

Våpenvalgets muligheter og begrensninger

*(En kvalitativ studie om når våpenvalget bør gjennomføres på
Krigsskolen)*



KRIGSSKOLEN

Joakim Olafsen

Bachelor i militære studier – ledelse og landmakt

Emne fordypning

2017

Antall ord: 9941

Forord

Først og fremst vil jeg utrykke min takknemlighet til informantene som har latt seg intervjuet. Dere har gitt meg muligheten til å utforske våpenvalget på en måte jeg ikke ville klart uten deres bidrag. Jeg vil også takke min veileder, Anders Calder Haavik-Nilsen, som har vært en uvurderlig sparringspartner, og som bidro til å skape retning i oppgaven. Uten din balanserte tilnærming mellom innspill og kritiske tenkning uten å presentere en fasit, ville jeg aldri hatt det samme personlige forholdet til oppgaven. Til slutt vil jeg takke Tone Haugen som har satt av mange timer til å korrekturlese innholdet. Uten din bistand ville oppgavens språk vært betydelig svekket.

Gjennom denne oppgaven har jeg hatt anledning til å utforske en spennende tematikk som berører alle som går på Krigsskolen. Jeg har tilegnet meg ny kunnskap om hvordan prosessen våpenvalg henger sammen, og sitter igjen med et helt annet inntrykk av dens kompleksitet. I dette arbeidet har jeg oppdaget en rekke ulike ting som rører seg i kulissene, noe jeg ikke hadde like god forståelsen for gjennom eget våpenvalg. Etter disse oppdagelsene har jeg fått større respekt for arbeidet rundt, og for partene som er involvert i gjennomføringen.

Oslo, april 2017

Joakim Olafsen

Innholdsfortegnelse

Forord	2
1 Innledning.....	4
1.1 Bakgrunn	4
1.2 Problemstilling.....	5
1.3 Avgrensning.....	6
1.4 Begreper.....	7
2 Metode.....	8
2.1 Metodevalg	8
2.2 Metodebeskrivelse	8
2.3 Metodekritikk	10
2.4 Kildevalg og kildekritikk.....	11
3 Empiri.....	14
3.1 Våpenvalg	14
3.2 Iverksettelsesbrev og langtidsplanen	16
3.3 Intervjuene	17
3.4 Forsvarets Personellhåndbok – del B	18
4 Teori	19
4.1 Selvbestemmelsesteorien.....	19
4.2 Ledelse basert på menneskesyn	20
5 Drøfting	22
5.1 Faktorer.....	22
5.1.1 Forutsigbarhet.....	25
5.1.1.1 Grunnlag	25
5.1.1.2 Drøfting.....	25
5.1.1.3 Delkonklusjon	27
5.1.2 Økonomi.....	28
5.1.2.1 Grunnlag	28
5.1.2.2 Drøfting.....	28
5.1.2.3 Delkonklusjon	30
5.1.3 Motivasjon.....	32
5.1.3.1 Grunnlag	32
5.1.3.2 Drøfting.....	32
5.1.3.3 Delkonklusjon	35
6 Konklusjon	36
7 Videre forskning.....	37
Referanseliste	38
Vedlegg 1 – Intervjuguide.....	40
Vedlegg 2 – Intervjukontroll – Aina Nygård Bjørnenak.....	41
Vedlegg 3 – Intervjukontroll – Ann-Kristin Borge	45
Vedlegg 4 – Intervjukontroll – Kadett 1	49
Vedlegg 5 – Intervjukontroll – Kadett 2	52
Vedlegg 6 – Intervjukontroll – Petter Gulling	57
Vedlegg 7 – Intervjukontroll – Roar Wold	61

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

I likhet med resten av Forsvaret, skal Hæren forholde seg til den nye langtidsplanen. Det hele startet med at regjeringen ønsket en utredning av forsvarssektoren. Sammen med forsvarssjefens fagmilitære råd mottok de råd fra Ekspertgruppen for Forsvaret av Norge, McKinsey sin rapport om reduksjon av kostnader, NSMs sikkerhetsfaglige råd og en rapport fra Vernepliktutvalget (Regjeringen, 2015). Disse rådene gikk inn i det videre arbeidet om Forsvarets nye langtidsplan. Produktet kom 17. Juni 2016, navngitt Kampkraft og bærekraft (Regjeringen, 2016). Langtidsplanen ble formalisert gjennom et iverksettingsbrev som traff de ulike etatene innenfor forsvarssektoren (Regjeringen, 2014). Dette er føringer Forsvaret må forholde seg til i fremtiden.

Fra 1. januar 2016 trådte den nye militære ordningen i kraft. Denne skal blant annet motvirke at Forsvaret blir en topptung organisasjon. Ordningen setter et tydeligere skille mellom spesialisten og generalisten. Den vil bidra til at spesialistene kan få et lengre karriereløp, uten å være avhengig av å gå krigsskole. (Forsvaret, 2015). Frem til i dag har hovedtyngden av søkere til krigsskolene bestått av tidligere tilsatte. De har som regel militær erfaring før de kvalifiserer seg til skoleplass. Denne rekrutteringen er i endring.

«Hovedvei inn skal være fra videregående skole og/ eller førstegangstjeneste (...) Overgang fra OR til OF skal være mulig, men skal holdes på et minimumsnivå.» (Forsvarsdepartementet, 2016, s. 46). Den nye utdanningsreformen vil påvirke krigsskolenes utdanning. Forutsetningene endres, og utdanningsinstitusjonene må komme med løsninger for å møte de nye kravene. Bestillingen forblir uendret, utdanningen skal fortsatt lede til en produksjon av dyktige offiserer.

Krigsskolene er et felles utgangspunkt for de fleste norske offiserer. Disse institusjonene former fremtidens offiserer, og skal forberede kadettene på yrket - militær profesjonsutøver. Krigsskolen blir som resten av Forsvaret påvirket av langtidsplanen. Utdanning og virksomhet må ta hensyn til iverksettingsbrevet, og samtidig forme utdanningen slik at kvaliteten i den fremtidige produksjonen av yrkesoffiserer opprettholdes.

Krigsskolens våpenvalg er et veiskille for kadettene som avklarer våpen- og troppearttilhørighet. Dette avgjør samtidig hvor i landet en blir lokalisert de kommende årene. Tidspunktet kan være avgjørende for karrierevei, men vil i like stor grad være en faktor som påvirker hverdagslivet til den enkelte. Frem til våpenvalget har kadetten liten forutsetning for å planlegge sitt liv etter Krigsskolen. Det er vanskelig å beregne hvor man kan kjøpe seg bolig, eller hvor en kjæreste må belage seg på å flytte til dersom de ønsker å være sammen i hverdagene. Våpenvalget får mye å si for hvordan livet etter Krigsskolen blir.

Våpenvalget avgjør hvilken fagretning den enkelt vil tilhøre. Det er først på dette tidspunktet det vil være aktuelt å spisse utdanningen inn mot det våpenet den enkelte skal tjenestegjøre ved. Skolens utdanningsmodell vil derfor påvirkes av våpenvalgets tidspunkt, og vil være en faktor for hvordan utdanningen formes.

Hæren påvirkes også årlig av våpenvalget på Krigsskolen. Når våpenvalget er gjennomført, kan avdelingene begynne arbeidet med å få rett personell i rett stilling. Avdelingene har stillingshjemler som skal fylles, og dersom de av ulike årsaker ikke får tilstrekkelig med personell fra Krigsskolen, må disse rekrutteres gjennom andre kanaler, eller leve med vakanser i strukturen.

1.2 Problemstilling

En ny utdanningsmodell er på trappene, med økende fokus på effektivisering og besparende tiltak (Regjeringen, 2016, s. 96). Det vil kunne se ut som at utdanningen på Krigsskolen vil bli presset på tid og ressurser. Dette gir utfordringer for Hæren, Krigsskolen og kadettene. Majoriteten av de som rekrutteres til Krigsskolen i fremtiden vil rekrutteres rett fra videregående skole (Regjeringen, 2016, s. 97), og vil derfor ikke ha samme faglige ballast fra Forsvaret. Dette tilsier at de ikke vil ha den samme forståelsen av organisasjonen, som påvirker når kadetten er klar til å gi en kvalifisert mening om hvor han/hun vil tjenestegjøre. På den andre siden har Krigsskolen et annet dilemma. Med dårligere tid, elevmasser med mindre faglig dyktighet og organisasjonsforståelse enn tidligere, skal de levere det samme produktet som har blitt levert frem til i dag:

Hovedfokuset i utdanningen er å:

- Forstå det særskilte samfunnsansvar vi har som offiserer for bruk av legitim makt for å bidra til trygghet for den norske befolkningen
- Opparbeide ekspertise i å planlegge og gjennomføre operasjoner hjemme og ute
- Bygge en identitet og et samhold som gir den enkelte styrke og trygghet til å håndtere de svært krevende situasjonene vi må kunne håndtere som offiserer

(Krigsskolen, 2015, s. 5)

Endrede forutsetninger kan føre til at det vil være vanskelig å levere det samme produktet med lik fremgangsmåte. Når våpenvalget gjennomføres kan bli en avgjørende faktor, og oppgaven søker derfor å svare på følgende problemstilling:

Når bør våpenvalget på Krigsskolen gjennomføres og hvilke muligheter kan dette tidspunktet gi utdanningen?

1.3 Avgrensning

Oppgaven vil ikke forsøke å komme frem til en ny løsning på skolemodell. Drøftingen vil belyse fordeler og ulemper ved våpenvalgets tidspunkt i utdanningen.

Intervjuene begrenser seg til å bruke informasjonen som er overlevert muntlig. Det vil bli sett bort fra å fortolke data som kroppsspråk og sinnsstemning. Dette blir en for stor belastning på intervjuer som har gjennomført intervjuene alene. Det utelukkes ikke at slike data kan ha påvirkning på empirien, men problemstillingen er ikke av personlig karakter, og vil sannsynligvis ikke være ubehagelig å besvare. Kroppsspråk, sinnsstemning, fremtoning og atmosfære vurderes derfor som mindre viktig i denne sammenheng.

I oppgaven er det våpenvalget til Krigsskolen Operativ som vil være styrende. Med bakgrunn i oppgavens begrensninger vil det ikke være rom for å inkludere andre studieløp ved Krigsskolen.

Drøftingen vil begrenses til de styrende faktorer som ligger til grunn for våpenvalget i dag. (Se sitat: 3.1 – Våpenvalg.)

Med bakgrunn i manglende tallgrunnlag vil faktoren *Økonomi* avgrenses fra harde data i form av tall. Det vil fokuseres på de forholdene som kan ha innvirkning i et økonomisk perspektiv.

Faktoren *Motivasjon* er en av tre faktorer i drøftingen. Teorigrunnlaget avgrenses til to teorier, for å opprettholde en balanse mellom de tre faktorene.

1.4 Begreper

KS - Krigsskolen – Når det refereres til KS, er det snakk om Hærens krigsskole. Krigsskolens operative linje har i dag to løp: Gjennomgående og vanlig ordning – tre år. Dagens gjennomgående ordning består av totalt fire år, hvor befalsskolen gjennomføres i forkant av Krigsskolen. Den vanlige ordningen er ett treårig løp hvor søkerne har befalsutdanning fra før.

HST – Hærstaben.

Hæren – Refererer til Hæren som organisasjon. Krigsskolen er en del av Hæren, men vil behandlet selvstendig, og regnes ikke med når Hæren omtales.

FD - Forsvarsdepartementet

IVB – Iverksettelsesbrev Langtidsplan for Forsvaret.

LTP - Langtidsplanen – Prop. 151 S (2015-2016) Kampkraft og bærekraft Langtidsplan for forsvarssektoren.

