

Offiserers bruk av M04 uniform

- Offiserer ønsker ikke å bære M04 uniformen offentlig

Kadett Thomas Bruvold



KRIGSSKOLEN

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt

Krigsskolen

Vinter 2012

Forord

Å skrive bacheloroppgaven har vært en enorm lærerik prosess og noe jeg absolutt ikke ville vært foruten, samt en prosess jeg opplevde som relevant for mitt fremtidig virke som offiser. Det har vært en omfattende og tidkrevende prosess. Da tiden for innlevering nærmet seg opplevde jeg å få uttelling for den omfattende prosessen jeg hadde nedlagt. Lesing, skriving, sletting, omskrivning og tidvis ett og to skritt tilbake hadde blitt til det ønskelige produktet jeg i utgangspunktet hadde sett for meg. Perioden har gitt meg en verdifull teoretisk og faglig kunnskap som jeg kan benytte meg av i min karriere som offiser så vel som soldat. Jeg har nådd målet mitt og gjort funn jeg mener Hæren er tjent med å utrede ytterligere.

Jeg vil rette en stor takk til veileder Carl Axel Hagen som har benyttet sin tid til å gi meg en særdeles god veiledning og oppfølging gjennom hele perioden.

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	5
1.1 BAKGRUNN	5
1.2 PROBLEMSTILLING	5
1.3 AVGRENSNING	6
1.4 DEFINISJONER	6
2. METODE	8
2.1 FORFORSTÅELSE	8
2.2 VALG AV METODE	8
2.3 KILDEUTVALG.....	9
2.4 METODEBESKRIVELSE.....	9
2.5 METODE OG KILDEKRITIKK	11
2.6 OPPSUMMERING	13
3. TEORI	14
3.1 PROFESJONSIDENTITET	14
3.2 ORGANISASJONSMESSIGE FORHOLD	15
3.3 MOTIVASJON	16
3.4 FORSVARETS FELLESOPERATIVE DOKTRINE	17
3.5 OPERATIV PSYKOLOGI.....	18
3.6 OPPSUMMERING	19
4. PRESENTASJON AV DATA.....	20
4.1 KVANTITATIV METODE – SPØRREUNDERSØKELSER.....	20
4.1.1 Gjennomgåene handlemønster	20
4.1.2 Kadettenes handlemønster	21

4.1.3	<i>De militært ansattes handlemønster</i>	21
4.1.4	<i>Presentabelt antrekk og stolthet</i>	22
4.2	KVALITATIV METODE – INTERVJUER	23
4.3	VESENTLIGE FUNN	23
4.3.1	<i>Omstillingsprosesser</i>	23
4.3.2	<i>Forsvarets auksjonering av militære artikler og uniformer</i>	24
4.4	DELKONKLUSJON	24
5.	DRØFTING	26
5.1	INNLEDNING	26
5.2	HOVEDDEL	26
5.2.1	<i>Omstillingsprosesser</i>	26
5.2.2	<i>Forsvarets auksjonering av militære artikler og uniformer</i>	32
5.3	KONKLUSJON	35
5.4	ANBEFALING OG FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING	36
	KILDELISTE	37
	VEDLEGG	40

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

”Hærens uniform er en del av Forsvarets ansikt utad” (Hærstaben, 2010, del 1). Jeg har over tid lagt merke til at det er få offiserer som velger å benytte seg av M04 uniformen så ofte som jeg mener den bør, for å skape et bedre omdømme for Forsvaret. Side 1998 har jeg opplevd nedgang i bruken av M04 uniformen i det sivile samfunn, spesielt av offiserer. Når jeg den dag i dag ferdes i Oslo sentrum hører det til sjeldenhetene at jeg treffer offiserer i M04 uniform. Dette gjør meg betenkt med bakgrunn i at Oslo går for å være Norges største garnisonsby, med flest offiserer. De vernepliktige blir oppfordret til å benytte seg av permuniformen, som er M04 uniformen (Hærstaben, 2010, del 4), idet tjenesten er over og de skal ut å reise. Oberstløytnant og sjef 2. Bataljon Håkon Warø sier at ”flere burde reise i uniform” og poengterer at M04 uniformen er arbeidsantrekket vårt. Ettersom vi pålegger soldatene å reise i det, bør vi offiserer også gå frem som gode eksempler (Forsvarets Forum, 2010, s 33). Nå er det engang slik at vernepliktige soldater får rabatter ved å reise militært antrukket. Kanskje burde vi offiserer også få en form for godtgjøring ved å benytte oss av M04 uniformen, nettopp for å øke gevinsten av å faktisk vise oss frem i det sivile samfunnet?

Hæren er vesentlig færre i dag enn vi var før omorganiseringen startet etter Den Kalde Krigen. Min mening er at det sivile samfunnet har godt av at vi viser hvem vi er og står frem som gode eksempler, både som avdelinger men ikke minst enkeltmenn.

1.2 Problemstilling

Dagens samfunn er mer bevisst og legger merke til Forsvarets personell idet de ferdes i det sivile samfunnet. Med bakgrunn i at 92% av det sivile samfunnet får informasjon om Forsvaret gjennom nyhetsbilde og media (Ipsos MMI, 2012, s 12) så hvorfor velger ikke Hærens offiserer å benytte seg av M04 uniformen i det sivile samfunn og vise seg frem? Det er av interesse for meg å gå dypere inn i dette temaet, som så leder meg inn til følgende problemstilling:

Hva kan være årsaken til at offiserer velger å ikke benytte seg av M04 uniformen og i hvilket omfang?

1.3 Avgrensning

Den teoretiske populasjonen denne oppgaven fokuserer på, er offiserene i Hæren. Med bakgrunn i at offiserene er spredt over hele Norge medførte det en automatisk begrensning i rom med bakgrunn i tid tilgjengelig for oppgaven. Det vil si at jeg måtte fokusere på de offiseren som var i Oslo omegn og ekskludere andre deler av Norge ettersom jeg er lokalisert i Oslo. Med bakgrunn i at jeg også måtte begrense utvalget sett opp mot faktoren tid for å få tak i personellet, ble utvalget offiserene ved Krigsskolen (Jacobsen, 2005, s 181f). Det ble også gjennomført en avgrensning videre med bakgrunn i hvilket fora kullene ved krigskolen er representert i. Det vil si at jeg valgte å utelukke ingeniørkullene med bakgrunn i at de ikke hadde sin fulle undervisning her ved skolen, men også ved sivile skoler. Dette fordi jeg ønsket å se på personell som utelukkende jobbet på et militært område og deres valg. Det samme gjaldt KSKVK som kun er ved Krigsskolen i 6 mnd.

Jeg har i denne oppgaven kun valgt å fokusere på bruken av M04 uniformen idet den er brukt som daglig tjenesteantrekk. Jeg tar også kun høyde for nasjonalt bruk av M04 uniformen.

1.4 Definisjoner

Jeg vil her forklare hva jeg legger i enkelte begreper samt ord og uttrykk.

Det sivile samfunn:

”Det sivile samfunn er betegnelsen på autonome grupper og assosiasjoner; en privat sfære som er uavhengig av offentlig autoritet. Det sivile samfunn springer ut fra hverdagslivet og interesser (...)” (<http://no.wikipedia.org>).

En offiser:

En offiser er en militær tjenestemann som utleder sin makt direkte fra en suveren myndighet, og således innehar en offisersfullmakt fra denne myndigheten. Offiserer er bemyndiget til å benytte dødelig makt for å fullbyrde lovlige ordre fra sin regjering, enten direkte eller gjennom ordre til menige personer.” “I Norge er en

offiser normalt en befalingsmann (...) ved en avdeling i Forsvaret, av fenriks grad eller høyere” (Ibid).

En uniform:

”En uniform er et antrekk som er standardisert for å skape ensartethet, fellesskap og identifikasjon for en organisasjon eller gruppe. En uniform har ofte elementer som viser bærerens rang og/eller funksjon i fellesskapet” (Hærstaben, 2011, s 6). ”M04 uniformen er Hærens arbeidsuniform og benyttes som daglig arbeidsantrekk (...)”

(<http://no.wikipedia.org>).

Hæren:

Hæren er den største av forsvarsgrenene i Norge. Den består i underkant av 9000 menn og kvinner og står med hovedansvaret for landforsvaret av Norge (<http://snl.no>).

KSKVK (Krigsskolens kvalifiseringskurs):

Krigsskolens kvalifiseringskurs er en ”militær profesjonsutdanning for befal som har gjennomført sivil høyere utdanning eller fagutdanning” (<http://hogskolene.forsvaret.no>).

2. Metode

2.1 Forforståelse

Med bakgrunn i at det ikke foreligger noe tidligere forskning på dette temaet, har arbeidet som er nedlagt blitt ekstra krevende. Jeg hadde ingen teoretisk forforståelse for hvorfor det kunne være slik at offiserene ikke valgte å benytte seg av M04 uniformen utenfor militært område. Den forståelsen jeg hadde rundt temaet er forholdsvis liten, men jeg observerte regelmessig at det var flere som kom og gikk i sivilt samt skiftet til sivilt så snart muligheten var tilstede. Etter min oppfatning er M04 uniformen er et meget behagelig og praktisk plagg å benytte seg av og kunne ikke av den grunn skjønne at man ønsket å skifte til sivilt så snart muligheten var der. Jeg gikk inn med overnevnte forforståelse i den hensikt av å finne ut om det faktisk var slik og ikke minst hvorfor det var slik. Jeg var også ganske sikker på at noen hadde sterke meninger rundt dette, jeg forsøkte å gå inn med et åpent sinn.

2.2 Valg av metode

Samfunnsvitenskaplig metode dreier seg om den sosiale verden og den virkeligheten som omhandler menneskers samhandling seg imellom (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s 35). Problemstillingen og oppgaven handler i dette tilfellet om mennesker og derfor er denne metoden valgt.

Jeg har i denne oppgaven benyttet meg av en kvantitativ metode som forstudie for å danne grunnlaget for en kvalitativ tilnærming. Den kvantitative delen ble benyttet for å finne ut hvilket omfang dette dreide seg om blant Krigsskolens tre operative kull og de militært ansatte ved skolen. Dette dannet også grunnlaget for intervjuguiden. Formålet med intervjuene var å kartlegge en dypere forståelse for hvorfor offiserene ved Krigsskolen ikke ønsket å benytte seg av M04 uniformen idet de reiste til og fra jobb, og idet de skulle på mindre ærender beliggende utenfor umiddelbar nærhet av Krigsskolen. Dette ble gjort i den hensikt å anskaffe empiriske data for å bidra til å besvare problemstillingen.

