svarer klart nei på spørsmålet om:

«Din motivasjon for den jobben du skulle gjøre i Afghanistan ble påvirket i negativ grad på grunn av din families misnøye for at du var deployert?».

I den innledende spørreundersøkelsen svarer over 82 % at de ikke ble påvirket av familiens støtte mens de var i intops. Dette bekrefter intervjuene. Det skal understrekes at det helt sikkert finnes unntak, og at omfanget av oppgaven ikke har klart å omfavne unntakene. Med de svarene jeg har fått sett opp imot relevant teori fra Maslow, Alderfer og Herzberg viser det seg at norske soldater i intops har god støtte fra den nærmeste familie. I de tilfeller hvor familien er negativ til deployeringen viser det seg at soldaters motivasjon for oppdraget i internasjonale operasjoner ikke er påvirket i negativ grad.

5.1 Veien videre

I denne oppgaven er soldatenes motivasjon for intops og deres nærmeste families påvirkning av denne drøftet opp mot tre ulike teorier. Slik jeg ser det kan forskning på temaet føres videre på to ulike måter.

- Det kan forskes på andre avdelinger i Forsvaret. Motivasjonen hos personellet der vil muligens gi andre resultater enn mine resultater som er kun fokusert rundt soldatene i TMBN
- Det kan gjennomføres samme type forskning, gjerne opp mot andre motivasjonsteorier. Det finnes ett stort utvalgt teorier utover mine benyttede teorier.

6. Kildeliste

Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York: The Free Press.

Deci, Edward L. Ryan, Richard M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.

Det Kongelige Forsvarsdepartement. (2008-09). *Stortingsmelding nummer 34.: «Fra vernepliktig til veteran» Om ivaretagelse av personell før, under og etter deltakelse i utenlandsoperasjoner*. Oslo: [s.u].

Elden, Erik. (2012). *Krig og Kjærlighet*. Oslo: Kagge Forlag

Forsvarsdepartementet. (2012). *Fakta om Forsvaret 2012*. Oslo: [s.u].

Forsvarsstaben (2007) *Forsvarets Fellesoperative Doktrine*. Oslo: Forsvarsstaben

Forsvarets sanitet (2011) *Skadde i Afghanistan 2001-2010*. Oslo: Per William Bratlie-Jensen

Herzberg, Frederick. Mausner, Bernard. Snyderman, Barbara Bloch. (2010). *The Motivation to Work*. (12. utg.). New Jersey: Transaction Publishers.

Jacobsen, Dag Ingvar. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser*. (2. utg). Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Jacobsen, Dag Ingvar. Thorsvik, Jan. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Johannessen, Asbjørn. Tufte, Per Arne & Christoffersen, Line. (2010). *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig metode*. (4.utg.). Oslo: Abstrakt forlag.

Kaufmann, Geir. Kaufmann, Astrid. (2009). *Psykologi i Organisasjon og Ledelse*. (4.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Kolvereid, Lars. (1982). *Motivasjon, teori og praksis*. Lillehammer: Bedriftsøkonomens Forlag.

Kvale, Steinar. Brinkmann, Svend. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal

Kvarv Sture. (2010). *Vitenskapsteori – tradisjoner, posisjoner og diskusjoner*. Oslo: Novus forlag.

Maslow Abraham H. (1970). *Motivation and personality* (2. utg.). New York, Evanston London: Harper & Rwo, Publisher.

7. Vedlegg

7.1 Spørreundersøkelse (vedlegg 1)

1. Alder:

2. Stilling:

3. Kjønn:

4. Sivil status:

5. Stilling i siste deploy:

6. Antall måneder ute, og når var siste deployering:

7. Hvilken holdning hadde din familie til din deployering?

Veldig negative	Negative	Litt positive	Veldig positive

8. Hvilken holdning hadde din kjæreste til din deployering?

Veldig negativ	Negativ	Litt positiv	Veldig positiv

9. Hvor mye tid brukte du på å forklare om situasjonen til din familie?

Mange dager	Timer	Nesten ingen tid	Snakket aldri om det

10. Hvor mye tid brukte du på å forklare om situasjonen til din kjæreste?

Mange dager	Timer	Nesten ingen tid	Snakket aldri om det

11. Følte du din familie forstod situasjonen du stod ovenfor i utenlandstjenesten?

I liten grad

I noen grad

I stor grad

De forstod alt

--	--	--	--

12. Følte du din kjæreste forstod situasjonen du stod ovenfor i utenlandstjenesten?

I liten grad

I noen grad

I stor grad

Han/hun forstod alt

--	--	--	--

13. Tenkte du noen ganger det var bedre å la være å prøve å forklare situasjonen til din familie?

Ja, det hadde vært enklere

Nei, jeg tenkte at forklaring var det eneste riktige

--	--

14. Tenkte du noen ganger det var bedre å la være å prøve å forklare situasjonen til din kjæreste?

Ja, å la være å forklare hadde vært greit. Nei, jeg tenkte at forklaring var det eneste riktige