P-kabalen – Utdanningen personellforvaltere har med å fylle stillingene i de ulike avdelingene.

Generalist – En person som kan litt om mange ting. Generalistens spesialitet er å se helhet.

De nye kadettene – Fremtidens søkere til Krigsskolen, hvor Hovedtyngden vil komme rett fra videregående skole.

OR – Other ranks. Refereres til som spesialist.

OF – Offiser. Refereres til som generalist.

Spisses/Spisset utdanning – Utdanning som i større grad kan tilpasses de fagkunnskaper som blir aktuelle etter utdanningen.

2 Metode

«Å bruke en metode (...) betyr å følge en bestemt vei mot et mål (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 29). I dette kapitlet vil det redegjøres for valg av metode, og på den måten bidra til å styrke oppgavens troverdighet og pålitelighet (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, ss. 229-230). Dette kapitlet vil innledningsvis ta for seg valg av metode, og hvordan oppgaven har tilnærmet seg problemstillingen. Deretter vil metoden som er valgt for å besvare problemstillingen beskrives. For å styrke oppgavens objektivitet, vil neste del ta for seg de ulemper valgt metode medfører (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 232). Til slutt vil metodekapitlet ta for seg kildene som er brukt, og hvilke kritikkverdige forhold disse innehar.

2.1 Metodevalg

Forståelsen som er opparbeidet i dokument søket og i samtaler med informanter, tilsier at våpenvalget er en delikat sammensetning av sosialt konstruerte hendelser. Dette gjør en kvalitativ tilnærming egnet. På denne måten kan det etableres dypere innsikt i prosessen. Ifølge Ann-Kristin Borge har våpenvalget forandret seg flere ganger, som gjør en kvantitativ metode mindre egnet. Ulike gjennomføringer gir endrede inngangsverdier, som gjør innsamlingen av data utfordrende. En slik tilnærming legger opp til å finne utbredelse av fenomener, og kategorisere gjennom opptelling av fenomener. Å produsere empiriske data er tidkrevende, og tidsrommet for oppgaven tilsier at dette kan bli en utfordring. Selv om forholdene ikke er optimale for en slik fremgangsmåte, gjør kompleksiteten at en kvalitativ, empirisk forskningsmetode er valgt for å få en bredere forståelse for når våpenvalget bør plasseres i tid.

2.2 Metodebeskrivelse

Med et manglende teorigrunnlag vil oppgaven i hovedsak konsentreres rundt empirisk forskning. Styrende dokumenter som gir føringer for våpenvalg og intervjuer vil skape empirigrunnlaget for oppgaven. Et dokument søk vil derfor gjennomføres for å skape oversikt over påvirkende forhold. Dette søket vil også fastslå hvordan våpenvalget gjennomføres i dag, og hvordan nye føringer utfordrer dagens modell.

Det er flere forhold som påvirker svaret på problemstillingen, og det blir derfor nødvendig å ha en fortolkende tilnærming. (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 173). Det er gjennomført intervjuer og ekspertintervjuer med påfølgende analyse av datagrunnlaget. For å se problemstillingen i et bredere perspektiv, ble kandidatene valgt ut med bakgrunn i deres ulike tilknytning til våpenvalget.

Utvelgelsesprosessen har basert seg på snøballmetoden for å finne frem til de nøkkelpersonene som sitter på informasjon av høy relevans (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 109). Gjennom samtaler med veileder og informanter har nye forslag til kandidater kommet på bane. På denne måten har snøballen rullet, som har gitt tilgang på relevante intervjuobjekter.

I denne studien er det foretatt en intervjukontroll for å begrense misforståelser mellom intervjuer og intervjuobjektene. Dette tiltaket skal sikre bedre objektivitet og troverdighet. Etter intervjuenes gjennomføring, har intervjuet blitt behandlet og sammenfattet til tekst innen en dag. Dette sikrer at intervjuet er frisk i minnet, noe som gjør det enklere å huske detaljer når dette blir ført i pennen. Intervjuobjekt har fått denne sammenfatningen tilsendt, og med dette muligheten til å komme med innvendinger eller tilføyelser dersom det skulle være en differanse i forståelsen.

Intervjuene ble gjennomført med hjelp av en intervjuguide. Denne hadde en semistrukturert tilnærming for å opprettholde fleksibilitet gjennom intervjuene. Et semistrukturert intervju gir mulighet til å endre rekkefølge på spørsmål dersom informanten bringer et nytt tema på bane (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2011, s. 139). Det var forventet ulike tilnærminger til våpenvalgets tidspunkt, og intervjuguiden ble utformet for å ha et handlingsrom til god flyt. Enkelte spørsmål ble formet som åpne spørsmål, med oppfølgingsspørsmål som et tillegg for situasjoner med dårlig respons, eller for videre utforskning av informantens synspunkter. Deretter ble det stilt mer lukkede spørsmål, for å angripe kjernen i problemstillingen. Denne tilnærmingen var valgt for å gi informantene mulighet til å utforske tematikken, uten større påvirkning fra intervjuer. Informantene kommer fra ulike ståsteder, noe som gjør at en standardisert intervjuguide med en strukturert intervjutilnærming ikke treffer alle like godt. Det kom tidvis oppdukkende tematikk som intervjuguiden heller ikke tok høyde for. Det ble derfor stilt improviserte spørsmål for å utforske dette ytterligere.

Det vil antakeligvis være forskjellige oppfatninger av hva som er det beste tidspunktet. Representanter fra ett synspunkt vil derfor ikke være dekkende for å svare godt på problemstillingen. Ved å intervju kandidater som opplever våpenvalget fra ulike sider, blir det en god bredde i empirien. Dette vil øke validiteten i studien.

Oppgaven vil tilnærme seg problemstillingen med utgangspunkt i stabsstudiemetodikk. Det vil utledes faktorer som vil nyttes i drøftingen. Delkonklusjonene fra hver enkelt faktor vil deretter samles for å besvare problemstillingen. Det vil være punkter fra stabsstudiemetodikken som utelates i utformingen. Punkt 1.6 – Krav (Krigsskolen, 2016, s. 27), vil eksempelvis utelates da det ikke finnes en oppdragsgiver som stiller ufravikelige krav. Forutsetninger vil komme som del av den løpende teksten for å skape bedre flyt i oppgaven.

2.3 Metodekritikk

Det er vanskelig å gjøre en fullstendig analyse av problemet med de begrensninger som ligger til grunn. For at oppgaven skal kunne komme frem til en metodisk god løsning, vil den være avhengig av å begrenses i omfang. Dette er avgjørende for at resterende innhold blir analysert tilstrekkelig.

Intervjuene preges av at det finnes en avsender og mottaker. Intervjuerens evne til å persipere og fortolke dataene fra intervjukandidatene vil kunne påvirke utfallet. Det kan ikke utelukkes at intervjueren kan misforstå eller tillegge mening med bakgrunn i egne erfaringer. Oppgaven strekkes over et kort tidsrom, og ressursene er få. Intervjuene er gjennomført med én intervjuer, noe som gir begrensninger for hvor mye informasjon som kan absorberes gjennom intervjuet. Under intervjuene har båndopptaker blitt nyttet for å kvalitetssikre dataene etter gjennomføringen.

Samspillet mellom intervjuer og informant virker inn på resultatet, og manglende intervjutrening kan gi konsekvenser for dataene. Det skal også legges til at ulik støy og avbrytelser kan være med å forme hvordan samspillet i intervjuet utvikler seg. Intervjuet med Kadett 2 ble avbrutt midtveis, og intervjuer måtte be mennesker om å forlate rommet slik at intervjuet kunne fortsette. Dette kan ha vært ødeleggende for flyten og relasjonen som bygges underveis.

Intervjuet med Aina Bjørnenak ble utført over telefon, noe som begrenser intervjuet i noen grad. Det er ingen måte for intervjuer å lese kroppsspråk under et slikt intervju, og det er vanskeligere å etablere en relasjon før og underveis. Dette kan føre til at informanten ikke får samme tilliten til intervjuer, som igjen kan påvirke åpenheten.

Stabsstudiemetodikk er i utgangspunktet en metodisk god fremgangsmåte, men det finnes fallgruver i en sammenheng som denne. Studien skrives av en person, noe som vil føre til at forfatteren alene dikterer hvilke teorier og empiri som skal vektlegges i studien. Forfatterens agenda kan redusere objektiviteten.

Mange slutninger i drøftingen baserer seg på abduksjoner. I en fullstendig analyse med påfølgende induktiv tilnærming, kunne en studert fenomenet våpenvalg mer presist. Siden oppgaven begrenses i tid, vil en slik fremgangsmåte bli for omfattende. Med empirigrunnlaget oppgaven har samlet inn, vil abduksjoner av dette datagrunnlaget fortsatt kunne gi gode funn.

2.4 Kildevalg og kildekritikk

Informantene består blant annet av tidligere kadetter som har gjennomført våpenvalget i nær fortid. De ble intervjuet for å få kadettens perspektiv på problemstillingen. De tidligere kadettene sitter utelukkende på erfaringer fra eget våpenvalg. De har ingen spesiell kompetanse opp mot våpenvalget, og vil holdes anonyme i oppgaven. Fra Hærstaben (HST) har Ann-Kristin Borge stått i spissen for fordelingen i våpenvalget for kull Krebs (14-17). Aina Bjørnenak har hatt hovedansvaret for selve gjennomføringen av det samme våpenvalget. Disse ble intervjuet for å få perspektiver fra Hæren. Roar Wold fra studieseksjonen som har opplevd våpenvalget fra flere hold gjennom sin tid på Krigsskolen, og Kullforstander Petter Gulling som nylig har stått i spissen for gjennomføringen av våpenvalget for kull Krebs 2014-2017, ble intervjuet for å få skolens perspektiv. Gjennom sine stillinger, representerer de ulike vinklinger opp mot tematikken, men det skal legges til at deres utsagn ikke nødvendigvis fronter Hærens eller Krigsskolens offisielle meninger.

«Ofte er det vanskelig å avgjøre på forhånd hva som vil være *nok* intervjuer. Mange forskere hevder at det bør gjennomføres intervjuer helt til forskeren ikke lenger får noen ny informasjon» (Johannesen, Tuft, & Christoffersen, 2011, s. 104). Seks intervjuer er gjennomført. Enkelte vil

hevde at dette er for få. Det var ønskelig å intervju flere kandidater, men dette begrenset seg i tid, ressurser og tilgjengelighet. Ytterligere intervjuer hadde gjort innsamlingen for omfattende. Det var ønskelig å intervju enkelte nøkkelstillinger i Hæren, blant annet fagsjefer for de respektive våpen. Det kunne kommet frem ytterligere verdifulle meninger og tanker om tematikken gjennom flere intervjuer av ulike stillinger i HST. Nåværende Dekan Tor-Erik Hansen som representerer KS i prosjektgruppen for utvikling av ny skoleordning, og tidligere skolesjef Ingrid Gjerde som opplevde det siste våpenvalget som sjef for Krigsskolen kunne også bidratt med ytterligere innsikt.

Informantutvelgelsen er tilpasset for å få stor bredde. To informanter fra hver vinkel mot problemstillingen sikrer dette til tross for at det er flere kandidater som er interessante. De seks informantene er valgt ut med bakgrunn i deres erfaring og kompetanse, som resultat av å ha jobbet med eller opplevd våpenvalget i nær fortid. Deres erfaringer er ferskest på område, noe som øker relevansen opp mot problemstillingen.

Karriere- og tjenesteplan for Hæren - vedlegg A, vil bli nyttet for å se på hvordan våpen og troppearter blir fordelt i dag. Dette dokumentet beskriver våpenvalget helt overordnet. Dokumentet gir HST føringer for hvilke prioriteringer og faktorer som skal ha en sentral rolle i våpenvalget, men utelater å forklare hvorfor dette er besluttet. Svakheten blir derfor en manglende forståelse for tankene bak disse slutningene.