2.3 Kildeutvalg

Utvalget av respondentene til den innledende spørreundersøkelsen besto av Krigsskolens tre operative kull, Poulsson som det eldste, deretter Eriksen, Sønsteby og de militært ansatte ved skolen i den rekkefølge. Av disse har Poulsson 60 kadetter, Eriksen har 53 kadetter, Sønsteby har 55 kadetter og det er 56 militært ansatte. Tallene som omhandler antallet militært ansatte og antallet kadetter er hentet fra personellseksjonen ved Krigsskolen. Totalt antall respondenter var 202 og av disse svarte 153, dette tilsvarer en svarprosent på 76. Blant de militært ansatte ved skolen svarte 17 av 56 på undersøkelsen, dette gav en svarprosent på 30. Blant kadettene ved skolen svarte 136 av 167 noe som gav en svarprosent på 81.

Respondentene til den kvalitative undersøkelsen ble valgt ut fra de jeg observerte og kjente til, som var innenfor kategorien av de som ikke benyttet seg av M04 uniformen. Altså det som ofte kalles et skjønnsmessig utvalg (Jacobsen, 2005, s 293). Aldersspennet på de utvalgte var fra 20 – 39. Disse representerte flere avdelinger fra Hæren. Respondentene ble også valgt ut fra avstand mellom jobb og bopel, hvilken transportmiddel som benyttes og ut fra alder og tjenestetid/erfaring sett i forbindelse med variasjon og bredde (Ibid, s 174).

2.4 Metodebeskrivelse

I den innledende fasen gjennomførte jeg en prestudie hvor jeg fikk spørreskjemaet validert av to veiledere, sett i forhold til hva jeg søkte å få svar på. Deretter gjennomførte jeg et forsøk på en gruppe av fem kadetter ved Krigsskolen i den hensikt å kontrollere at de hadde forstått spørsmålene i den hensikten jeg hadde ment å stille dem. Deres kommentarer til undersøkelsen ble vektlagt i den hensikt i å spisse og utbedre den spørsmålene (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s 274).

I første fase gjennomførte jeg spørreundersøkelsen blant Krigsskolens tre operative kull og de militært ansatte ved skolen (vedlegg 1). Respondentene besvarte 14 spørsmål som tok høyde for kjønn, alder, bosted, tjenestetid i Forsvaret, avstand til bosted, og hvilket transportmiddel som ble benyttet for å komme seg til og fra jobb, overordnede spørsmål vedrørende bruken av M04 uniformen og til slutt om den er et presentabelt antrekk og stoltheten knyttet til å bære den. Svarene gjorde det mulig å kartlegge omfanget av hvorvidt offiserene valgte å ikke reise i M04 uniformen idet de skulle ferdes i det sivile samfunnet

utenom arbeidstid. Hensikten var å avdekke i hvilket omfanget dette dreide seg om i forskjellige variabler undersøkelsen tok for seg. Resultatet av dette overrasket meg ettersom jeg ikke hadde forventet et så høyt antall som valgte å skifte til sivilt ved blant annet et ærend i Oslo sentrum rett etter jobb. Med bakgrunn i denne undersøkelsen skapte jeg rammeverket for intervjuguiden og ved hjelp av teori rundt relevante temaer endte jeg opp med en ferdigstilt intervjuguide.

I fase to utarbeidet jeg en intervjuguide med utgangspunkt i relevant teori knyttet om mot spørreundersøkelsen jeg utførte i første fase. Teorien jeg har benyttet meg av er utredet i kapittel tre og intervjuguiden ligger som vedlegg fire. Intervjuguiden tok for seg spesifikke og sentrale spørsmål rettet til bruken av M04 uniformen og offiserenes subjektive identitetsforståelse og hvordan de oppfattet seg selv i denne sammenheng. Her så jeg for meg et semistrukturert intervju med temaer som skal besvares i en fast rekkefølge som hensiktsmessig, dette med bakgrunn i at jeg var ute etter respondentenes subjektive forståelse. En slik måte å gjennomføre et intervju på ville gi respondentene muligheten til å svare fritt på mine spørsmål, samt er fleksibel i forhold til hvordan intervjuet arter seg underveis (Johannessen et al, 2010, s 139).

Hensikten med intervjuene var å fremskaffe empirisk data for å knytte dette opp mot teorien i kapittelet for drøfting. Denne prosessen hadde til hensikt å gå i dybden for å finne ut mer i detalj om hvorfor offiserene valgte som de gjorde.

Imidlertid så jeg at jeg ikke hadde tatt høyde for tjenestereiser og pendlinger under den kvantitative biten, noe jeg valgte å ta med under den kvalitative biten.

I fase tre valgte jeg ut informanter jeg visste av og ble oppfordret til å intervju med bakgrunn i deres holdninger til bruken av M04 uniformen i det sivile samfunnet. Intervjuene ble gjennomført i en uformell ramme ved Krigsskolens fasiliteter slik at omstendighetene skulle være så lik som mulig for respondentene, men også i et avslappet og rolig format.

Samtlige respondenter ble anonymisert i undersøkelsene. Alle informanter gav samtykke til bruk av diktafon under intervjuene for dokumentasjon og for bruken av anonymiserte sitater i oppgaven (vedlegg 3). Etter at intervjuene var ferdig analyserte jeg intervjuene opp mot hverandre. Deretter så jeg teorien opp mot funnene og drøftet dette i punkt fem.

2.5 Metode og kildekritikk

”Har vi fått tak i de riktige kildene?” (Jacobsen, 2005, s 216). Med bakgrunn i den kvalitative undersøkelsen, så vil den ikke bli bedre enn de dataene som man klarer å samle inn. Dataenes gyldighet er sterkt avhengig av disse kildene. Et av problemstillingene er at man ikke har klart å få tilgang til de rette informantene som gir riktig informasjon. Det er viktig å gjøre en kritisk gjennomgang av de kildene man ikke fikk tak i og hvorfor, slik at man kan kartlegge hvilken informasjon som kan ha blitt utelukket (Ibid, s 216f).

Intern validitet: ”måler vi det vi tror vi måler?” (Johannessen et al, 2010, s 230). Validitet dreier seg om hvorvidt metoden undersøker det den har til hensikt å gjøre, og om det er sammenheng mellom fenomenet som undersøkes og de dataene som bli samlet inn (Ibid, s 230). Siden jeg gjennomførte et semistrukturert intervju, var det mulig å stille oppfølgings spørsmål for å avklare det som måtte være uklart. Etter min mening mener jeg det styrker den interne validiteten. Man vet aldri om respondentene svarer 100% fullstendig ærlig, dette kan føre til feil datagrunnlag med bakgrunn i feilaktig informasjon. Intervjuene jeg gjennomførte ble gjennomført i en uformell setting, på ”deres arena” med håp om at de skulle føle seg mest mulig komfortabel og trygg slik at de viste mer ærlighet ovenfor spørsmålene og temaene vi gjennomgikk.

”Gir kildene riktig info” (Jacobsen, 2005, s 217). Det er ikke sikkert kildene gir den riktige informasjonen som vi ønsker, noe som betyr at vi må foreta en kritisk vurdering av kildenes evne til å gi riktig informasjon om det vi ønsker å finne svar på. Vi bør vurdere nærheten kildene har til fenomenet og i det betyr det om personene refererer til fenomenet fra personer som refererer til hendelsen de selv har opplevd, eller kommer informasjonen fra personer som forteller videre om noen ander som har fortalt dem. Man må alltid være åpne for at kildene ikke forteller hele sannheten (Ibid, s 217f). Informantene opplevde jeg som oppriktige og at de forsøkte å belyse temaene så godt som mulig.

Ekstern validitet handler om: ”Kan resultatene fra et forskningsprosjekt overføres til liknende fenomener?” (Ibid, s 230). Om dataene jeg har innhentet kan overføres til andre avdelinger i Hæren er høyst relevant. Grunnen til dette er å bidra og styrke Forsvarets ansikt i det sivile samfunnet, slik at vi blir mer åpne og tar det fulle ansvaret for hva det vil si å være en offiser i Forsvaret i motsetning til å bare jobbe som en. Et annet moment er respondentenes subjektive oppfattelse. På den ene siden kan dette gjøre dataene til variabler

og da er det ingen automatikk i at oppgaven kan overføres til andre like fenomener. På den andre siden så er det rimelig å anta at man kan trekke lærdom fra oppgaven, som igjen har overføringsverdi til dette fenomenet i andre avdelinger over hele Norge.

En fordel med å velge Krigsskolen er at offiserene representerer samtlige avdelinger i hele Norge og kan av den grunn danne et snitt av samtlige offiserers holdninger i Hæren.

Ulempen er at det er kun en avdeling som er plukket ut. Ved å velge Krigsskolen skal man ikke se bort ifra at kadettene og de militært ansatte går inn i en institusjon hvorav skolehverdag tilsier at man har lettere for å skifte til sivilt enn ved avdelinger man ellers tjenestegjør ved. Oberstløytnant Are Langaard Jensens skriver i sin masteroppgave om ”Den militære profesjonsidentitet” fra 2008 at kadettene erfarer at det dannes et sterkt praksisfelleskap blant kadetter, instruktører og veiledere og at denne påvirkningen er sterk. Disse felles meningene blir oppfattet av kadettene som at de har en sterk forpliktelse til å etterfølge (Jensen, 2008, s 4). Med bakgrunn i at man ender opp i en studenttilværelse så kan det være naturlig å tenke seg til at det ansvaret man i utgangspunktet har i en arbeidssituasjon ved en avdeling faller mer eller mindre bort på Krigsskolen, og at praksisen her er mye lavere ved bruk av M04 uniformen etter arbeidstid.

Det er verd å merke seg at det er en forholdsvis lav prosentandel som har besvart spørreundersøkelsen av de militært ansatte. Grunnen kan skyldes alt fra sykdom, tjenestemessig fravær, kursvirksomhet, ferier med mer. I tillegg er det kun menn som har besvart.