--	--

15. Var din motivasjon påvirket av kjæreste og/eller familiens støtte ute på oppdrag?

I negativ grad

Ikke påvirket

I positiv grad

--	--	--

16. Hadde du skyldfølelse for at du var ute på utenlandsoppdrag ovenfor din familie? Ingen grad

I liten grad

I noen grad

I stor grad

--	--	--	--

17. Hadde du skyldfølelse for at du var ute på utenlandsoppdrag ovenfor din kjæreste?

Ingen grad

I liten grad

I noen grad

I stor grad

--	--	--	--

18. Var det en lettelse å komme hjem (etter endt deployering) grunnet presset fra familie og/eller kjæreste?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

19. Var det en glede å kunne dra hjem (etter endt deployering) grunnet ønske om å se familie og/eller kjæreste igjen?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

20. Tilgang på kommunikasjonsmidler hjem (spesielt ute på oppdrag)?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

21. Benyttet du deg av kommunikasjonsmidlene for å ringe hjem til kjæreste og/eller familie?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

22. Etter samtale med de hjemme (ute på oppdrag) var din motivasjon påvirket i noen grad?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

23. Ble du mer motivert av å snakke med familie/kjæreste?

Mindre motivert

Ingen påvirkning

Mer motivert

--	--	--

24. Følte du at din familie ble påvirket av media underveis i din utenlandstjeneste?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

25. Følte du at din kjæreste ble påvirket av media underveis i din utenlandstjeneste?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

26. Ble din motivasjon for oppdraget påvirket av din kjæreste og/eller familie sitt syn på media?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

27. Hvordan var din motivasjon under utenlandstjenesten?

Synkende grad	Lik under hele deployering	Økende grad

28. Påvirket din kjæreste din motivasjon under din utenlandstjeneste?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

29. Påvirket din familie din motivasjon under din utenlandstjeneste?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

30. Ble motivasjonen din påvirket av manglende støtte fra din familie?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

31. Ble motivasjonen din påvirket av manglende støtte fra din kjæreste?

Ingen grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad

7.2 Intervjuguide (vedlegg 2)

Intervjuguide

Generelt:

1. Hva heter du?
2. Hvor gammel er du?
3. Hvor lenge har du vært i forsvaret?
4. Når og hvilken stilling hadde du i utenlandstjeneste sist?
5. Hvordan er din familiesituasjon, er du singel, gift, har barn/ikke barn osv

Spørsmål:

1. Forklar din motivasjon for utenlandstjeneste?
2. Hvordan forstod din familie denne motivasjonen?
3. Hvilke tanker tror du din familie hadde rundt det at du skulle på utenlandsoppdrag?
4. Hva slags tanker hadde du rundt din families forståelse for at du skulle på utenlandsoppdrag?
5. Hvordan var kommunikasjonen mellom deg og din familie før deployering, hvordan var kommunikasjonen under deployering og etter redeployering?
6. Tenkte du på familien din hjemme når du var ute på oppdrag? Hvis ja, hvor mye?
7. Hvordan påvirket dette deg?
8. Hadde du noen form for skyldfølelse for noen av de der hjemme når du var i Afghanistan?
9. Hva slags påvirkning hadde din familie på deg mens du var ute?
10. påvirket din families syn på krigen i Afghanistan ditt oppdrag? Hvis ja, hvordan?
11. Hva følte du at familien din følte om din innsats i Afghanistan?
12. Hva slags syn hadde din familie på media underveis i deployeringen?
13. Hvordan påvirket din families syn på din deployering din motivasjon i Afghanistan?
14. På hvilken måte påvirket din families støtte din deployering og din tjenestetid i Afghanistan?
15. Hvor mye tror du det har å si at dere som avdeling er så godt trent for deres motivasjon underveis i operasjonen?
16. Hvordan påvirket tilgangen til kommunikasjon med familie underveis i deployeringen din motivasjon?
17. Hvordan ble din motivasjon påvirket underveis i oppdraget?
18. Når du kom hjem, hvilken følelse følte du mest på?

Påstander (besvares med ja/nei):

1. Din motivasjon for den jobben du skulle gjøre i Afghanistan ble påvirket i negativ grad på grunn av din families misnøye for at du var deployert!
2. Din familie forstod nok til å kunne støtte deg før, under og etter deployering!
3. Motivasjonen din for oppdraget har ingenting med familien å gjøre!
4. Du ville aldri latt familien påvirke deg så mye at du måtte ha dratt hjem fra oppdrag!