Langtidsplanen for Forsvaret vil nyttes for å synliggjøre de nye retningslinjene for utdanning. Dette er et styrende dokument som nylig er friggitt. Dokumentet har trådt i kraft, men virkningen har ikke oppnådd effekt på mange områder. Utdanningen på Krigsskolen må endres som resultat av dette, og det er etablert prosjektgrupper for å utarbeide en løsning. Dette følger med seg at fremtidig skoleordning/skolemodell ikke eksisterer på nåværende tidspunkt - denne er under utredning. Føringene i langtidsplanen kan i noen grad gi forutsetninger for å predikere hvordan skolemodellen kan bli.

Datagrunnlagets hovedtyngde vil bestå av empiri. Svært få styrende dokumenter går gjennom den samme valideringsprosessen som teorier. Det manglende teorigrunnlaget rundt denne tematikken, gjør at datagrunnlaget i hovedsak må baseres på empiri fra dokumentøket og intervjuene.

Som teoretisk forankring vil oppgaven bruke motivasjonsteorier. Selvbestemmelsesteorien og motivasjonsteorien til McGregor vil bli nyttet for å belyse motiverende forhold. På grunn av oppgavens omfang, må antallet teorier begrenses. Disse teoriene er valgt med bakgrunn i empirien fra intervjuene. Teorien til McGregor blir brukt i sammenheng mellom HST og kadettene. Dette er ikke en optimal applisering av teorien, da denne beskriver forholdet mellom leder og ansatt. HST er ikke kadettens arbeidsgiver slik forholdet beskrives i denne teorien, og det vil derfor kunne oppleves kunstig å bruke teorien på en slik måte. Det er påvirkende forhold som likevel kan belyses gjennom denne teorien.

Det refereres til andre forfattere sin forståelse av teoriene, noe som kan forurense det opprinnelige budskapet. Det er foretatt en kildekritisk vurdering i slike tilfeller. For å sikre god forståelse, er det utforsket hvor forfatteren henviser til. En kontroll opp mot den faktiske teoretiske opprinnelsen er utført som et tillegg.

3 Empiri

Våpenvalget på KS er en tematikk det ikke finnes mye tidligere forskning på. Dokumentasjonen på hvordan våpenvalget gjennomføres, og bakgrunnen til hvorfor det gjennomføres slik, er mangelfull. Dagens våpenvalg vil derfor bli belyst gjennom empiri basert på dokumenter som gir relevante føringer, og gjennom den forståelsen som er opparbeidet gjennom intervjuene. Denne delen av oppgaven vil gjøre rede for hvordan våpenvalget gjennomføres i dag, og hvordan langtidsplanen legger opp til at utdanningssituasjonen blir fremover.

3.1 Våpenvalg

Våpenvalget er prosessen som avgjør hvor kadettene får sin våpentilhørighet. Denne fordelingen har foregått på ulike måter. Våpenvalget har eksempelvis blitt overlatt til kadetten, hvor kullene selv skulle eniges om hvem som skal hvor. I dag gjøres fordelingen av HST (Forsvaret, 2015, s. 11). Kadettens skolerresultater og karakter i skikkethet som militær leder (SML), utgjør til sammen rangeringslisten som legger grunnlaget for når HST gjennomfører fordelingen. Kadettene fyller ut en prioriteringsliste, og HST plasserer kadettene etter de føringer som er gjeldende for våpenvalget.

Kritisk tilbakeført kompetanse en variabel som er med å påvirke våpenvalget. «Kadettene vil etter endt utdanning normalt returnere til egen troppeart» (Forsvaret, 2015, s. 11). Å føre denne kompetansen tilbake til eget våpen vil være en økonomisk lønnsomhet. Det fastslås i Vedlegg A til Hærens tjeneste- og karriereplan at Hærens behov er styrende (Forsvaret, 2015, s. 11). Dette betyr i all enkelhet at Hærens behov for tilførsel av yrkesbefal innen de ulike troppeartene er høyest prioritert. Våpenvalget består med andre ord ikke av rene tilfeldigheter, dette er en prosess HST bruker mye tid og ressurser på. HST har mange retningslinjer som blir styrende for gjennomføringen:

Hærstaben fastsetter etter innspill fra Fagsjefene en fordelingsnøkkel for hvert kull. Våpengren- og troppeartsfordelingen gjennomføres i begynnelsen av første halvår i 3.avdeling (siste året av KS bachelor). I forkant av fordelingen arrangerer HST et informasjonsmøte for kadettene med HST, fagsjefene og avdelingene. HST fordeler kadettene ut i fra fordelingsnøkkelen og vektlegger den enkeltes realkompetanse. HST leder fordelingsprosessen og styrende faktorer for fordelingen skal være:

- Våpen-/troppeartstilhørighet skal i størst mulig grad opprettholdes
- Personell med spesiell kompetanse¹ skal i størst mulig grad tilbakeføres til våpen- troppeart
- Skoleresultater fra KS skal vektlegges, herunder både karakterer og skikkethet som militær leder (SML) fra KS skal legges til grunn
- Alle våpen-/troppesarter skal ha personell fra gjennomgående KS O
- Kadettene leverer HST en ønskeliste med begrunnelse prioritet 1-8

(Forsvaret, 2015, s. 11)

Selv om det var vanskelig å finne konkrete analyser av dagens tidspunkt for våpenvalg, kom det frem i intervjuet med Ann-Kristin Borge og Aina Bjørnenak at plasseringen har en hensikt. Et senere tidspunkt kan være tiltenkt å motvirke at gjennomføringen blir en hvilepute for kadetten. For å opprettholde motivasjonen til å prestere over tid, vil et sent våpenvalg være en motivasjonsskilde da skoleresultatene blir trukket inn i rangeringen.

Våpenvalgets tidspunkt foregår i slutten av fjerde semester, og Ann-Kristin Borge trekker frem at dette er det seneste tidspunktet hvor det frigjøres tilstrekkelig tid til å gjennomføre en god disponeringsrunde i etterkant. For at kadetten skal få mulighet til å påvirke rangeringslisten i størst mulig grad, er våpenvalget plassert etter de største evalueringene. Eksamensresultater og prestasjoner blir trukket inn som vurderingsgrunnlag, og på denne måten vil det bli en rettferdighet da alle vurderes på bakgrunn av like forhold.

Kadettens tidligere erfaring, kompetanse, skoleresultater og skikkethet som militær leder blir avgjørende for hvordan man stiller når prioriteringslisten leveres. Deretter må HST gjøre fordelingen så god som mulig. Populære våpen tiltrekker seg flest søkere, noe som øker faren for at de som rangeres høyt også havner på samme plass. HST må håndtere dette slik at det blir

en god spredning av kompetanse til alle våpen. Som Roar Wold nevnte i sitt intervju: «Det er ikke et mindre for behov for flinke offiserer i noen våpengren eller troppeart». Dette gjør at alle ikke nødvendigvis får sin vilje selv om de har prestert godt.

3.2 Iverksettingsbrev og langtidsplanen

Langtidsplanen kom 17. Juni, og ble godkjent samme dag. Dette dokumentet ligger til grunn for Iverksettingsbrevet Langtidsplanen for Forsvaret. «Iverksettingsbrevet for langtidsplanen (IVB LTP) formaliserer Forsvarsdepartementets (FD) oppdrag til etatene for gjennomføring av langtidsplanen for 2017-2020, basert på Stortingets behandling av innst. 62 S (2016-2017, jf. Prop. 151 S (2015-2016) *Kampkraft og bærekraft*» (Forsvarsdepartementet, 2016, s. 6).

Disse dokumentene gir konkrete føringer for hvordan Forsvaret skal formes i årene fremover. Utdanning og utdanningsinstitusjonene i Forsvaret er ikke et unntak, og i Langtidsplanens punkt 8.5.3 presenteres tre konkrete tiltak for organisatoriske endringer innenfor utdanning:

«Det første tiltaket er å etablere strategisk styring av hele utdanningssystemet, både den nivådannende utdanningen og den mer grenvise fag- og funksjonsrettede utdanningen ved våpenskolene» (Regjeringen, 2016, s. 96). Videre blir det presisert at Forsvarsstaben vil ivareta Forsvarssjefens helhetlige ansvar for utdanning. Dette innebærer kontroll og styring av utdanningssystemet som baserer seg på rammer satt av Forsvarsdepartementet.

Neste tiltak innebærer at Forsvaret ikke lenger skal ha seks individuelle høyskoler. Krigsskolen, Sjøkrigsskolen, Luftkrigsskolen, Forsvarets ingeniørhøgskole, Forsvarets etterretningshøgskole og Forsvarets høgskole skal sammenslås til en ny felles høyskole. Skolene vil foreløpig opprettholde egne skolesjefer og nåværende geografisk plassering. Befalsskolene vil også havne i inn under paraplyorganisasjonen, med intensjonen om å utnytte synergieffekter mellom de ulike nivådannende skoler (Regjeringen, 2016, s. 96).

Det tredje tiltaket som skal iverksettes omhandler en organisatorisk sammenslåing av våpenskolene til et skolemiljø i hver forsvarsgren. Dette skal skape forutsetninger for «framtidig styring og ledelse av fag- og funksjonsrettet utdanning som blir hovedtyngden i utdanningssystemet etter implementering av militærordningen» (Regjeringen, 2016).

«Den nye felles høyskolen skal følge universitets- og høyskoleloven slik en akkreditering krever» (Regjeringen, 2016). Dette medfølger at skolemodellen kommer til å legge opp til utdanning som anerkjennes sivilt, ikke ulikt den nåværende løsningen på utdanning i Forsvaret.

I punkt 8.5.4 presenteres kostnadseffektivisering. «Forsvaret skal redusere sine utdanningskostnader ved å endre måten utdanning leveres på» (Regjeringen, 2016, s. 97). Det legges stort fokus på at mer av utdanning skal foregå på tvers av forsvarsgrener og fagmiljøer, og at sivilt samarbeid vil bli mer aktuelt for å dekke undervisningsmålene (Regjeringen, 2016, s. 97).

Rekrutteringsgrunnlaget for offisersutdanning er i endring: «Hovedveien inn til offisersutdanning skal være direkte fra videregående skole. Denne modellen innebærer at befalsutdanning inkluderes i offisersutdanningen» (Regjeringen, 2016, s. 97). Dette er ikke så ulikt slik vi kjenner KS gjennomgående. Denne modellen har blitt testet, og er nå satt på vent for utredning i forbindelse med endring av skolemodellen på KS. En av de største forskjellen på Krigsskolens nåværende gjennomgående ordningen og den fremtidige løsningen, er varigheten av utdanningen. I fremtiden vil denne bestå av totalt tre år, hvor befalsskoleåret er inkludert. Påfølgende nødvendig fagutdanning skal så langt det er mulig, gjennomføres innenfor denne rammen (Regjeringen, 2016, s. 97). Dette betyr en rekruttering av personell med mindre erfaring og mindre kjennskap til Forsvaret som organisasjon. Disse menneskene skal i utgangspunktet utdannes til å bli like kompetente som dagens krigsskoleutdannede. Hovedforskjellen blir kjennskapen til Forsvaret og reduksjonen på totalt ett år i utdanningsløpet.

3.3 Intervjuene

Empirien fra intervjuene vil bli presentert i drøftingen. Det er samlet store mengder data i forbindelse med intervjuene, og intervjukontrollen til hvert enkelt intervju følger oppgaven som vedlegg for å øke sporbarheten.