Fordelen med å velge en kvantitativ metode er at den standardiserer informasjonen og gjør den lett håndgripelig med bruk av datamaskiner. På denne måten kan man lett få kontroll på et stort og komplisert materiale. Her kan man spørre mange respondenter og få et representativt utvalg som igjen gjør det lettere å generalisere. Vi kan lett finne omfang av et fenomen som man ønsker svar på og i tillegg finne ut noe om variasjoner i ulike forhold. Det er med andre ord lett å sette struktur på informasjonen samt få frem hovedtrekkene. Ulempen er at den kan være overfladisk, og den kan ikke være for kompleks slik at forholdene må være enkle. Vi kan ikke gå i dybden for å finne svar og det er umulig å få fram individuelle variasjoner. Vi får med andre ord kun svar på det vi spør om, dette sett opp mot at respondentene forstår spørsmålet slik de er ment til å stilles. Slike undersøkelser er også lite fleksible sett opp mot en kvalitativ metode (Jacobsen, 2005, s 133ff).

For å veie opp noen av svakhetene ved den kvantitative metoden ble en kvalitativ metode også benyttet. Fordelen med å velge en kvalitativ metode er at man får en mer åpenhet rundt spørsmålene og man kan her vektlegge detaljer, nyanser og det unike ved hver informant. I dette tilfellet kan intervjueren få en høyere begrepstydighet og styre intervjuet ettersom hva slags informasjon som kommer frem. Denne typen tilnærming er også fleksible ettersom vi ikke er fastlåst til et system. Ulempen ved denne tilnærmingen er at den er svært tid- og ressurskrevende. Vi må prioritere et fåtall informanter sett opp mot faktoren tid. Vi vet ikke om disse informantene er representative annen enn seg selv. De er vanskeligere å tolke med bakgrunn i nyanserikdommen de gir. Et annet spørsmål er om informantene faktisk klarer å være helt åpne om alle detaljer og nyanser (Ibid, s 129ff).

Avslutningsvis er det viktig å ikke glemme mitt eget ståsted under hele prosessen. Jeg personlig benytter meg av M04 uniformen mer enn gjerne i den hensikt å vise ansikt utad. Det kan i tillegg eksistere punsjefeil idet jeg registrerte svarene fra den innledende spørreundersøkelsen.

2.6 Oppsummering

Med bakgrunn i at det ikke foreligger noe tidligere forskning på temaet ble en kvantitativ tilnærming valgt for å danne grunnlaget for en kvalitativ metode, i tillegg for å danne et bilde av hvilket omfang dette dreide seg om. Deretter ble den kvalitativ metode valgt for å gå i dybden på hvorfor det kunne være slik. Kildeutvalget ble Krigsskolens tre operative kull samt de militært ansatte ved skolen.

3. Teori

I dette kapitlet redegjør jeg for grunnleggende teorier, som blant annet intervjuguiden baserer seg på. Dette fordi det er ønskelig å finne ut om teoriene samsvarer med det respondentene svarer. De teoretiske delene som viser seg å ha betydning for problemstillingen i oppgaven vil bli benyttet under kapitlet for drøfting.

3.1 Profesjonsidentitet

Identitet bygger på individets forståelse av seg selv. Det vil si å kjenne seg selv eller kunne vite hva man står for. Når det kommer til identitet relatert til en profesjon, dreier det seg om den sosiale samhandlingen og konteksten profesjonen består av. Identitet relatert til en profesjon handler om grunnlaget for meningsfull orientering og handling. Det betyr at det må skapes mening hos yrkesutøveren hvis han skal utvikle seg i profesjonens retning innenfor praksis, normer og verdier. Det knyttes to begreper til profesjonsidentitet. Profesjonsidentitet som et begrep om den kollektive identiteten som går på tvers av profesjonens medlemmer hvorav gjenkjenning skaper felles handlingsmønster. Det andre er profesjonell identitet som benyttes om den personlige identitetsdanningen som har med utførelsen av yrkesrollen (Heggen, 2008, s 323f).

”Profesjonell identitet kan forstås som ei meir eller mindre medviten oppfatning av ”meg” som yrkesutøvar, når det gjeld kva type eigenskapar, verdiar, haldningar, kva etiske retningslinjer eller kva ferdigheiter eller kunnskapar som konstituerer meg som ein god yrkesutøvar” (Heggen, 2008, s 324).

Videre kommer det frem at dersom en profesjon skal bestå må medlemmene opprette et forhold til kunden og til samfunnet. Dette forholdet kan ikke være et autoritært, byråkratisk eller en form for mystisk makt som man kjenner igjen dagens tradisjonelle status ovenfor samfunnet. Noe som betyr at innordningen av profesjonens normer må balanseres sett opp mot samfunnet eller kundens krav og forståelse (Salling Olesen 2004:138). Dersom profesjonens samfunnsmessige status omdefineres kan det få store konsekvenser for medlemmenes profesjonsidentitet, ettersom de kan ha problemer med å definere et nytt profesjonelt idealbilde å identifisere seg med (Salling Olesen 2004:127).

Et gjensidig engasjement av medlemmene er vesentlig for et praksisfellesskap, de må delta kollektivt og det er mer enn bare å tilhøre. Dens eksistens er med bakgrunn i medlemmenes engasjement i dens virksomhet og handlinger. Medlemskap i praksisfellesskapet blir da sett opp mot deltagelse og gjensidig forpliktelse mellom medlemmene. Dette innebærer en sterk relasjon mellom medlemmene og et praksisfellesskap. Det er også vesentlig at medlemmet betrakter seg selv som en fullverdig deltaker i det han skal være en del av. Identitetsdanning er en å forhandle meninger i samsvar med individets opplevelser sett i rammen av praksisfellesskapet (Wenger, 2004a, s 91ff).

Jensens (2008) forklarer at kadettene opplever en sterk forpliktelse. Deres adferd evalueres av veiledere og medkadetter i praksisfellesskapet, og de opplever en sterk forpliktelse til å endre sin adferd etter fellesskapets interesse. Han finner også det at det sivile samfunnets syn på den militære profesjonen spiller inn på kadettene identitetskonstruksjon, det viser seg her at forhold utenfor praksisfellesskapet påvirker deres identitet (Jensen, 2008, s 80). I en samfunnsmessig sammenheng opplever kadettene den militære profesjonen som et yrke som er mer enn en vanlig jobb, mens andre ser det som å jobbe i Forsvaret uten at de *er* offiserer som Forsvarets fellesoperative doktriner beskriver offisersidealet. For det vises til en sterk lojalitet til profesjonen samtidig som profesjonens rasjonale sett opp mot medlemmene opplever som forutsetning for samfunnets legitimering trekkes i tvil (Ibid, s 88). Dette avviket kan være medvirkende til offiserenes handlemønster.

3.2 Organisasjonsmessige forhold

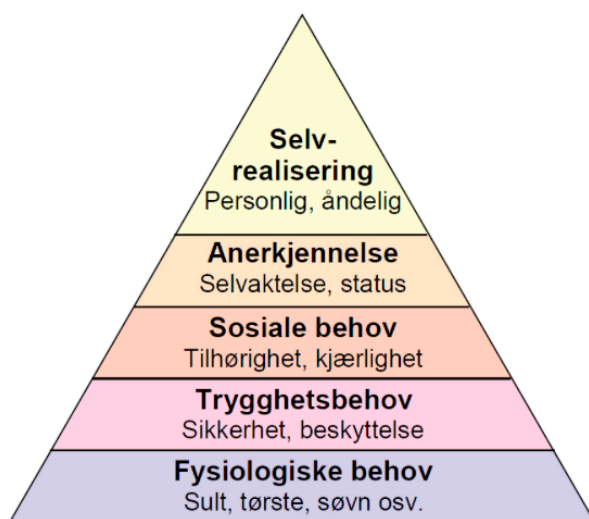
Jacobsen & Thorsvik skriver at organisasjoner er avhengig av samfunnet rundt, og hvordan samfunnsmessige forhold påvirker og preger de ansatte. Samfunnet legger føringer og setter begrensinger på organisasjonens bruk av virkemidler og handlingsrepertoar. Enkelt menneskers behov vil reflektere de grunnleggende holdninger og verdier i kulturen det lever i. I tillegg vil individet bli preget av de sosiale grupper en tilhører. Målestokker for hva som verdsettes vil være forskjellig. For noen er en høy stilling en verdi eller et behov, hos andre er selvrealisering det viktigste. Alle motiveres derfor ikke av det samme, og det kan være forskjeller mellom ansatte (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Gjennom dette vises det at samfunnet rundt er med å påvirker og motiverer offiseren til hvordan han fremstår i samfunnet.

3.3 Motivasjon

Fra en psykologisk synsvinkel er man opptatt av å forklare årsaker til menneskers adferd. Motivasjon blir derfor et sentralt begrep. Hva er det som får mennesker til å handle?

I organisasjonspsykologien skilles det mellom behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkaraktistika modeller (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s 93). Jeg skal nå gå inn på disse for å forklare motivasjon.

Behovsteorier tar utgangspunkt i de menneskelige grunnleggende behov og drifter for motivasjon. Disse kan være sterkt biologiske eller et produkt av læring over lang tid. Abraham Maslow utviklet en teori som har fått praktisk betydning for hvilke betingelser som er gunstige for å fremme positiv motivasjon i arbeidslivet. Maslows teori deler menneskelige behov i fem hovedkategorier i hierarkisk orden (Ibid, s 25). Illustrert i figur en.



Figur 1

I tillegg mente han at en kunne dele behovene i underskuddsbehov og vekstbehov. I følge Maslow søker mennesket å få dekket behov på lavere hierarkisk nivå (underskuddsbehov) før høyere behov blir aktivisert slik som behov for aktelse og selvrealisering (vekstbehov). Menneske vil være dominert av det behovet de ikke får dekket tilstrekkelig (Ibid, s 94f). På den ene siden er riktignok Maslows behovspyramide blitt sterkt kritisert i den siste tiden spesielt med tanke på den empiriske forskningen, og at man må tilfredsstille konkrete behov i et spesielt mønster for å gå videre opp i hierarkiet. På den andre siden så bekrefter dagens forskning hovedskille mellom underskuddsbehov og vekstbehov (Ibid, s 96f). Dersom

offiserene oppfatter en lav annerkjennelsen av yrke i samfunnet vil han trolig søke å få dekket underskudsbehovet, men dersom offiserene opplever det motsatte vil han/henne søke vekstbehovet, noe som også kan vise seg i behovspyramiden i figur en. Det viser seg vesentlig å kunne påvirke egne valg.

Kognitiv motivasjonsteori tar utgangspunkt i at mennesket er et tenkende og rasjonelt vesen som selv kan påvirke sine valg. Mennesker er motivert for å arbeide når de forventer at de oppnår det de ønsker å få ut av jobben. Forventningen er en bevisst forestilling om belønning og hvor mye dette betyr for personen. Dersom individet tror at innsatsen gir resultater kan motivasjonen allikevel utebli hvis belønningen ikke har noen verdi for personen eller ikke fører til noen form for belønningen. Rammebetingelser i jobben har også betydning for om en person er motivert. En motivert person som ønsker å utføre en god jobb og utforske nye muligheter fungerer mest sannsynlig dårlig hvis rammebetingelsene ikke ligger til rette for dette (Ibid, s 97ff).