3.4 Forsvarets Personellhåndbok – del B

Våpenvalgets tidspunkt begrenses i forhold til Forsvarets personellpolitikk. «Varsel om ny beordring som medfører endret tjenstedistrikt skal normalt varsles seks md. før beordringsdato, med mindre noe annet er avtalt med den berørte tilsatte» (Forsvarets personell- og vernepliktssenter, 2016, s. 22). Varslingstiden vil derfor påvirke hvor sent det er mulig å gjennomføre et våpenvalg.

4 Teori

Dette kapittelet vil gjøre rede for teorien som nyttes videre i oppgaven. Selvbestemmelsesteorien og motivasjonsteorien til McGregor er de teoriene som er valgt.

4.1 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien forklarer indre motivasjon (Deci & Ryan, 1985). Teorien legger til grunn at mennesker er aktive. De nytter ikke stimuli som en årsak for oppførsel, men heller en mulighet som kan utnyttes for å tilfredsstille personlige behov (Deci & Ryan, 1985, ss. 4-9). Denne teorien bygger på at mennesket har noen grunnleggende psykologiske behov, og i hvilken grad disse tilfredsstilles vil avgjøre individets indre motivasjon. Gjennom teorien argumenter Deci og Ryan for at det er den individuelle opplevelsen av autonomi, kompetanse og tilhørighet som er de viktigste psykologiske faktorene til indre motivasjon (Selfdeterminationtheory, 2017).

Behovet for autonomi:

Referer til individets følelse eller forståelse av at en selv er opprinnelsen til oppførselen som ledet til adferd (Moen, Skaalvik, & Hacker, 2009, s. 83). Handlinger er et resultat av at interesser og verdier gir utløp for personlig initiativ. «Å erfare at egen atferd er et uttrykk for en selv (selv om påvirkning fra ytre faktorer også er tilstede), vil dermed føre til en utvikling og forsterkning av selvbestemmelsesbehovet» (Lyngstad, 2015, s. 10).

Behovet for kompetanse:

Refererer til følelsen av å fungere effektivt sosialt og i situasjoner hvor prestasjoner teller. For å føle seg kompetent og for å fungere optimalt i sine omgivelser, vil det oppstå et behov for å søke utfordringer for å vedlikeholde og utvikle egenskaper. Dette skaper indre motivasjon. (Moen, Skaalvik, & Hacker, 2009, s. 83)

Behovet for tilhørighet:

Forklares gjennom følelsen av tilknytning til andre. Et tosidig syn der individet tar hånd om andre, og hvor andre tar hånd om individet. Mennesker har behov for å føle at de hører til. Mennesker trenger å føle seg integrert og akseptert av andre (Moen, Skaalvik, & Hacker, 2009, s. 83).

Når disse psykologiske behovene dekkes, vil menneskene bli engasjerte, effektive og motiverte. Dette vil fremme en søken etter nye utfordringer og personlig utvikling. (Lyngstad, 2015, s. 10).

4.2 Ledelse basert på menneskesyn

McGregors teori fremmer to menneskesyn, syn X og Y. Hver av disse synene legger til grunn forskjellige antakelser om hvordan mennesket er konstruert (Luftforsvaret, 1995, s. 172):

Teori X:

- Mennesket har en motvilje mot arbeid, og vil om mulig unngå dette.
- Folk må derfor tvinges, styres, kontrolleres, instrueres og trues med straff for å skape tilstrekkelig innsats eller ytelse.
- Gjennomsnittsmennesket foretrekker å bli ledet, og trives ikke under ansvar. Dette gir få ambisjoner, som gjør at mennesket ønsker trygghet fremfor alt annet

(Luftforsvaret, 1995, s. 172)

Teori Y:

- Mennesket finner det like naturlig å bruke krefter på å arbeide som på lek eller hvile.
- Kontroll gjennom trussel og straff er ikke de eneste måtene å motivere. Dersom individet identifiserer seg med sine oppgaver, vil det kunne arbeide og kontrollere eget arbeid.
- Belønningen ved vellykket gjennomføring henger sammen med individets identifisering med oppgave og målsetting.

- Ved normale anledninger vil gjennomsnittsmennesket akseptere oppgaver, og oppsøke ansvar.
- Fantasi, oppfinnsomhet og skaperkraft er meget utbredt, og ikke begrenset til et fåtall mennesker.
- Menneskets potensiale innenfor intellektuell kapasitet blir ikke utnyttet til det fulle i dagens samfunn.

(Luftforsvaret, 1995, ss. 172-173).

De ulike menneskesynene kan gi forståelse for valg av lederskap. Fører lederen et autoritært lederskap, kan dette lede til at ansatte viser motvilje for arbeid. Responsen fra de ansatte kan understøtte lederens syn på at mennesker forstås ut i fra Teori X. At mennesket reagerer negativt på et autoritært lederskap, er ikke ensbetydende med at mennesket alltid er motvillig til innsats. Dersom lederen utviser et enda mer autoritært lederskap med bakgrunn i denne forståelsen, vil dette kunne bli en ond sirkel (Luftforsvaret, 1995, ss. 173-175).

Et positivt menneskesyn med demokratisk lederstil vil kunne føre til en god sirkel. Lederen delegerer mer ansvar og myndighet, som fører til at medarbeiderne i mange tilfeller viser mer initiativ. Arbeidernes positive respons kan bli en bekreftelse for lederen, som gjør det mulig å forstå mennesket ut i fra Teori Y (Luftforsvaret, 1995, ss. 173-175).

5 Drøfting

Dette kapittelet vil først utlede faktorene som påvirker når det er hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget. Deretter vil tidsrommet hvor det er mulig å gjennomføre et våpenvalg bli identifisert. Videre vil det bli sett på betydningen av hver enkelt faktor og hvordan endrede forutsetninger påvirker våpenvalgets tidspunkt. Det vil utarbeides delkonklusjoner for hver faktor som til sammen vil utgjøre oppgavens konklusjon i det avsluttende kapittel.

5.1 Faktorer

Når et våpenvalg bør forekomme avhenger av de faktorer som ligger til grunn for våpenvalget, og hvordan disse vektet. Faktorene som påvirker dette tidspunktet vil i hovedsak ikke endre seg. Som nevnt i empirien er de nye føringene om skolemodellen og det nye rekrutteringsgrunnlaget til Krigsskolen de største endrede forutsetningene. Selv når dette inntreffer, vil fortsatt de samme partene berøres. Dette gjør det rimelig å anta at det vil være mulig å bruke de samme faktorene som grunnlag i alle våpenvalg. Førende for våpenvalget blir vektingen av disse sett opp mot ønsket sluttresultat. Når forutsetningene endres vil det bli relevant å revurdere vektingen av faktorene.

I intervjuene og dokument søket ble det oppdaget at våpenvalget primært påvirker Hæren, kadetten og Krigsskolen. Andre grupper vil oppleve våpenvalget som et resultat av hvordan det treffer en av disse kategoriene. Kadettens pårørende vil for eksempel påvirkes med bakgrunn i relasjonen til kadetten. Drøfting vil derfor foregå med utgangspunkt i Hæren, Krigsskolen og kadetten.

Våpenvalgets gjennomføring skaper forutsigbarhet for Hæren, men går samtidig på bekostning av handlefriheten. I følge Aina Bjørnenak vil hærens avdelinger få mindre handlingsrom dersom kadettene låses til sine våpen tidlig. Dette kan gi et smalere handlingsrom til å foreta endringer i forbindelse med personellkabal. På den andre siden påpeker Roar Wold at kadetten vil ha motsatt opplevelse. Når Hæren får handlefrihet, vil kadetten få mindre forutsigbarhet. Kadettene vil oppleve våpenvalget tettest på kroppen, da dette blir et avgjørende øyeblikk for karriereutsikter og geografisk plassering. Våpenvalget gir Krigsskolen forutsigbarhet på samme måte som kadettene. Det kommer frem i samtlige intervjuer at det vil være aktuelt å spisse utdanningen først når kadettens tilhørighet bekreftes. Forutsigbarhet blir

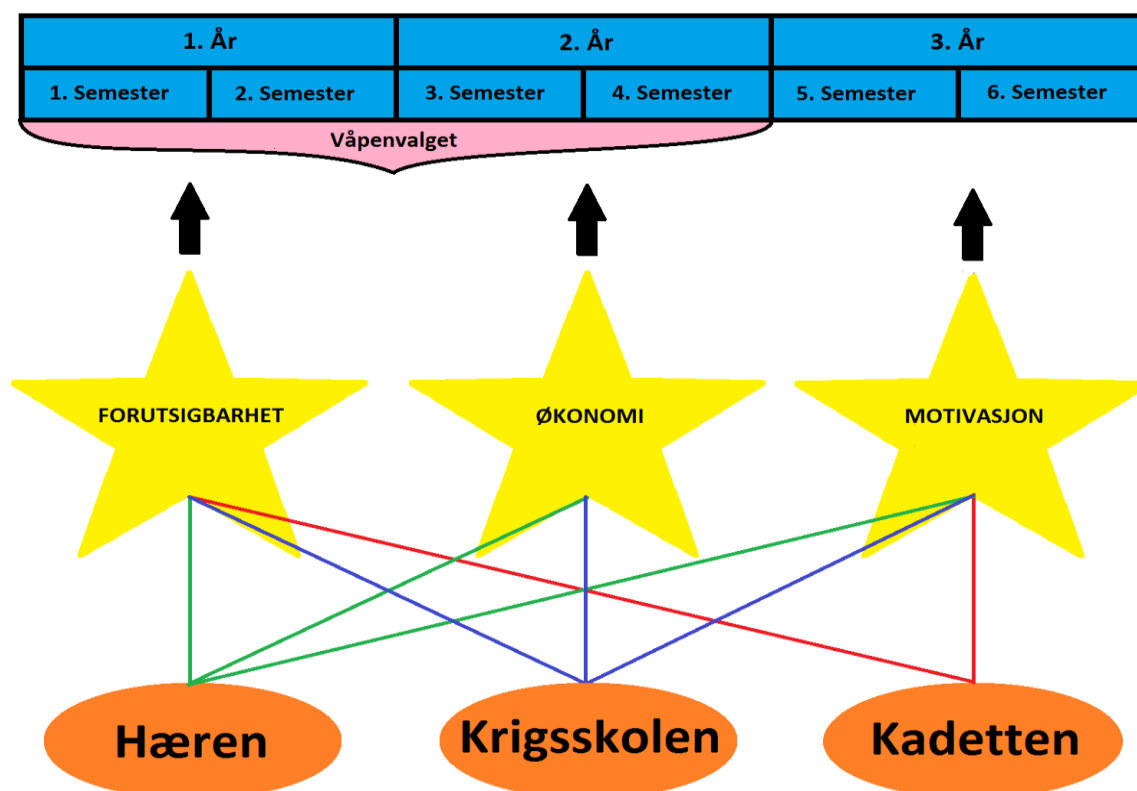
noe som treffer alle de involverte, og får således stor påvirkning på når våpenvalget bør gjennomføres.

Et annet hensyn som har fått mye oppmerksomhet i de senere årene er økonomisk lønnsomhet. I intervjuene kom det frem at HST bruker mye ressurser på våpenvalget. Når våpenvalget gjennomføres vil gi direkte konsekvenser i et økonomisk perspektiv. En endring av tidspunktet medfører en automatisk endring i innholdet av rangeringslisten. Det kan argumenteres for at det er innholdet i rangeringen som avgjør mengden ressursene HST benytter, men et tidligere tidspunkt tvinger frem et nytt rangeringsgrunnlag da man ikke har de samme resultatene å tillegge. Faktoren tid blir derfor relevant opp mot Hæren da et endret tidspunkt vil innvirke på økonomiske hensyn. Når våpenvalget avholdes påvirker Krigsskolens handlingsrom. Et tidligere våpenvalg kan skape forutsetninger for en smartere måte å drive utdanning, som kan bli både tid- og økonomibesparende. Kadetten er den eneste som ikke påvirkes direkte av økonomiske hensyn sett i sammenheng med når våpenvalget avholdes. Kadetten vil oppleve det økonomiske perspektivet i forbindelse med hvordan utdanningen formes, og vil dekkes av andre faktorer.

Det siste forholdet som får betydning for våpenvalgets tidspunkt er motivasjon. Tidspunktet i dag bygger opp til en konkurransesituasjon mot slutten av KS. Som det kommer frem i samtlige intervjuer, er våpenvalget et usikkerhetsmoment som påvirker skolehverdagen til kadettene. I studiehandboken til Krigsskolen (2015, s. 20) står det at kadettene er studiets viktigste resurs. Kadetten bidrar gjennom aktiv deltakelse og gjensidig kunnskapsformidling, og bidrar til læring gjennom egen kunnskap utover det Krigsskolen formidler. De nye kadettene vil ikke ha samme faglige tyngde, noe som påvirker i hvilken grad skolen vil klare å utnytte denne synergieffekten i fremtiden. Våpenvalget dikterer store deler av kadettens fremtid, og gjør det naturlig å anta at hver enkelt ønsker å stille sterkest mulig til selve gjennomføringen. Den enkeltes motivasjon til å prestere på skolen vil derfor berøres. Krigsskolens motivasjon ligger i hvordan oppdukkende utfordringer gjør det mulig å løse utdanningsoppdraget. Hærens motivasjon ligger i at KS løser sitt oppdrag. Hæren er opptatt av at kadetten skal bli et tilfredsstillende produkt som kan tilføres de respektive avdelinger.

Faktorene som drøftes videre blir derfor: *Forutsigbarhet, Økonomi og Motivasjon.*

Våpenvalg kan ikke gjennomføres senere enn fjerde semester. Som nevnt i empirien er det krav til seks måneders varsel om beordring. Ann-Kristin Borge trekker frem at det blir vanskelig å gjennomføre våpenvalget senere grunnet disponering. Videre vil forutsigbarhet til avdelinger med tanke på personell og avdelingens evne til å påvirke tjenestesteder gjøre det vanskelig å utsette våpenvalget ytterligere. På den andre siden blir det tidligste tidspunktet diktert av når søkerne til KS aksepterer tilbudet om skoleplass. Dette øyeblikket definerer hvem som tiltrer Krigsskolen, som gir de aktuelle navnene for videre beordring. Drøftingen vil derfor se på tidsrommet fra den enkelte aksepterer skoleplass, til slutten av fjerde semester. Dette er ytterpunktene hvor det er praktisk mulig å gjennomføre et våpenvalg.



Figur 1

(Figur 1 – Visualisering av drøftingen: Oransje ovaler viser aktørene i våpenvalget. Stjerner viser faktorene i drøftingen. Grønn, blå og rød strek viser påvirkningsforholdet mellom aktør og faktor. Rosa farge angir våpenvalgets handlingsrom. Figuren viser også oppbygningen til Krigsskolen Operativ sine tre utdanningsår slik utdanningsmodellen har sett ut i 2014-2017)

5.1.1 Forutsigbarhet

5.1.1.1 Grunnlag

Samtlige som ble intervjuet var enige om at våpenvalget påvirker alles forutsigbarhet. I denne faktoren skal våpenvalgets tidspunkt drøftes i lys av forutsigbarhet, og belyse hva dette medfører for Hæren, Krigsskolen og kadetten. Avslutningsvis vil drøftingen oppsummeres i en delkonklusjon for å avdekke når våpenvalget bør gjennomføres med bakgrunn i faktoren *Forutsigbarhet*.

5.1.1.2 Drøfting

Ifølge Aina Bjørnenak vil avdelingene ha et større handlingsrom dersom valget gjennomføres sent. Organisasjonsstrukturen endrer seg stadig, og det er vanskelig å forutse om strukturer vil bestå. En utfordring som ble nevnt flere av intervjuene er p-kabalen. Det er vanskelig å forutse om personell vil fortsette i avdelingen. Enkelte velger å slutte i Forsvaret, noen søker seg til ny stilling, og andre finner ut at de ønsker å studere. Slike forhold med påfølgende kort varslings tid gir problemer for personellforvaltere i Hæren. Det kan se ut som at kadettene blir brukt til å gjøre de siste tilpasningene i p-kabalen. For Hæren favoriserer dette et senest mulig våpenvalg, da dette gir bedre handlefrihet for oppdukkende personellproblematikk. På den andre siden legger Kadett 1 og 2 til at beordringssystemet kan bidra til å skape bedre forutsigbarhet rundt troppssjefsnivået. Roar Wold mener at hvis denne problematikken opphører, så har Hæren ellers få innvendinger om våpenvalgets tidspunkt.

Det var splittede meninger om Hærens evne til å predikere det fremtidige behovet av offiserer. Petter Gulling, Aina Bjørnenak, Kadett 1 og Kadett 2 påpeker at enkelte forhold gjør det vanskelig for avdelingene å forutsi behovene. Utfordringer med strukturer som legges ned, og at personellflyten kan være uforutsigbar gjør dette vanskelig. På den andre siden mener Roar Wold at Hæren er i stand til å predikere behovstilskuddet fra KS tidligere. Økes presset på simuleringen av Hærens behov, vil det være mulig å forutse dette. Ann-Kristin Borge understøtter at behovet i Hæren har forholdt seg stabilt nok til å gjennomføre våpenvalget tidligere. Roar Wold sier at man må regne med en liten feilmargin med et tidligere våpenvalg, men oppsigelsestiden til de ansatte vil gi det handlingsrommet avdelingen trenger for å foreta

nødvendige justeringer. Om Hæren klarer seg uten dette handlingsrommet, vil avdelingene kunne få tidligere kjennskap til de som etterhvert tiltrer.

I intervjuene var det bred enighet om sammenhengen mellom tidlig våpenvalg og muligheter for en spisset utdanning på KS. Det var imidlertid delte meninger rundt et spisset utdanningsløp. Når kadettene får sin tilhørighet, får de samtidig vite hva de skal jobbe med etter uteksamineringen. Dette kan gi utbytte i undervisningen, da hver enkelt kadett kan tilpasse sin lesing. Dette gir også skolen muligheter til å tilpasse utdanningen for å treffe ulike behov. På den andre siden trekkes det frem at dette kan medføre en ulempe, da en rettet utdanning kan gå på bekostning av helheten. Den viktige generalistkompetansen kan bli redusert som følge av at kadettene utelater å fokusere på ting som oppleves som mindre viktige. Roar Wold påker at helhetsforståelsen for samvirkeelementene ikke er kritisk de første årene etter uteksaminering, men blir raskt viktig når man forlater troppssjefsnivå. Kadett 2 var i tvil om hvor spesifikk utdanningen kan bli, men så fordeler med å spisse undervisning. Samtlige informanter nevner at en spisset undervisning kan gi undervisningen et tilskudd.

I følge Aina Bjørnenak og Roar Wold får kadettene bedre forutsigbarhet dersom våpenvalget holdes tidlig. Kadettene har liten forutsigbarhet utover årene på Krigsskolen før våpenvalget er gjennomført. Ved å gjennomføre våpenvalget på det tidligste tidspunktet, vil kadettene få best forutsigbarhet til å planlegge livet etter KS. Spørsmålet som må stilles er: I hvilken grad er kadetten klar for å gjennomføre våpenvalget så tidlig? Som nevnt i empirien og av flere informanter, vil ny rekrutteringsmodell gi kadetter med andre forutsetninger. Roar Wold tror disse vil være avhengige av å gå seks måneder på Krigsskolen før de er klare til å foreta et slikt valg. Ett år etter oppstart er tidspunktet han foretrekker. På denne tiden har skolen anledning til å gi kadettene et innblikk i organisasjonen, som vil gjøre de i stand til å gi en kvalifisert mening om hva de ønsker. Ann-Kristin mener det vil ta tid før kadetten lærer å kjenne seg selv godt nok til å ta denne avgjørelsen. En skal bli kjent med eget lederskap, og en modningsprosess er derfor nødvendig. Aina Bjørnenak og Petter Gulling tror også at dårligere kjennskap til Forsvaret gjør det nødvendig å utsette våpenvalget hvis kadettene skal være med å påvirke resultatet. Skolen er også avhengig av tid for å kunne skape seg et evalueringsgrunnlag av kadettene, da instruktører og tilsatte ved skolen må følge kadettene over en periode for å kunne skape dette inntrykket. Våpenvalget bør derfor falle i slutten av andre semester for å gi kadettene mulighet til å opparbeide seg oversikt. Dette tidspunktet tillater at skolen får samlet et rangeringsgrunnlag for gjennomføringen.

Gjennomføres våpenvalget når søkerne takker ja til skoleplass, vil det ikke være nødvendig å samle et rangeringsgrunnlag i ettertid. Våpenvalget vil da kunne basere seg på rangeringen de fikk på opptaket. Den store ulempen blir som det kommer frem i empirien og intervjuene – kadetter med dårligere kjennskap, som gir dårligere forutsetninger for å ta et kvalifisert valg.

5.1.1.3 Delkonklusjon

Forutsatt at Hæren klarer seg uten handlingsrommet et sent våpenvalg gir, bør våpenvalget holdes på et tidlig tidspunkt. Dette gir Hærens avdelinger tidligere kjennskap til de kommende offiserene. Et tidlig våpenvalg kan gå på bekostning av forutsigbarheten til hver enkelt avdeling, men vil ikke være av alvorlig karakter. Et våpenvalg som gjennomføres tidlig gir kadettene og skolen mulighet til å spisse undervisningen, men kan gå på bekostning av generalistkompetansen. Våpenvalget bør ikke gjennomføres før andre semester da dette vil gi kadettene dårligere forutsetninger for å gjennomføre et kvalifisert valg. Et tidligere tidspunkt vil også gjøre det vanskelig for skolen å utarbeide et rangeringsgrunnlag. For å gi kadettene forutsigbarhet utover årene på Krigsskolen, bør våpenvalget likevel holdes så tidlig som mulig. Våpenvalget bør derfor gjennomføres i slutten av andre semester sett i lys av faktoren Forutsigbarhet.



Figur 2

(Figur 2 – Visualiserer når våpenvalget bør gjennomføres med bakgrunn i faktoren Forutsigbarhet)

5.1.2 Økonomi

5.1.2.1 Grunnlag

Ifølge Ann-Kristin Borge brukes det mer tid og ressurser på våpenvalget, enn det gjøres på seleksjon og uttak til bataljonssjefer og stabsskole. Hun legger til at dette er uttak som kan være viktigere enn ett våpenvalg på KS. Dilemmaet er at kadettene er i begynnelsen av sin karriere, og våpenvalget legger grunnlaget for kadettene og Hærens fremtid. Med bakgrunn i dette blir våpenvalget en viktig prosess. Våpenvalget har foregått på mange ulike måter gjennom tiden. Alle informantene var dog enige om at det alltid har eksistert misnøye rundt våpenvalget. På den andre siden mener Roar Wold og Ann-Kristin Borge at de fleste slår seg til ro med den våpenarten de får tildelt, og det kan virke som om våpenvalgets tidspunkt ikke nødvendigvis blir avgjørende for at folk velger å slutte i Forsvaret. I denne faktoren vil økonomiske hensyn drøftes opp mot våpenvalgets tidspunkt. Drøftingen vil tilnærme seg hvilke muligheter og bindinger forskjellige tidspunkter gir. Deretter vil drøftingen oppsummeres i en delkonklusjon for å svare på når et våpenvalg bør gjennomføres av økonomiske hensyn.