Jobbkarakteristika er at egenskaper ved selve jobben påvirker arbeidstakernes motivasjon og prestasjoner. Her vektlegges variasjon i ferdigheter som innebærer muligheten til å bruke forskjellige evner, ferdigheter og kunnskaper. Oppgaveidentitet som innebærer å utføre et helt stykke arbeid. Oppgavebetydning som er innforstått med å se en større mening med arbeidet som utføres. Autonomi som er kontroll over og ansvar for sin egen arbeidssituasjon. Tilbakemelding i forbindelse med informasjon om arbeidsresultat (Ibid, s 108ff). Videre har man behov for sosialisering.

I sosiale motivasjonsteorier er man opptatt av hvordan individet opplever sitt forhold til sine medarbeidere som motiverende eller demotiverende. Betragtninger om likhet og ulikhet og rettferdighet er de vesentlige variasjoner i motivert adferd. Teorien om rettferdighet i prosedyrer innebærer at det skal være rettferdig fordeling av eks. lønn, ferie og frynsegoder. Subjektiv tolkning vil gjøre seg gjeldene ved at prosedyrene som blir brukt ved fordeling av goder oppleves som rettferdig (Ibid, s 105ff).

3.4 Forsvarets fellesoperative doktrine

”Forsvarets fellesoperative doktrine (...) er et pedagogisk verktøy som bidrar til at offiserskorpset utvikler en felles forståelse, felles tenkesett, felles referanseramme, et felles

begrepsapparat og dermed grunnlaget for utvikling av en felles profesjonskultur” (Forsvarsstaben, 2007, s 3). Dette er de innledende ordene som daværende Forsvarssjef Sverre Disen innledet denne doktrinen med. Det menes videre at profesjonsutøverne skal identifiserer seg med hverandre og yrket sitt, det utdypes at det er fire grunnegenskaper som utgjør den militære profesjonens etos. Disse er ansvar, identitet, ekspertise og verdigrunnlag. Ansvar handler om forpliktelse overfor samfunnet og egne medlemmer. Identitet handler om å identifisere seg med den militære profesjonen og dens eksklusive status i samfunnet. Ekspertise handler om at profesjonens oppgaver løses av spesialisert kunnskap og ferdigheter. Verdigrunnlaget baserer seg på samfunnets normer og verdier, men utvikles spesielt i forhold til verdier og den kodeks som styrer profesjonsutøvelsen og medlemmenes holdninger. Dette gjenspeiler seg i Forsvarets fellesoperative doktrine utsagn om at man jobber ikke som offiser, man *er*. Når det kommer til personell i uniform så omfattes samtlige av kravet om at man skal identifisere seg med den militære profesjonen samt at man skal operere i henhold til dens verdier og holdninger. Dette pålegger offiserene til å ha en mye sterke holdning, for det er nettopp gjennom deres holdninger og handlinger som igjen skaper inspirasjon til at andre lever opp til Forsvarets idealer. Det å være en offiser vil si at den militære profesjonen er en del av deres personlighet hvor eksemplets makt er total (Forsvarsstaben, 2007, s 162).

Offiserens væremåte og hans/hennes evne til å gå frem som et godt eksempel er vesentlig for andres tillit. Det vil si at vi gjør som vi sier, at det er samsvar mellom krav som stilles til oss og andre og at han befaler på en troverdig måte. For ”enten bekrefter handlingene våre ord eller så annullerer den våre ord” (Mæland, 1998, s 97). Det er viktig at en offiser er klar over dette, noe som innebærer at han ikke kan se yrkeslivet og privatlivet uavhengig av hverandre. Man kan ikke forlange høy moral på linja og selv gå på fylla når sjansen er tilstede, på lik linje som at privatlivet lett kan sparke bein under yrkesutøvelsen (Ibid, s 97). Dette styrker påstanden som Forsvarets fellesoperative doktrine har om at man jobber ikke som offiser, man *er*.

3.5 Operativ psykologi

Ettersom mennesker lett påvirkes av andre mennesker i forbindelse med deres handlinger kan dette bety at kollektive er med på å bestemme hvorvidt man benytter seg av uniform

eller ikke. Dette viser seg i større betydning dersom det er sentrale skikkelsers handlemønstre som presser individet til å ikke ønske å skille seg ut. Dersom man leser om sosialpsykologi finner vi ut at egen adferd blir påvirket av andre samt at vi påvirker andre. Vår adferd er sammenfallende med hvilke roller vi faller under i gruppen vi identifiserer oss med. Rolleforventninger er et sentralt ord som kommer til syne når folk samhandler i et sosialt system basert på definerte posisjoner. Det er tanker og adferd som teller mest. Det forklares videre at påvirkningskraften en gruppe eller ledere har overfor individet er stort og at den viktigste grunnen til innflytelse er at vi ikke ønsker å skille oss ut (Eid & Johnsen, 2006, s 137ff). Konformitet kan tolkes som handlinger for å tilstrebe likhet eller tilpasse holdninger, oppfatninger og adferd til hva enkeltindivider forstår som normalt innenfor deres samfunn eller gruppe. Det kan også forstås som en sosial påvirkning på enkeltindividets holdninger, tanker og adferd for å bringe dem til omgivelsenes felles normer og regler (<http://no.wikipedia.org>).

3.6 Oppsummering

Profesjonsidentitet er vesentlig for at individet skal identifisere seg både med profesjonen og dens anseelse i samfunnet. Her kommer det til uttrykk at profesjonens normer må balanseres opp mot samfunnets krav og forståelse av den. Utfallet kan få store konsekvenser for medlemmenes profesjonsidentitet. For de organisasjonsmessige forholdene påvirkes av samfunnet rundt og legger føringer på hvordan denne skal oppfattes. I henhold til Maslow er individet avhengig av at underskuddsbehov blir tilfredsstilt før man kan gå videre til vekstbehov. Mennesket vil domineres av det behovet det ikke får tilfredsstilt. Kognitiv motivasjon, jobbkaraktistika og sosial motivasjon er også vesentlig for at et individ skal trives og identifisere seg innad i bedriften. For Forsvarets operative doktriner danner grunnlaget for hvordan profesjonsutøverne skal identifisere seg med profesjonen innad og forklarer hvor viktig det er å holde på en felles forståelse, felles tankesett, felles referanseramme og et felles begrepsapparat for å oppnå nettopp dette. Det fremheves også viktigheten av å gå frem som gode eksempler for å ta ansvar for seg selv og andre slik at man drar i samme retning. Man jobber ikke som offiser man *er*. Mennesket er lett påvirkelig av andre mennesker som betyr i all hovedsak at kollektivet er med på å bestemme rammefaktorene, som igjen presser individer til å ikke ønske å skille seg ut.

4. Presentasjon av data

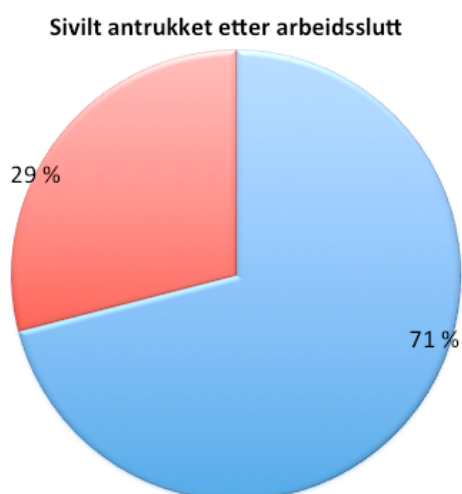
I denne delen kommer jeg til å se på empiri som kan trekkes ut av den kvantitative og den kvalitative delen.

4.1 Kvantitativ metode – spørreundersøkelser

Svarene fra denne undersøkelsen ble registrert i Microsoft Excel. Ut fra dette kunne man lese av det gjennomgående handlemønsteret, kadetters handlemønster og de militært ansattes handlemønster.

4.1.1 Gjennomgåene handlemønster

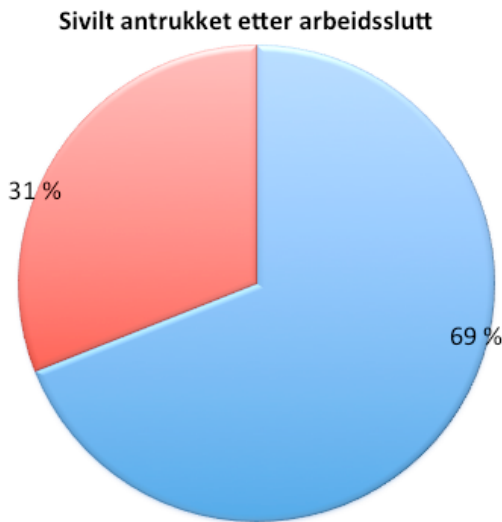
Av det totale antallet respondenter ser man at 71% ofte eller alltid velger å skifte til sivilt før de skulle på et ærend i Oslo sentrum rett etter jobb (illustrert i figur to). 48% av respondentene bor utenfor Krigsskolens fasiliteter og av disse er det 35% som ikke eller sjelden benytter seg av M04 uniformen når de reiser til og fra Krigsskolen. 60% av andelen som bor utenfor Krigsskolens fasiliteter velger å skifte til sivilt dersom de skal på et ærend i Oslo sentrum rett etter jobb. Av de som kjører egen bil til og fra jobb er det 65% som ofte eller alltid reiser i uniform, men dersom de skal på et ærend i Oslo sentrum rett etter jobb velger 43% av disse å skifte til sivilt.



Figur 2: Blått representerer de som skifter til sivilt ved arbeidsslutt og rødt representerer de som ikke skifter.

4.1.2 Kadettenes handlemønster

Blant kadettene svarte 69% at de ofte eller alltid velger å skifte før de skulle på et ærend i Oslo sentrum rett etter jobb (illustrert i figur tre). 42% av kadettene bor utenfor skolens fasiliteter og av disse er det 25% som ikke eller sjelden benytter seg av M04 uniformen når de reiser til og fra skolen.