5.1.2.2 Drøfting

Petter Gulling og Roar Wold legger frem at de er usikker på om skoleresultatene bør ligge til grunn for våpenvalget. Behovet for flinke offiserer er ikke større i enkelte avdelinger. Skal karakterene veie tungt i rangeringen, er det enighet blandt informantene om at våpenvalget bør foregå på et sent tidspunkt. Er man ute etter å få rett person på rett plass, er KS med sine team og veiledere også i stand til å gjøre denne fordelingen ifølge Roar Wold. Skyves mer av ansvaret over til KS, ville dette redusert Hærstabens bruk av ressurser betraktelig. En annen åpenbar fordel med en slik løsning er at de menneskene som jobber med kadettene, har førstehåndserfaring med hver enkelt kadett. Roar Wold mener det vil være mulig for KS å gjøre et våpenvalg med tilsvarende godt resultat i løpet av seks måneder til ett år. Kadett 2 og Ann-Kristin Borge tror et tidligere våpenvalg ville gitt tilsvarende, eller bedre resultat. Ulempen med en slik løsning blir at forholdet mellom kadett og instruktør vil kunne påvirke seleksjonen. Subjektive oppfatninger av kadetter, hvor instruktører ikke kommer overens med den enkelte, kan føre til at personlige forhold forurenses prosessen. Tilsvarende vil personlige relasjoner

mellom kadetter og instruktører, eller personer som er med å påvirker beslutninger i forbindelse med fordelingen, kunne oppleves suspekt fra ulike hold. Ansvar for denne fordelingen vil etterhvert havne hos den felles opprettede høyskolen i Forsvaret, men dette vil ikke endre denne argumentasjonen. Dersom KS får mer av ansvaret for gjennomføringen, ligger det et potensial i å kutte på beslutningstakere i prosessen. Hærens behov vil alltid være styrende, men det vil ikke være mer problematisk for KS å forholde seg til de samme retningslinjene. I en slik arbeidsfordeling vil HST på mange måter være oppdragsgiveren til KS, og gjennom en styringsdialog vil HST kunne forsikre seg om at Hærens behov blir ivaretatt.

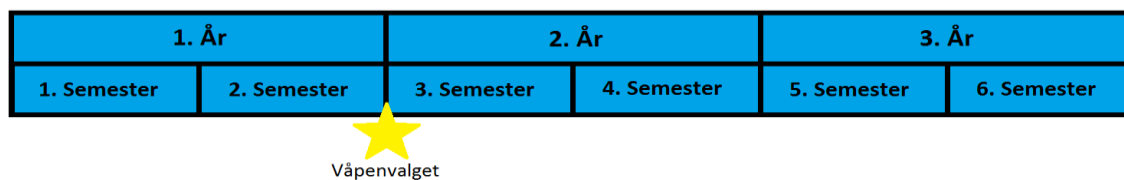
Uavhengig av om Krigsskolen eller Hærstaben har ansvaret for gjennomføringen, vil våpenvalget åpne opp for økonomiske gevinster i utdanningen på KS. Som nevnt i empirien legger langtidsplanen føringer for utdanningsmodellen. Det skal legges til rette for et tettere samarbeid mellom fagmiljøer, skoler og med sivile utdanningsinstitusjoner. Et tidlig våpenvalg vil gjøre dette mulig. Som det kommer frem i samtlige intervjuer, og drøftingen av faktoren *Forutsigbarhet*, vil et tidlig våpenvalg gi mulighet for en spisset utdanning. Ifølge Roar Wold og Kadett 2 åpner dette for å involvere Våpenskolen og andre fagmiljøer i undervisningen. På denne måten kan den enkelte kadett få tidlig forståelse for sin rolle i samvirke. Som vist i empirien vil ikke de nye kadettene ha den samme faglige ballasten, og vil kunne mangle helhetsforståelse for brigadesystemet og Hæren. Kadett 1 og 2 påpeker hvordan kadettene kan bli et tilskudd i denne sammenheng. Et tettere samarbeid mellom KS og fagmiljøene kan utlikne gapet som oppstår. Dersom kadettene får faglig påfyll i en tidlig fase av utdanningen, kan dette utnyttes direkte i undervisningen. Dersom alle kadettene får faglig påfyll fra det våpen de skal tjenestegjøre ved etter uteksaminering, vil alle kunne bidra inn i emne 4 - Ledelse av operasjoner. Blir kadettene faglig dyktige nok til å gi hverandre gode innspill i undervisningen, vil det være mulig å se på oppbygningen av taktikkseksjonen på KS. Dette vil redusere behovet for instruktører med kompetanse fra alle våpen for å få den integrerte samvirkeforståelsen i utdanningen. I intervjuene var det enighet mellom Kadett 1 og 2 om at bredden i kompetanse fra alle våpen var mangelfull i undervisningen. Ved å øke den faglige dyktigheten til kadettene, kan man samtidig øke faglige utbyttet i utdanningen. På en annen side byr dette samtidig på utfordringer - offiseren skal være en generalist. Faren for at kadetter går glipp av viktig kunnskap blir dilemmaet Krigsskolen må forholde seg til. Kadett 2 tillegger at det også er usikkert i hvilken grad avdelingene ønsker, eller har muligheten til å involvere seg i kadettens utdanning. Sett i et økonomisk perspektiv, vil et våpenvalg som gjennomføres før taktikkundervisningen treffer kadetten kunne redusere behovet for ansatte ved skolen.

Hvordan skolemodellen blir er under utredning i skrivende stund. Det vil være vanskelig å predikere hvordan denne løsningen vil se ut, men kan tenkes å være et utskrevet befalskurs over seks måneder, med påfølgende seks måneder rettet mot emne 2 – Profesjonsgrunnlaget. Andre tenkte løsninger kan være en modulbasert utdanning, eller løsninger hvor deler av utdanningsmålene blir dekket før/etter Krigsskolen. Med bakgrunn i befalsutdanningen og emne 2 – Profesjonsgrunnlaget, virker det logisk at utdanningen får en generell del som vil være lik for alle. Ser man bort fra forutsigbarheten kadettene får gjennom et tidlig våpenvalg, vil ikke undervisningen kunne spisses før grunnperioden er gjennomført. Ved å gjennomføre denne får Krigsskolen tid til å bli kjent med hver enkelt kadett. Dette kan være tilstrekkelig for å skape et rangeringsgrunnlag for våpenvalget. Rangeringen vil ikke være hjemlet i de tyngste fagene på skolen, som ifølge informantene ikke er optimalt dersom karakterer skal veie tyngst hva gjelder prestasjoner. Spørsmålet blir om gode karakterer er et synonym med gode prestasjoner etter Krigsskolen. Aina Bjørnenak sier at det ikke nødvendigvis er slik. Det er ikke en selvfølge at de samme kadettene som uteksamineres med de beste karakterene, presterer best når de kommer til avdeling. Det kan finnes andre metoder å fordele kadetter på, som ville gitt tilsvarende eller bedre resultat. Våpenvalget bør gjennomføres etter grunnperioden, slik at KS får tid til å opparbeide seg et rangeringsgrunnlag. Våpenvalget bør samtidig komme før fagene hvor forutsigbarheten åpner opp for didaktiske og økonomiske gode løsninger som vil gagne Hæren og Krigsskolen.

5.1.2.3 Delkonklusjon

Med et tidligere våpenvalg ser det ut som at HST kan spille mer på KS under gjennomføringen, og på den måten redusere sin bruk av ressurser. Et tidlig våpenvalg vil legge til rette for å utnytte det økonomiske potensialet rundt samarbeid. På en annen side vil ikke rangeringen bli hjemlet i de tyngste fagene med en tidlig gjennomføring. Personlige forhold mellom kadett og instruktør vil kunne forurense prosessen om skolen får ansvaret. Tilsvarende vil sosiale tilknytninger eller relasjoner kunne oppleves suspekt fra ulike hold. Et tidlig våpenvalg åpner imidlertid opp for å implementere løsninger hvor våpenskolen, avdelingene og sivile utdanningsinstitusjoner opptrer mer aktivt i undervisningen. Dette legger til rette for å tilpasse utdanningen for den enkelte kadett. Ved å utnytte kadettens faglige påfyll, kan kadettens kompetansen bli et tilskudd i undervisningen. Dette kan redusere behovet for en utvidet taktikkseksjon da kadettene kan lære av hverandre. En felles grunnperiode blir med stor sannsynlighet nødvendig, som gjør

at gevinstene i en endret utdanning ikke blir aktuelle før denne er gjennomført. For å gi skolen mulighet til å opparbeide en rangering av kadettene, og samtidig utnytte handlingsrommet for gode didaktiske og økonomiske løsninger - bør våpenvalget gjennomføres i slutten av andre semester.



Figur 3

(Figur 3 – Visualiserer det gunstige tidspunktet for Hæren og Krigsskolen i drøftingen av faktoren Økonomi.)

5.1.3 Motivasjon

5.1.3.1 Grunnlag

Et tidligere våpenvalg vil gi bedre forutsigbarhet som vil treffe motivasjonen til kadettene ifølge Roar Wold. Han legger også til at kadettens motivasjon i stor grad vil påvirkes av individuelle behov, som gjør det utfordrende å ta hensyn til alle. Likevel vil det være mulig å generalisere noen av mekanismene som påvirker motivasjonen til kadettmassen. Hærens motivasjon er å få et tilskudd av kompetente mennesker som fordeles på en hensiktsmessig måte. Derfor bør Hærens motivasjon ligge i å gi Krigsskolen de beste forutsetningen for å drive god utdanning. For Krigsskolen vil motivasjonen være preget av hvordan våpenvalgets tidspunkt påvirker evnen til å løse utdanningsoppdraget. Faktordrøftingen vil se nærmere på hvordan ulike tidspunkter for våpenvalg treffer motivasjonen til Hæren, Krigsskolen og kadetten. Avslutningsvis vil dette oppsummeres i en delkonklusjon for å identifisere når våpenvalget bør gjennomføres.

5.1.3.2 Drøfting

Aina Bjørnenak og Ann-Kristin Borge er opptatt av at våpenvalget ikke skal bli en hvilepute for kadetten. Med dagens våpenvalg blir innsatsen på skolen belønnet. De som gjør det godt på Krigsskolen får større påvirkningskraft under gjennomføringen av valget. Hvis våpenvalget gjennomføres på et tidlig tidspunkt, ville ikke den samme motivasjonsfaktoren ligge til grunn. Et tidlig våpenvalg risikerer derfor å gi demotiverte kadetter. Dette blir for alle praktiske formål transaksjonsledelse. Godt arbeid belønnes med valg og frihet, i motsetning til dårlige prestasjoner som gir liten mulighet til å påvirke. Ser man kadettene med menneskesynet McGregor beskriver i Teori X, er kadettene umotiverte. De trenger oppfølging for å opprettholde produktiviteten. Dette favoriserer at våpenvalget forblir sent som i dag. Legger man til grunn et menneskesyn som beskrevet i Teori Y, vil et sent våpenvalg ikke nødvendigvis gi den samme effekten på motivasjonen. Det vil fortsatt være en belønning som motivasjonsfaktor, men det kan være andre forhold som vil motivere til å prestere godt. Hvis kadettene får vite hvor de skal tjenestegjøre på et tidligere tidspunkt, vil de med den nye aksepterte oppgaven søke ansvar og utvikling. De vil kunne utforske ett nytt fagfelt selvstendig, som skaper interesse for å tilegne seg mer kunnskap utover det skolen tilbyr. Med bakgrunn i

seleksjonsprosessen kadettene går gjennom, er det nærliggende å tro at kadettmassen er av den flinke sorten. De har gjennomgått et opptak, og er funnet skikket til å bli fremtidige offiserer. Det blir derfor vanskelig å argumentere for at kadettene er avhengige av å ha våpenvalget sent for å opprettholde motivasjonen gjennom KS, som igjen favoriserer et tidlig våpenvalg. Et annet perspektiv på hvordan et sent våpenvalg kan påvirke motivasjonen er konkurransesituasjonen våpenvalget legger opp til. Konkurransen kan gi positiv effekt på motivasjonen. På en annen side, dersom resultatene på skolen blir avgjørende for rangeringen, kan det ikke utelukkes at enkelte vil holde igjen kunnskap for å gi seg selv et fortrinn. Et tidlig våpenvalg kan forhindre at kompetanse blir tilbakeholdt, med frykt for at man gjør andre konkurransedyktige nok til å bli en utfordrer i våpenvalget.