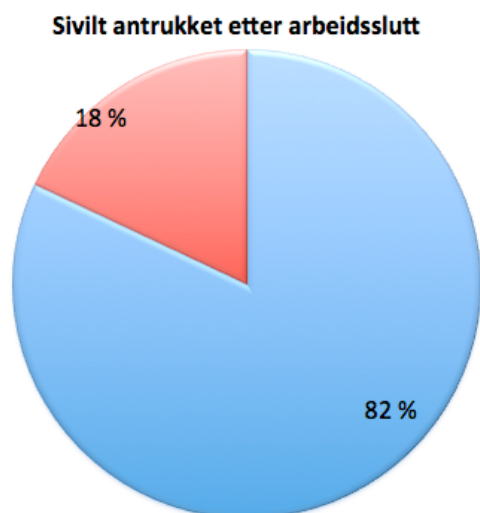


Figur 3: Blått representerer de som skifter til sivilt ved arbeidsslutt og rødt representerer de som ikke skifter.

81% av de som bor i tilknytning til skolens fasiliteter velger ofte eller alltid å skifte til sivilt idet de skal på et ærend i Oslo sentrum rett etter jobb. Av de som ikke bor i skolens fasiliteter velger 56% å skifte til sivilt idet de skal på et ærend i Oslo sentrum rett etter jobb.

4.1.3 De militært ansattes handlemønster

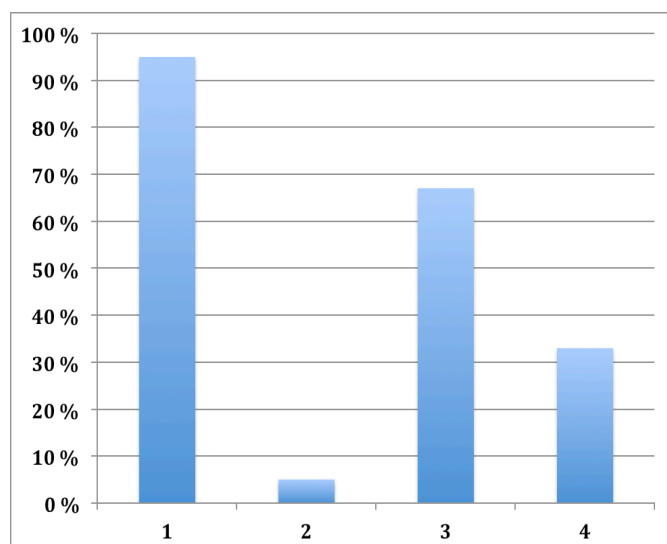
Blant de militært ansatte svarte 82% at de ofte eller alltid velger å skifte før de skulle på et ærend i Oslo sentrum rett etter jobb (illustrert i figur fire). Samtlige respondenter bor utenfor skolens fasiliteter og er av den grunn avhengig av å ferdes blant sivile i en eller annen form idet de skal på jobb. Av disse er det 65% som ikke eller sjelden benytter seg av M04 uniformen idet de reiser til og fra jobb.



Figur 4: Blått representerer de som skifter til sivilt ved arbeidsslutt og rødt representerer de som ikke skifter.

4.1.4 Presentabelt antrekk og stolthet

Av samtlige respondenter var det 67% som mente at M04 uniformen er et presentabelt antrekk i stor eller meget stor grad i det sivile samfunnet (illustrert i figur fem). 95% av samtlige respondenter er litt, ganske eller svært stolt av bære M04 uniformen (illustrert i figur fem).



Figur 5: 1 representerer de som føler stolthet, 2 representerer de som ikke føler stolthet, 3 representerer de som mener M04 er et presentabelt antrekk og 4 er de som mener det ikke er presentabelt antrekk i samfunnet.

For å få en dypere forståelse for hvorfor det var slik går jeg videre til den kvalitative metoden.

4.2 Kvalitativ metode – intervjuer

Ut ifra spørreundersøkelsen så viste det seg en betydelig andel som valgte å ikke benytte seg av uniformen etter arbeidsslutt. Dette ble hovedtemaet for intervjuguiden som videre ble vinklet inn på forhold som deres holdninger til profesjonen og deres forståelse av den. I denne delen av oppgaven trekke jeg frem data som er sentral og relevant for oppgavens problemstilling. Dette for å kunne besvare hvorfor det kan være slik som omfanget viser seg i den kvantitative undersøkelsen, og for å kunne svare på hvorfor offiserene velger å ikke identifisere seg i M04 uniformen. For øvrig svarer samtlige informanter tilsvarende samme på temaene i intervjuguiden.

4.3 Vesentlige funn

4.3.1 Omstillingsprosesser

På spørsmål som vedrører den massive omstillingen fra invasjonforsvar til et profesjonelt forsvar sett opp mot respekt i samfunnet, svarer flere respondenter at:

Offiseren og yrket er ikke like godt sett opp til som det var før omstillingen startet, vi befinner oss lavere på rangstigen.

Det går sakte, sivile har ennå forståelsen av en vernepliktig som før i tiden. (...) det har blitt betydelig bedre siden dokumentarene som er blitt vist på TV.

Informant to understreker at det har blitt betydelig bedre med bakgrunn i dokumentarene som vist på TV. Informant fire sier at:

Forsvaret får skylda for at vi er i Afghanistan, noe som skulle vært rettet mot politikerne som fatter beslutningene (...).

Informant en sier at:

Når det nye Forsvaret er allment kjent blir det lettere å ferdes i uniform og identifisere seg med den.

4.3.2 Forsvarets auksjonering av militære artikler og uniformer

Det er noe spesielt å kunne benytte seg av Forsvarets uniform. På spørsmålet om hva informantene synes om at Forsvaret har auksjonert ut militære uniformer og artikler, og kan anskaffe seg dette på internett, kommer spesielt meninger rundt auksjonering av uniformene frem. Samtlige informanter enes at dette ikke er heldig for oss som utøver profesjonen. Informantene sier:

Sivile ødelegger for Forsvarets renommé ved bruken av uniform.

Det er ikke lenger noe særegent og interesse av å benytte seg av M04 uniformen dersom sivile benytter seg av tilsvarende plagg.

Dårlig forvaltning av uniformene ved at det er kjøp og salg av dem (....).

SKANDALØST (...).

Det er et sikkerhetsmessig aspekt ved at sivile kan kle seg i en militær uniform som er en god nok ID for å kunne komme seg inn i militære leirer og installasjoner rundt om i Norge. Jeg spør ikke hver og en her i leiren om å identifisere seg (....).

M04 uniformen er god nok ID.

(...) det ser ikke bra ut at halve befolkningen kan bruke samme antrekk som oss, det fører til en utvisking av respekten for Forsvaret og helheten er medvirkende til forvitring.

Det er et stort problem.

Det er fundamentalt feil, hvem som helst kan jo ikke ta på seg en politiuniform og fremstå som politi. Det samme burde være gjeldende for våre uniformer også.

I verste fall ender sivile opp som lovlig stridende ved at man tar med seg uniformen ut av landet da den også går som sivilt antrekk.

4.4 Delkonklusjon

Det er en vesentlig høy andel offiserer ved Krigsskolen som velger å ikke benytte seg av M04 uniformen i det sivile samfunnet. Det kommer frem at det er 71% av samtlige respondenter som ofte eller alltid velger å skifte til sivilt dersom de har et ærend i Oslo sentrum rett etter jobb. Blant samtlige som bor utenfor Krigsskolens umiddelbare nærhet så er det 35% som ofte eller alltid reiser i sivilt når de skal på jobb. Ser man de militært ansatte opp mot kadettene så viser det seg en 13% høyere andel blant militært ansatte som velger å

skifte til sivilt før de skal på et ærend i Oslo sentrum. De har også 40% høyere andel av de som ikke benytter seg av M04 uniformen sett opp mot kadettene, idet de reiser til og fra jobb. 95% av samtlige respondenter føler stolthet av å bære M04 uniformen og 67% mener at det er et presentabelt antrekk i det sivile samfunnet.

Blant de som ikke bor i Krigsskolens fasiliteter er det 65% som reiser ofte eller alltid i uniform til og fra jobb, det kommer også frem at dersom de skal på et ærend i Oslo sentrum etter jobb vil 43% av disse ofte eller alltid skifte til sivilt. Det kan tolkes som at det å benytte seg av sitt eget kjøretøy for transport til og fra jobb ikke nødvendigvis trenger å innebære at de opplever å ferdes i det sivile samfunn, men at offiserene skjuler seg bak det å kjøre egen bil.

I forbindelse med omstillingsprosesser som Forsvaret har gjennomgått har dette medvirket til at informantene opplever at offisers yrket ikke er like godt anerkjent og respektert ved at vi blant annet opplever å befinne oss lavere på rangstigen enn før. Forståelsen av det gamle Forsvaret henger ennå igjen og det opplever som at det går sakt i forbindelse med at sivile forstår hva dagens Forsvar innebærer. Det er ikke like attraktivt som før. Det har riktignok blitt vesentlig bedre etter dokumentarene som ble vist på TV, og idet dagens Forsvaret blir allment kjent vil det være lettere å identifisere seg med det.

Forsvarets auksjonering av militære artikler og uniformer er med på å ødelegge Forsvarets renommé. Særegenheten forvires og interessen for å benytte M04 uniformen er ikke lenger like sterk. Det uttales som skandaløst og slike uniformer er gode nok som ID slik at sivile kan komme seg inn i militære leirer og installasjoner. Det er helt feil og kan i verste fall ende opp som lovlig stridende.

5. Drøfting

5.1 Innledning

”Hvorfor skjer det at så mange yrkesoffiserer henger fra seg uniformen på kontoret ved arbeidsslutt?” (Forsvarets Forum, 2010, s 34). Kommandør Hans Kristian Herland forklarer at det er mest på grunn av praktiske årsaker, men sier også at man blir lagt mer merke til og at man blir mer forpliktende i uniform. Vernepliktige oppfordres til å reise i permisjonsantrekket som pr. i dag er M04 uniformen og er enig i at offiserer burde gå frem som et godt eksempel. Generalmajor Stein E. Nodeland ”signaliserer at man skal være stolt av uniformen man bærer. Uniformen er del av vår militære profesjonskultur” (Forsvarets Forum, 2010, s 38). Er det slik at vi offiserer ikke tar dette på alvor?

Gjennom den kvantitative undersøkelsen var en vesentlig høyere andel enn først antatt av offiserene ved Krigsskolen som velger å ikke benytte seg av M04 uniformen etter arbeidstids slutt. Gjennom den kvalitative undersøkelsen kommer det konkret frem hva som rører ved den enkelte offiser og her er det to emner som peker seg ut. Omstillingsprosesser og Forsvarets auksjonering av militære artikler og uniformer. Hoveddelen tar for seg mulige svar som kan fører til at offiserene ikke ønsker å benytte seg av M04 uniformen oftere enn de gjør. Her vil teori og data som tidligere omtalt i oppgaven bli benyttet.

5.2 Hoveddel

Med bakgrunn i at emnene omstillingsprosesser og Forsvarets auksjonering av militære artikler og uniformer skilte seg betydelig ut, vil dette danne overskriftene i hoveddelen.

5.2.1 *Omstillingsprosesser*

Innledningsvis så har Forsvaret gjennomgått store og vesentlige omstillingsprosesser siden Den Kalde Krigens slutt, dette i den hensikt å gå fra et invasjonforsvar til et profesjonelt forsvar. Omstillingsprosesser som er tidkrevende, resurskrevende, omfattende og ikke minst kostnadsfull. En profesjon i vesentlig endring over lengre perioder, i dette tilfellet årevis,

medfører utfordringer for profesjonsutøverne som skal omstille seg i takt med profesjonen, samt at det sivile samfunnet ikke holder tritt med prosessen og forståelsen av dagens Forsvar. For det er jo slik at Forsvaret er godt anerkjent i henhold til Forsvarets innbyggerundersøkelse, men det oppleves ikke slik av offiserene.

På den ene siden så må medlemmene, i dette tilfellet, inneha et forhold til samfunnet for at profesjonen skal bestå. Profesjonens normer må være balansert opp mot samfunnets krav og forståelse. Dersom profesjonens samfunnsmessige status omdefineres kan dette få betydelige konsekvenser for medlemmenes profesjonsidentitet. Dette kan medføre at utøverne får et problem med å definere et nytt profesjonelt idealbilde å identifisere seg med. Dette underbygger næringslivsleder Osmund Ueland når han uttalte i P4 uttalte at nordmenn er kun opptatt av å tjene penger og bryr seg ikke om jobben. Han mener at bedrifter kan tjene mye på å få folk til å trives og tale og vise bedriftens ansikt utad. Han sier også at dette kan ha bakgrunn i krav og forventninger som endrer seg vesentlig raskere i dagens samfunn samt at yrkesutøvere ikke rekker å identifisere seg med dem før de endres på nytt (www.p4.no). Dette er en vesentlig faktor som gjenspeiler seg i informant ens uttalelse om at:

Når det nye Forsvaret blir allment kjent blir det lettere å ferdes i uniform og identifisere seg med.

I tillegg sier informant fire at:

Offiseren og yrket er ikke like godt sett opp til som det var før omstillingen.

Her kommer det frem at en profesjon i endring påvirker profesjonsutøvernes vilje til å vise profesjonens ansikt utad i samfunnet. Ikke minst når man opplever som informant fem at:

Det går sakte, sivile har ennå forståelsen av en vernepliktig som før i tiden.

Sett opp mot det sivile samfunnet sier informant fire at:

Det er vanskeligere å identifisere seg med profesjonen i dag enn for flere år siden.

Det oppleves videre som frustrerende å identifisere seg i det sivile samfunnet når distinksjoner forandres. Noen av informantene opplever at sivile ikke vet hva skoledistinksjonene betyr. Uten negativ vinkling så trekker de paralleller til alt fra vernepliktig, grenaderer, befalsskoleelever til lærlinger. De opplever mindre yrkesstolthet og noe vanskeligere å finne idealet ettersom de ikke får benytte seg av graden de rettmessig har

ervert seg gjennom tidligere arbeid og utdanning, dette også sett opp mot at sivile er godt kjent med disse distinksjonene. I tillegg oppleves det et forventningspress som påvirker noen informanter i negativ forstand, hvorav de opplever at man er bunden til å agere idet det dukker opp situasjoner som krever handlinger. I en nylig artikkel i Aftenposten kommer det frem at ”jeg gjennomfører noe mange der hjemme bare fnyser av og ikke forstår hvorfor jeg vil bruke tiden min på.” Videre skrives det at soldatene ”(...) aldri blir sett tilbake på” og idet de blir sett oppleves det som å bli sett ned på (www.aftenposten.no). Dette underbygger forståelsen for hvorfor offiserer ikke ønsker å identifisere seg med profesjonen i det sivile samfunnet. Gjennom denne artikkelen kan man også se at samme trend oppleves blant soldatene.

På den andre siden så identifiserer profesjonsutøverne seg med dagens krav og forventninger som profesjonen forventer av dens medlemmer. Samtlige informanter opplever å ha profesjonsidentitet, yrkesstolthet og at det foregår identitetsdanning innad i profesjonen. I den kvantitative undersøkelsen sier at 95% av respondentene at de føler stolthet til å bære M04 uniformen. Informant fire sier han:

(...) har en lojalitet med profesjonen som er større enn en vanlig arbeidsplass.

Samtlige informanter sier de *er* offiserer og opplever ikke at de jobber som en, noe Forsvarets fellesoperative doktrine beskriver skal kjennetegne en offiser. Informantene sier også her at jobb og fritid forenes gjennom de verdiene man har som offiser. Gjennom Maslows teorier om kognitiv og sosial motivasjonsteorier samt jobbkarakteristika så svarer informantene entydig at de kan påvirke sin arbeidssituasjon, oppnå det de ønsker, motiveres av medarbeidere og at der er egenskaper ved selve jobben som motiverer.

Imidlertid sett opp mot det sivile samfunnet så opplever informant en at:

Forsvaret er et yrke og jeg er en utøver av yrket.

Dette gjenspeiler seg i Jensen (2008) som viser at i en samfunnsmessig sammenheng så opplever utøverne den militære profesjonen som et yrke og vanlig jobb, kontra det å være offisersidealet som Forsvarets fellesoperative doktrine beskriver. Informant fem opplever i denne sammenheng at:

Uniform er lik jobb.

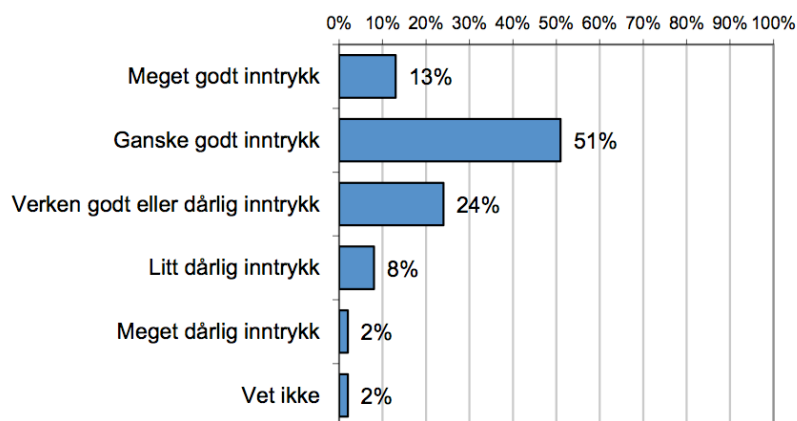
Her opplever utøverne av profesjonen at samfunnets legitimering trekkes i tvil. Det underbygges av informant fire ved blant annet uttalelser som at vi:

(...) ikke er sett like godt opp til som det var før(...), vi er lavere på rangstigen.

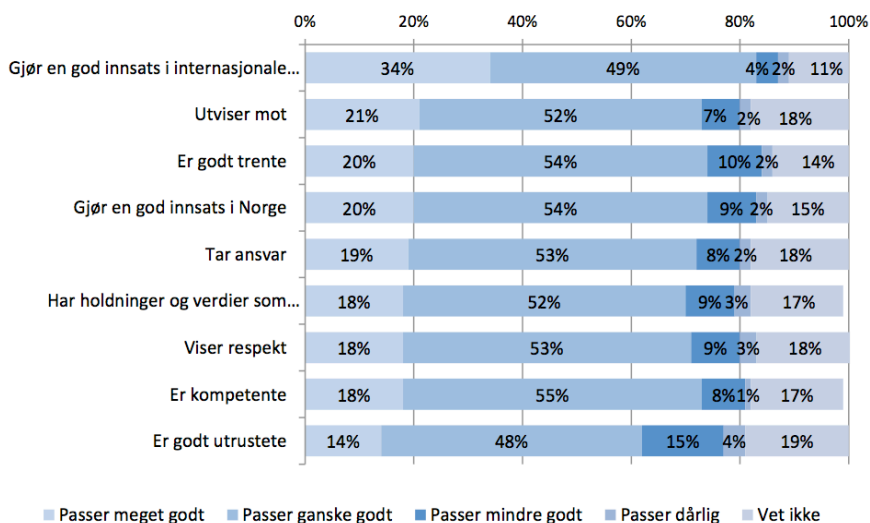
Noen av informantene har opplevd trusler fra etniske grupper som blant annet i media har erklært hellig krig mot det norske militære. Da viser det seg mindre lukrativt å vise Forsvarets ansikt utad i like stor grad.

På den andre siden så viser det seg i Forsvarets Innbyggerundersøkelse at 64% av befolkningen har et godt inntrykk av Forsvaret og 10% har et dårlig (illustrert i Figur 2.1).

Figur 2.1: Alt i alt, hvor godt eller dårlig inntrykk har du av det norske forsvaret?