Kadett 1 og 2 vektlegger at skolen ikke ga tilstrekkelig samvirkeforståelse. Enkelte støttevåpen får ikke oppmerksomhet på skolen. Kadett 2 opplevde mangelfull forståelse for samband i militære operasjoner. Når kadetten etter endt krigsskole skulle ut å løse oppdrag, viste sambandsforståelsen seg å være svært viktig. Med en spisset undervisning kan kadettens faglige tyngde bli et tilskudd til undervisningen. Får alle faglig påfyll fra forskjellige våpen, vil alle føle at de har viktig kompetanse å bidra med. Ser man selvbestemmelsesteorien i denne sammenheng, tilhører kadettene det samme miljøet: Krigsskolen. Behovet for å føle seg kompetent dekkes gjennom at alle sitter på noe verdifullt i forbindelse med undervisningen. Når en militær plan skal utarbeides, vil alle kunne bidra med taktiske løsninger forankret i kompetansen fra eget våpen, og kadettene kan styrke samvirkeforståelsen gjennom hverandre. Om behovet for tilhørighet blir styrket eller svekket kan diskuteres. Det er vanskelig å forutsi om tilhørigheten blir størst til eget våpen, eller om kadettene vil samles med felles identitet på bakgrunn av samvirkemiljøet. Dette vil uansett understøtte det psykologiske behovet, og vil derfor være en kilde til indre motivasjon ifølge selvbestemmelsesteorien.

Kadett 2, Petter Gulling og Roar Wold påpeker i intervjuene at en spisset utdanning kan gå på bekostning av generalistkompetansen. Dette vil kunne bli et dårlig kompromiss for Hæren, som er avhengig av at offiserene har generalistkompetanse til å forstå en bredde av systemer satt i ett samvirke. En balanse som ivaretar generalistkompetansen er derfor å foretrekke. På den andre siden vil et påfyll av fagkompetanse kunne gi kadettene bedre samvirkeforståelse hvis undervisningen legger opp til dette. Dette kan igjen styrke undervisningen, og gi Hæren dyktige offiserer. Et tidlig våpenvalg legger til rette for løsninger som understøtter god undervisning.

Alle informantene oppgir i varierende grad at våpenvalget er en kilde til uro. Aina Bjørnenak opplever blant annet at det er mye usikkerhet og frustrasjon i forbindelse med våpenvalget. Kadett 1 og 2 opplevde et godt læringsmiljø hvor kullet i stor grad var samlet, men at våpenvalget ble en kilde til friksjon. Det var spekulasjoner om rangeringen, som førte til at enkelte bedrev mye lobbyvirksomhet. Det ble observert forsøk på å få avdelinger til å frigjøre stillinger for at enkelte skulle få sin ønskede plass. For enkelte var det en opplevelse av at de som hadde kontakter og bekjente, også hadde et større repertoar for å påvirke utfallet av våpenvalget. Om dette blir et problem for fremtidens rekrutteringsmodell er ikke sikkert. Som det kommer frem i Langtidsplanen (2016) vil majoriteten av de nye kadettene ha kortere fartstid i Forsvaret, noe som gir dårligere tid til å opprette et stort nettverk. På den andre siden vil det fortsatt være tilfeller av konvertering fra OR søylen. Det vil derfor forekomme tilsvarende tilfeller. Om våpenvalget holdes tidligere løser derfor ikke denne problematikken. Ulikheten blir hvilken del av undervisningen som kommer når i forhold til våpenvalget. Ann-Kristin og Roar Wold mener at friksjonen var størst i forkant og underveis i våpenvalget. Den kulminerer underveis, og situasjonen roer seg i etterkant. Et tidlig våpenvalg vil kunne redusere tidsrommet hvor denne friksjonen blomstrer, og gi muligheten til å rette energien mot konstruktiv aktivitet. Deci & Ryan (1985, ss. 8-9) sin teori hviler på fundamentet om at mennesket aktivt forsøker å få kontroll på miljøet, og kreftene som påvirker mennesket. Når våpenvalget gjennomføres, vil kontrollen gjennom den forutsigbarheten dette skaper bli styrket. Et tidligere våpenvalg vil derfor legge forutsetninger for en styrket indre motivasjon.

Det er tydelig at et tidligere våpenvalg gir Krigsskolen flere muligheter i utdanningen. Det kan derfor ikke utelukkes at bedre forutsetninger til å drive utdanning vil kunne påvirke Krigsskolens motivasjon. Deci & Ryan (1985, ss. 28-29) sier at flyt er en kilde til indre motivasjon. Når vanskelighetsgraden på oppgaven optimaliseres med bakgrunn i individets kompetanse oppstår det flyt. Blir Krigsskolens handlingsrom for smalt, kan det bli vanskelig å imøtekomme kravene som er satt til utdanningen. Dette vil ikke bidra til å skape indre motivasjon. Opplevelsen vil i stor grad dikteres av hvordan studiemodellen blir. Gjennomfører man deler av undervisningen før eller etter krigsskolen, vil dette redusere mengden undervisningsmål på KS. Dette vil igjen føre til en bedre flyt, da oppgaven blir mer håndterbar. Forutsatt at skolen skal tilby den samme kompetansen over tre år som i dag tilføres gjennom fire år: vil motiverende hensyn tilsi et tidligere våpenvalg.

5.1.3.3 Delkonklusjon

Med Bakgrunn i faktoren *Motivasjon* bør våpenvalget gjennomføres ved tiltredning av Krigsskolen. Dette vil styrke kadettens indre motivasjon som beskrevet gjennom selvbestemmelsesteoriens psykologiske faktorer. Et tidligere våpenvalg kan forhindre at konkurransesituasjonen fører til at kompetanse blir tilbakeholdt til egen fordel. På en annen side kan våpenvalget fungere som en belønning dersom rangeringen blir hjemlet i prestasjonene på skolen. Et positivistisk menneskesyn vil imidlertid tale mot slike insentiver. Kadettene er selektert og funnet skikket til å bli fremtidige offiserer i Forsvaret. Dette gir grunn til å tro at belønningsstrategi ikke nødvendigvis er den beste måten å skape indre motivasjon. Hærens motivasjon ligger i å få gode offiserer til avdelingene. Et våpenvalg som gjennomføres slik at Krigsskolen får de beste forutsetningene for å drive god undervisning vil derfor være foretrukket. Krigsskolens evne til å løse sitt utdanningsoppdrag vil påvirke motivasjonen. Ved å vanskeliggjøre dette gjennom strenge føringer og reduserte midler, vil dette kunne hemme den indre motivasjonen. For å skape flyt for Krigsskolen, bør våpenvalget legges til rette for at de kan løse oppdraget på en god måte.

1. År		2. År		3. År	
1. Semester	2. Semester	3. Semester	4. Semester	5. Semester	6. Semester

★
Våpenvalget

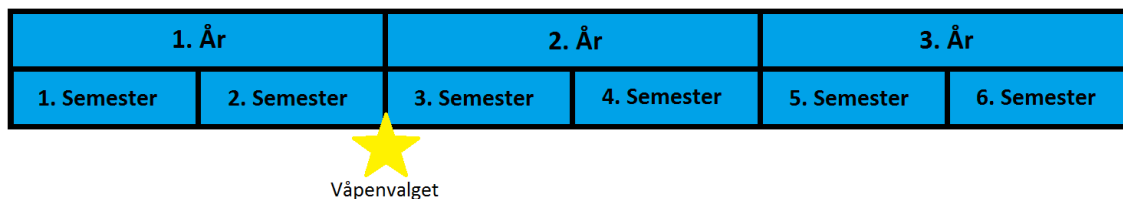
Figur 4

(Figur 4 – Visualiserer våpenvalgets favoriserende tidspunkt med bakgrunn i faktoren *Motivasjon*.)

6 Konklusjon

Denne studien har undersøkt følgende problemstilling: *Når bør våpenvalget på Krigsskolen gjennomføres og hvilke muligheter kan dette tidspunktet gi utdanningen?*

Med bakgrunn i faktorene *Forutsigbarhet*, *Økonomi* og *Motivasjon*, bør våpenvalget gjennomføres i slutten av andre semester. Dette vil gi tid til å gjennomføre en felles grunnperiode før de tyngste fagene på KS. Samtidig åpner dette for å etablere et tidlig samarbeid med våpenskolen, sivile utdanningsinstitusjoner og andre fagmiljøer som LTP/IVB legger opp til. Krigsskolen får muligheter til å tilpasse undervisningen slik at kadettene kan spisses i større grad. Dette kan gi utdanningen et positivt tilskudd da kadettene kan bli ett større faglig bidrag i undervisning. Hvis kadettene faglige påfyll kan utlikne kompetansegapet i den nye ordningen, vil det ikke være nødvendig å styrke taktikkseksjonen på KS. Fremtidens kadetter vil kunne ha manglende faglig dyktighet og helhetsforståelse for Hæren – en spisset utdanning kan kompensere for dette, og kan åpne for muligheter til å utnytte kadettene faglige påfyll i undervisningen. Dette kan bidra til å skape den samme synergieffekten som dagens ordning legger opp til. Kadettene vil samtidig kunne tilpasse egen lesing for å fordype seg i faget de skal mestre etter uteksaminering. Gjennom et tidlig våpenvalg vil avdelingene også få tidligere kjennskap til sine kommende offiserer. Den største faren ved å gjennomføre våpenvalget tidlig i utdanningen er at dette kan bli et kompromiss. Generalistkompetansen står i fare for å bli overskygget av interessen for eget våpen. Det kan det tenkes at fokuset vil rettes mot det som er nært og relevant, og det vil derfor være nødvendig med en balansert tilnærming for å sikre at generalistkompetansen og samvirkeforståelsen ikke forsvinner til fordel for fagkompetanse. Av motiverende hensyn kan et sent våpenvalg være en kilde til å prestere over tid. God innsats vil belønnes gjennom større evne til å påvirke våpenvalgets utfall. Det er imidlertid vist gjennom drøftingen at et slikt insentiv ikke nødvendigvis er den eneste kilden til motivasjon. Gjennom et tidlig valg vil kadettene indre motivasjon styrkes gjennom de psykologiske faktorene i Deci og Ryans selvbestemmelsesteori. Dette kan også gjøre kadettene mer interesserte i læring utover det skolen tilbyr. Valg løsning vil gi Krigsskolen bedre opplevelse av flyt da denne gir bedre forutsetninger for å løse oppdraget. Dette sørger for at nye føringer om utdanning ikke virker hemmende for motivasjonen, samtidig som at Hærens ønske om kompetente offiserer blir ivaretatt.



Figur 5

(Figur 5 – Visualiserer når våpenvalget bør gjennomføres.)