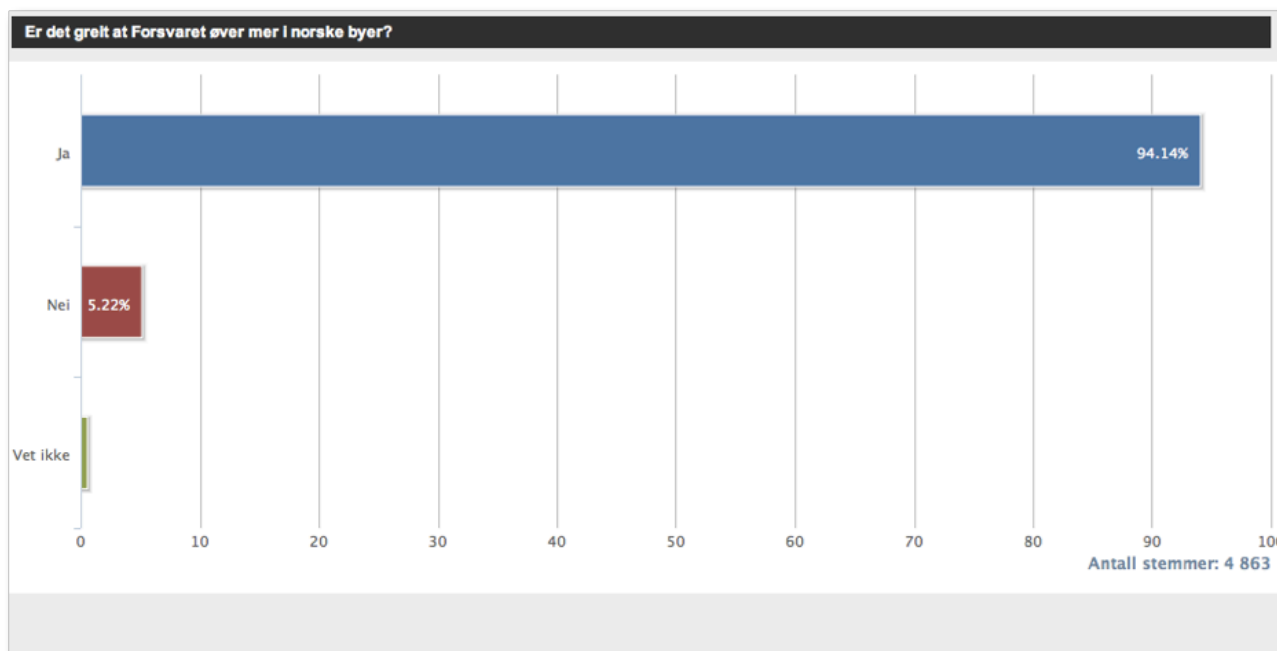


Forsvaret har stor støtte i befolkning og hele 90% mener at Forsvaret er nødvendig i dagens situasjon. Det dårligste inntrykket Forsvaret gir er i kategorien bruk av penger. Her har 14% et godt inntrykk av at Forsvaret disponering pengene riktig mens 39% har et dårlig inntrykk av det. Den norske soldat vurderes meget bra (illustrert i figur 8.1).

Figur 8.1: Hvor godt eller dårlig synes du følgende beskrivelser passer på norske soldater?

(Ipsos MMI, 2012, s 30)

I kjølevannet av øvelse TYR som ble gjennomført høsten 2012 la VG Nett ut følgende spørreundersøkelse: Er det greit at Forsvaret øver mer i norske byer? Det var 4.863 respondenter på denne undersøkelsen og 94,14% svarte JA (illustrert i figur seks).

**Figur 6** (www.vg.no)

Dette kan tolkes slik at det er stor interesse blant sivilbefolkningen at Forsvaret blir mer synlig og viser seg frem i det sivile samfunnet, det er kanskje slik at de ønsker å se et Forsvar i samfunnet som fungerer og lever opp til forventningene. Ser man dette opp mot at

vi er finansiert av samfunnet og at vi scorer relativt dårlig på disponering av penger, kan det tenke seg at det er fornuftig. Men dette trenger imidlertid ikke bety at de sivile oppfatter Forsvaret som det dagens Forsvar er.

Vi kan jo ikke forsvare landet lenger.

sier informant fire og informant en sier at:

Når det nye Forsvaret er allment kjent blir det lettere å ferdes i uniform og identifisere seg med.

Dette viser at det eksisterer et avvik mellom hva offiserene forstår og hva de sivile forstår at dagens Forsvar er.

På den ene siden så oppfordrer Veiledning for skikk og bruk i Forsvaret samtlige til å benytte uniformen i den hensikt at personellet skal identifisere seg med profesjonen i samfunnet samtidig som en oppfatter seg som en del av vårt samfunn for ”personell i uniform er lett synlig og antrekket gir publikum et visuelt inntrykk av de militæres styrkers standard og kvalitet” (Forsvarets overkommando, 2001, s 9f). Det vises i tillegg til at ”uniformen (...) er et viktig element i profileringen av Forsvaret og (...) bør nyttes ved alle anledninger hvor det er naturlig og passende” (Ibid, s 51). Det samme oppfordrer Forsvarsdepartementet til når de sier ”det er svært viktig at Forsvaret fremstår som synlig (...) og videreutvikler kontaktflaten med det sivile samfunnet (...)” (www.regjeringen.no). I tillegg er det et viktig element i profileringen av Forsvaret. Forsvarets fellesoperative doktriner legger krav om at samtlige utøvere i uniform skal identifisere seg med profesjonen og vise dens verdier og holdninger. Offiserene skal her gå frem som inspiratorer og gode eksempler hvorav eksemplets makt er total. Dette gjenspeiler seg opp mot Yrkesetikk for Offiserer hvorav man ikke kan se yrkeslivet og privatlivet uavhengig av hverandre.

På den andre siden så fremkommer det at blant de militært ansatte så er det 82% som ofte eller alltid velger å skifte til sivilt ved arbeidslutt, mens det blant kadettene er 69%. Går man da frem som gode eksempler for å vise profesjonens ansikt utad samt drar med seg andre offiserer i den positive retning? Kan dette ha innvirkning på den høye prosentandel som kadettene ved skolen viser, for i Operativ Psykologi kommer det frem at påvirkningskraften fra ledere overfor individet er stort og at det er den viktigste grunnen til at vi ikke ønsker å skille oss ut. Det kan tolkes som at det har en sammenheng.

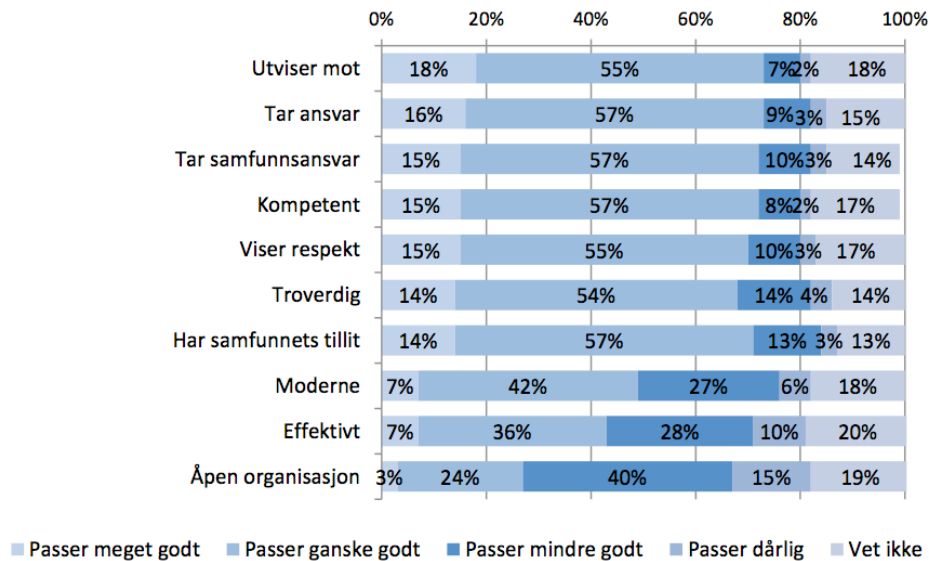
Avslutningsvis forklarer Forsvarets fellesoperative doktrine at identitet handler om å identifisere seg med den militære profesjonen og dens eksklusive status i samfunnet. Den eksklusive status i det sivile samfunnet henger sammen med at offiserene viser militær tilstedeværelse sett opp mot det sivile samfunnets forståelse av hva vi kan skape av trygghet, sikkerhet og hvilket inntrykk sivile har av oss i generelt positiv forstand. Da undres det over at Forsvaret valgte å auksjonere bort overskuddslagrene til sivile.

5.2.2 Forsvarets auksjonering av militære artikler og uniformer

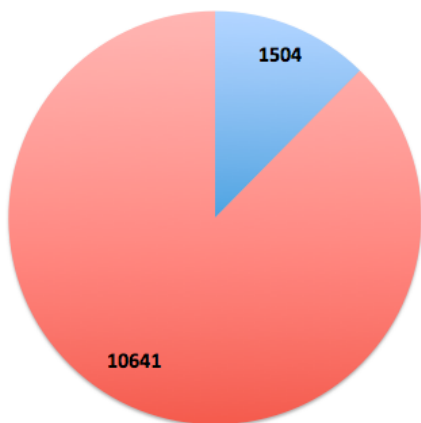
Som et biprodukt av omstillingsprosessen satt Forsvaret igjen med betydelig mengder overskuddsmateriell som enten måtte brennes/kastes eller auksjoneres bort. Forsvaret valgte å auksjonere bort overskuddsmateriellet til sivile. Hvor lukrativt er det å uniformere seg i en tilsvarende uniform som går som et sivilt plagg? Generalmajor Stein E. Nodeland sier at uniformen signaliserer hvem vi er ved at den er en del av vår identitet og stolthet. Høibakk Olsen sier at ”uniform handler om identitet” (Forsvaret Forum, 2010, s 38). Generalløytnant Kjell Grandhagens uttalte at ”uniform betyr likhet” (Forsvarets Forum, 2012, 07. desember). Forsvaret bidrar ikke til at uniformen ivaretas som særegen og at gjenkjenningen den medfører er med på å skape profesjonsidentitet, tvert imot, det forvitres.

På den ene siden så er det er ikke så rart at slikt materiell er lettsolgt til denne gruppen. For som mote- og trendredaktør Elisa Røtterud forklarer så vil aldri den militære trenden gå av mote. Dette skyldes faktorer som at stilen utlyser at man er røff, urban og eventyrlysten noe som mange ønsker å identifisere seg med (Forsvarets Forum, 2012, s 22). Dette gjenspeiler seg i Forsvarets innbyggerundersøkelse (illustrert i figur 2.3), hvorav sivile ser på egenskaper for militært personell. Samtidig som fire av informantene har lagt merke til sivile i en blanding av norsk skogkamo uniform og sivile klær på gaten. Dette kan være noen av årsakene til at folk søker seg til Forsvarets utdanninger.

Figur 2.3: Nedenfor følger en del verdier/egenskaper. Hvor godt eller dårlig synes du hver av disse passer på Forsvaret?



For pr. i dag er det et nåløye å komme seg gjennom seleksjon for å bli tatt opp som elev ved en av utdanningene til Forsvaret (illustrert i figur syv). Dette viser seg i at det var 12.145 som søkte seg til utdanning i Forsvaret i 2012 hvorav 1.504 ble tatt opp som elever etter seleksjonsprosessen (Vernepliktsverket, 2012, 06. desember).



Figur 7 Blått representerer antall søkere som fikk tilbud som elev ved en av Forsvarets skoler. Rødt representerer de som fikk avslag.

På den andre siden så uttalte Generaladvokat Arne Willy Dahl følgende:

”Ifølge straffelovens §328 er det forbudt for sivile å ikle seg offentlig uniform – eller drakt – som kan forveksles med uniform. (...). En sammenblanding av mellom det

militære og det sivile (...) er uheldig med bakgrunn i at det skal være et klart skille. De som kler seg i uniformsplagg, må for eksempel regne med å bli oppfattet som lovlige mål i en krigssituasjon” (Forsvarets Forum, 2012, s 22).

Informantene har sterke meninger rundt dette temaet. Jeg legger spesielt merke til eksempler som sikkerhetsaspekt, ved at sivile kan få tilganger til militære leirer og installasjoner med bakgrunn i at uniformen også går som akseptabel ID. Uniformsreglementet er også entydig på dette temaet hvorav det står ”det er ikke tillatt for andre en militært personell å benytte seg av uniformsartikler, merker, distinksjoner og lignende.” Hvordan skal dette etterleves? Forsvarsminister Kristin Krohn Devold fikk erfare dette idet hun trådte opp i militær uniform ved et utenlandsoppdrag i Afghanistan i 2004, det fikk store reaksjoner blant offiserskorpset. Dette var ikke godt mottatt, hvorav de poengterte de at hun ikke hadde noen militær kommandomyndighet, tilstrekkelig utdanning som skulle tilsi at hun verken skulle ha en stolthet og verdighet til å bære uniformen (www.vg.no). Det samme erfarte artisten Mo gjennom reaksjoner på Facebook. Det kom tydelig frem at det ble fundamentalt feil. Oberstløytnant Lars Lervik forklarte at man ”er opptatt av og stolt over våre symboler, og det blir helt feil at de brukes i en sivil kontekst. Et uniformsplagg er dessuten et offisielt plagg, den som bærer det har en rolle og et ansvar” (Forsvarets Forum, 2012, s 25). Imidlertid skal vi som utøvere kunne profilere Forsvaret som for eksempel Sverre i LO aktuelt:

”Jeg benytter meg av uniformen for å synliggjøre jobben blant de sivile. Uniformen sier hvem man er, hvilke verdier man har (...) og hva man er villig til å gjøre for å opprettholde Norges suverenitet. (...). Uniformen bidrar til rekruttering” (LO Aktuelt, 2011, s 29).

Avslutningsvis poengteres det at auksjonering av militært materiell og uniformer bringer store følelser frem hos offiserene. Informantene enes at dette ikke er heldig for oss som utøver profesjonen. Her viser det seg at Forsvarets renommé ødelegges. Det er ikke lenger særegent. Det er skandaløst dårlig forvaltning av uniformene ved at det de ble solgt. Det følelsesmessige aspektet ved at befolkningen kan bruke samme antrekk medfører utvisking av respekten for Forsvaret og helheten er medvirkende til forvitring. Det oppleves som et stort problem og det fullstendig feil. Noe som er med på å skape identitet i Forsvaret omgjøres til allemannseie. Som det står i veiledningen for skikk og bruk i Forsvaret ”(...) uniform er lett synlig og antrekket gir publikum et visuelt inntrykk av de militæres styrkers standard og kvalitet.” er vesentlig for å gi det sivile samfunnet det riktige bildet samt at profesjonsutøverne har den riktige holdningen. Det er ikke tvil om at det dukker opp et

dilemma for offiserene. Dette bidrar til å viske ut elementer som tidligere var lukrativt ved det å identifisere seg som en del av profesjonen.

5.3 Konklusjon

Forsvaret har stor støtte i befolkningen, 90% mener at Forsvaret er nødvendig og 64% har et godt inntrykk, noe som også viser seg i VGs målinger etter øvelse TYR. Men dette innebærer ikke at sivile oppfatter Forsvaret som det dagens Forsvar er.

Det viser seg at omfanget av offiserene som ofte eller alltid velger å skifter til sivilt er 71%, dersom de har et ærend i Oslo sentrum rett etter jobb. Forsvarets omstillinger har medført utfordringer for profesjonsutøverne. Det sivile samfunnet spiller her en vesentlig rolle ved at de ikke holder tritt med endringene som medfører at forståelsen av dagens Forsvar oppfattes som gammelt og utdatert. Forsvaret er godt anerkjent, men det oppleves ikke slik av offiserene.

Denne studien avdekker noen av hovedårsaken til at offiserene velger å ikke benytte seg av M04 uniformen. Offiserene oppfatter ikke at samfunnet har samme forståelse for hvordan dagens Forsvar er, og opplever at samfunnets legitimering trekkes i tvil. Det oppleves også at man blir sett ned på. Dette resulterer i at det er liten interesse av å identifisere seg i M04 uniformen i det sivile samfunnet.

Forsvaret har valgt å auksjonere ut militære artikler og uniformer til sivile som et resultat av omstillingen. I henhold til straffelovens §328 er det forbudt for sivile å benytte seg av offentlig uniform. Tilsvarende sier uniformsreglementet for Hæren. Auksjoneringen har medført at Forsvarets renommé ødelegges. Dette innebærer utvisking av respekten og særegenheten for Forsvaret, helheten er medvirkende til forvitring. Offiserene ønsker ikke å gå frem som eksempler i den hensikt å vise profesjonens ansikt utad under slike omstendigheter. Det å gå frem som gode eksempler er vesentlig med bakgrunn i at påvirkningskraften ledere har overfor andre er stort, og det er den viktigste grunnen til at vi heller ikke ønske å skille oss ut, sett opp imot Operativ Psykologi.

5.4 Anbefaling og forslag til videre forskning

Jeg er av den oppfatning at Forsvaret er tjent med å utrede videre problemstillinger som også går utover denne oppgaven. Forsvaret bør iverksetter tiltak som gjør at profesjonen som offiserene oppfatter sammenfaller med befolkningens oppfatning og forståelse av den. Dette for at militært personell skal kunne ha den rettmessige statusen og eksklusiviteten som profesjonen innehar som utgangspunkt, og ikke minst for at utøverne skal kunne utøve profesjonen til det den er ment for på best mulig måte med størst mulig støtte i befolkningen.

Forslag til videre forskning:

Er det slik at de sivile ikke vet hvordan det dagens Forsvar er?

Dette sett opp mot kapasiteter, antall, hva slags oppdrag de er ment til å skulle kunne gjennomføre med dagens styrker osv.

Kildeliste

BØKER/TIDSSKRIFTER:

Eide, Jarle & Johnsen, Bjørn Helge. (2006). *Operativ psykologi*. (2.Utgave) Bergen: Fagbokforlaget.

Forsvarets Forum. (2012, 07. Desember). Mailkorespondanse med Alf Kåre Eide vedrørende F – 2006, nr 5: Vil stramme opp uniformsbruken.

Forsvarets Forum. (2010). Pomp og praktisk. *F*. nr 9. Fetsund: Aktietrykkeriet AS.

Forsvarets Forum. (2011). Uniform for alle. *F*. nr 6. Fetsund: Aktietrykkeriet AS.

Forsvarets Forum. (2012). Militær glam. *F*. nr 6. Fetsund: Aktietrykkeriet AS.

Forsvarets overkommando. (2001). *Veiledning for skikk og bruk i Forsvaret*. Oslo: Falck AS.

Hærstaben. (2010). *TJ 12-3: Uniformsreglementet for Hæren 2010*. Bardufoss: Hærstaben

Hærstaben. (2011). *TJ 12-3-3: Uniformsreglementet for Hæren 2010*. Bardufoss: Hærstaben

Forsvarsstaben. (2007). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. Oslo: Forsvarets stabsskole.

Ipsos MMI. (2012). *Forsvarets Innbyggerundersøkelse 2012*.

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

Jacobsen, Dag Ingvar og Thorsvik, Jan (2007) ”*Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse*” (3.Utgave). Bergen: Fagbokforlaget.

Jensen, Are Langaard. (2008). *Den militære profesjonsidentitet: En studie av norske Krigsskolekadettens identitetsdanning*. Oslo: Universitetet i Oslo

Johannessen, Asbjørn Tufte, Per Arne & Christoffersen, Line. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt Forlag AS.

Kaufmann, Astrid & Kaufmann, Geir. (2011). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. (4.Utgave). 3.Oppslag. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

LO Aktuelt. (2011). *Tidsskrift nummer 17*.

Heggen, Kåre. (2008). Profesjon og identitet. I: Molander, Anders & Terum, Lars Inge (red). *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.

Mæland, Jens Olav. (1998). *Yrkesetikk for offiserer*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS

Salling Olesen, Henning. (2004). Har professioner en fremtid og kan de professionelle skabe den? I: Hjort, K (red): *De professionelle – forskning i professionsutdannelser*. Fredriksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Vernepliktsverket. (2012, 06. Desember). Mailkorespondanse med Wenche Syversen.

Wenger, Etienne. (2004a). *Praksisfællesskaber. Læring, mening og identitet*. København: Hans Reitzels Forlag A/S. Dansk oversettelse av: *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*. (1998).

INTERNETT:

<http://forsvaret.no/om-forsvaret/organisasjon/haren/Sider/Om-Hæren.aspx> (13.11.12 kl. 20:40)

<http://hogskolene.forsvaret.no/krigsskolen/studietilbud/kvalifiseringskurs/Sider/kvalifisering skurs.aspx> (13.11.12 kl. 18:45)

<http://snl.no/Hæren> (13.11.12 kl. 14:10)

<http://www.aftenposten.no/meninger/sid/Vi-gjor-var-plikt-7052115.html> (01.12.12 kl. 1100)

<http://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/> (20.11.12 kl. 11:00) De Nasjonale Forskningsetiske komitéer for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) (2006): *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*.

<http://www.p4.no/story.aspx?id=493188> (16.11.12 kl. 09:15)

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dok/regpubl/prop/2011-2012/prop-73-s-20112012/4.html?id=676075> (15.11.12 kl. 13:10)

<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/22-juli/artikkel.php?artid=10062751> link til spørreundersøkelse ”Hva mener du? Er det greit at Forsvaret øver mer i Norske byer?” (04.11.12 kl. 15:00)

http://no.wikipedia.org/wiki/Hærens_uniformer (13.11.12 kl. 13:40)

http://no.wikipedia.org/wiki/Konformitet#cite_note-0 (15.11.12 kl. 12:00)

<http://no.wikipedia.org/wiki/Offiser> (13.11.12 kl. 14:20)

http://no.wikipedia.org/wiki/Sivilt_samfunn (13.11.12 kl. 14:30)

<http://no.wikipedia.org/wiki/Uniform> (13.11.12 kl. 13:35)

<http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=101510> (14.11.12 kl. 19:00)

Vedlegg