7 Videre forskning

Hvordan våpenvalget treffer motivasjonen, er det kadetten som er best egnet til å si noe om. Det kan være spennende å se nærmere på en kvantitativ tilnærming, og kartlegge hvordan motivasjonen til kadettene preges som følge av våpenvalget. Det vil også være mulig å gjennomføre gruppeintervjuer for å etablere dypere innsikt i motiverende forhold.

Referanseliste

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *INTRINSIC MOTIVATION AND IN HUMAN BEHAVIOR*. New York: Plenum Press.

Forsvaret. (2015). Disponering i Hæren Vedlegg A til Hærens karriere- og tjenesteplan.

Forsvaret. (2015, Juni 12). *Webområde for Forsvaret*. Hentet Mars 23, 2017 fra <https://forsvaret.no/aktuelt/klarsignal-om-ny-ordning>

Forsvarets personell- og vernepliktssenter. (2016, August 1). *Forsvarets Personellhåndbok - del B: Forvaltning av militært ansatte*. Hentet Mars 17, 2017 fra [https://www.nof.no/images/Marketing/lover%20og%20avtaler/saeravtaler%20for%20forsvaret/Personalh%C3%A5ndbok/2016-08-22%20FPH%20-%20del%20B%20\(MK\).pdf](https://www.nof.no/images/Marketing/lover%20og%20avtaler/saeravtaler%20for%20forsvaret/Personalh%C3%A5ndbok/2016-08-22%20FPH%20-%20del%20B%20(MK).pdf)

Forsvarsdepartementet. (2016, Desember 20). *Kampkraft og bærekraft: Iverksettelsesbrev til forsvarssektoren for langtidspanoden 2017-2020*. Hentet Mars 20, 2017 fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/fd/dokumenter/rapporter-og-regelverk/2016-12-20-u-ivb-ltp-2017-2020.pdf>

Johannesen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode 4.utg*. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Krigsskolen. (2015). *Studiehåndbok 2015-2016 Bachelor i militære studier - ledelse og landmakt*. Oslo: TDP.

Krigsskolen. (2016). *Metodekompendium Stabsstudien*. Oslo: TDP.

Luftforsvaret. (1995). *Håndbok i lederskap for Luftforsvaret*. Oslo: Luftforsvaret.

- Lyngstad, M. (2015). *Konkurranses-motivasjon hos idrettsutøvere*. Hentet Mars 20, 2017 fra Webområde for brage.bibsys:
<https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/id/350533/Lyngstad,%20Maria.pdf>
- Moen, F., Skaalvik, E., & Hacker, C. M. (2009). The Journal of Excellence, Issue 13. 78-84. 689 Meech Lake Rd., Chelsea, QC J9B 1H9, Canada. Hentet Mars 20, 2017 fra
http://www.zoneofexcellence.ca/Journal/Issue13/Performance_Psychology.pdf
- Regjeringen. (2014, Desember 19). *Webområde for Regjeringen*. Retrieved Februar 23, 2017, from <https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/innsikt/ltp-og-ivb/ivb-ltp-20132016/id2356380/>
- Regjeringen. (2015, August 30). *Webområde for Regjeringen*. Hentet Februar 23, 2017 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/mottar-fagmilitart-rad-1.-oktober---sendes-live-pa-nett-tv/id2454601/>
- Regjeringen. (2016, Juni). *Prop. 151 S (2015-2016). Kampkraft og bærekraft. Langtidsplan for forsvarssektoren*. Hentet Mars 2, 2017 fra Webområde for Regjeringen:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/a712fb233b2542af8df07e2628b3386d/no/pdfs/prp201520160151000dddpdfs.pdf>
- Regjeringen. (2016, Juni 17). *Webområde for Regjeringen*. Hentet Februar 23, 2017 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-langtidsplan-for-forsvarssektoren-kampkraft-og-barekraft/id2504968/>
- Selfdeterminationtheory. (2017, Mars 20). *Webområde for forskningsteamet til Deci & Ryan*. Hentet fra <http://selfdeterminationtheory.org/theory/>

Vedlegg 1 – Intervjuguide

- Presentasjon av meg
- Info om prosjekt – hva kommer jeg til å stille spørsmål om
- Betydningen av/for prosjektet
- Hvordan dokumenteres intervjuet? Hva gjøres med datamaterialet etterpå?
- Anonymitet/sikre rett til å bruke dataene hvis informanten skal kunne identifiseres
- Informere om retten til å avbryte intervjuet når som helst
- Lengden på intervjuet

Problemstilling:

På hvilket tidspunkt i krigsskoleutdanningen vil det være hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Generelle spørsmål:

1. Hvor gammel er du?
2. Hva er din sivile status?
3. Hva liker du å gjøre på fritiden?

Introduksjonsspørsmål:

1. Har du gått på krigsskolen? – Hvis ja: Hvordan var det å gå der?
2. Hvis ja på spørsmål 1: Hvilken bransje fikk du under våpenvalget?
3. Hva tenker du når du hører ordet våpenvalg?

Nøkkelsspørsmål:

1. Hvilke erfaringer sitter du med fra våpenvalget på KS?
Oppfølgingsspørsmål:
 - Hvilken rolle har du hatt i våpenvalg?
 - Hvordan opplevde du våpenvalget som prosess?
 - Hvordan mener du våpenvalget påvirker læringsmiljø i klassene?
 2. Hvilke tenker har du rundt våpenvalgets tidspunkt i utdanningen på KS?
Oppfølgingsspørsmål:
 - Hvordan tror du kadettene påvirkes av våpenvalgets tidspunkt?
 - Hvordan vil våpenvalgets tidspunkt kunne påvirke utdanningen på KS?
 3. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Kadetten, og hvorfor?
 4. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Hæren, og hvorfor?
 5. Er det andre ting som kan være med å påvirke når det er hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?
Oppfølgingsspørsmål:
 - Vil andre plasser i hæren påvirkes av når våpenvalget gjennomføres, i så fall hvordan?
 - Med den nye rekrutteringsmodellen; kadetter med enda mindre innsikt i hva Forsvaret er, og består av (rett fra VGS): Hvordan ser du på denne utfordringen opp mot tidspunkt for våpenvalg?
- **Avsluttende kommentar/tillegg/rettelser**

Vedlegg 2 – Intervjukontroll – Aina Nygård Bjørnenak

Spørsmål merket i rødt er ikke stilte spørsmål. Dette er oppfølgingsspørsmål som kunne blitt stilt avhengig av retningen på intervjuet.

Problemstilling:

På hvilket tidspunkt i krigsskoleutdanningen vil det være hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Nøkkelspørsmål

1. Hvilke erfaringer sitter du med fra våpenvalget på KS?

Svar:

Stor utfordring: Veldig mange behov og ønsker man skal prøve å imøtekomme – Hæren, avdelingene, behov og ønsker til kadetten – stor utfordring å imøtekomme ønskene til kadettene.

I våpenvalget som var i høst, ble dette veldig synlig: Mange som ønsket seg til manøverbåpen, og enkelte småvåpen slet med å skape interesse hos kadetten.

På den ene siden så bør de som har gjort det bra på KS få påvirkning på hvor de havner – lønn for strevet de har gjort på KS. Så skal man også ha dyktige folk i alle våpen og troppearter. Dette er utfordrende prosess.

Opplever at det er mye usikkerhet hos kadetten, mye frustrasjon også.

Våpenvalget får veldig mye fokus, noe som er uheldig da det stjeler læringsfokus rundt andre ting når man går på skolen.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvilken rolle har du spilt i våpenvalg?**

Svar:

Overordnede ansvaret for gjennomføringen som var med Kull 14-17. Jobber ikke med våpenvalget på årlig basis, men fikk ansvaret for årets gjennomføring.

- **Hvordan opplevde du våpenvalget som prosess?**

Svar:

Utfordrende å imøtekomme alle ønsker. Ikke praktisk mulig å gjennomføre på en måte som gjør at alle får sin vilje når det gjelder våpen og troppeart. (Utdypning – Hvorfor er det slik?) Så mange som mulig skal tilbake til troppearten de kom fra – ivareta kompetanse – spare penger og ressurser.

- **Hvordan mener du våpenvalget påvirker læringsmiljø i klassene?**

2. Hvilke tenker har du rundt våpenvalgets tidspunkt i utdanningen på KS?

Svar:

Det ville vært mer forutsigbart for kadetten og avdelingene om kvoten hadde vært klar i det man søkte på KS. Dette hadde gitt muligheten til å takke nei til en skoleplass dersom man fikk et våpen som ble skrevet på en prioriteringsliste, men som man i utgangspunktet ikke vil jobbe i.

Dette hadde gitt forutsigbarhet

Dette kunne også fått innvirkning på utdanningen underveis: Spisse fokuset mot det våpenet eller den troppearten man skal til.

Ikke planlagt spørsmål: Om kadetten visste hvilke våpen han/hun skal til alt første dagen på KS, hva kan dette gjøre med motivasjonen til kadetten?

Svar:

En roligere hverdag – slippe å ha dette som en usikkerhetsfaktor. Opplevde at dette var noe som tok mye unødvendig energi fra kadettene.

Ikke planlagt spørsmål: Ser du for deg noen negative konsekvenser dette kan medføre for motivasjonen?

Svar:

Forutsigbarhet gir mindre handlemfrihet senere – man låser kadettene, noe som gir hæren og avdelingene mindre spillerom.

Det er ikke gitt at tjenesteuttalelser og prestasjoner i pliktårene vil gi tilsvarende resultater på KS – rangeringen som hadde vært gjeldene for et opptak vil nødvendigvis derfor ikke se lik ut som rangeringen etter gjennomførte eksamener på KS.

Dersom fordelingen skjer tidlig, vil ikke de som jobber hardt på KS få samme uttelling som når resultatene er en av faktorene for kvotefordelingen i dag – kan være uheldig for mange.

Påpeker at våpenfordeling samtidig som man takker ja til skoleplass ikke nødvendigvis er den beste løsningen, men at dette er noe som er interessant og som kanskje bør analyseres ytterligere.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvordan tror du kadettene påvirkes av våpenvalgets tidspunkt?**
- **Hvordan vil våpenvalgets tidspunkt kunne påvirke utdanningen på KS?**

3. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Kadetten, og hvorfor?

Svar:

Vil være ulikt fra kadett til kadett. Avhengig av hvordan man står i forhold til kompetanse og personlige preferanser. Har man ikke noe å henvise til av tidligere erfaring, men et klart ønske om hvor man vil etterpå; vil disse kanskje foretrekke å ha våpenvalget senere, slik at arbeidet de gjør på skolen skal få betydning under selve våpenvalget. De som har erfaring fra før, vil kanskje tjene på at våpenvalget gjennomføres på et tidlig tidspunkt, slik at disse stiller sterkest mtp kompetanse – kan sikre de en plass tilbake dit de ønsker seg. Dette er en flerdelt problemstilling.

4. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Hæren, og hvorfor?

Svar:

Kanskje så sent som mulig. At navnene for de som skal starte opp først treffer avdelingene et halvår før jobb start er i utgangspunktet ikke et problem for hæren. Tror dette heller blir en større utfordring for kadettene.

Møtene som avgjør kvotefordelingen gjøres slik at avdelingene vet hvor mange kadetter som skal hvor ett og et halvt år før kadetten skal ut i jobb.

5. Er det andre ting som kan være med å påvirke når det er hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Svar:

Ja – Alle organisasjonsendringer – ikke alltid det er like god forutsigbarhet når det gjelder forandringer og hva disse innebærer. Vet ikke alltid hvordan strukturer blir, eller om disse får tilskudd eller legges ned. Dette vil få noe å si for antallet man trenger i de ulike våpen og troppearter.

Nevner langtidsplanen og IVB – mange ting som gjør at det ikke alltid er lett å ha forutsigbarhet for mange år. G-plan – legger noen føringer. Virksomhetsplanen til hæren som er mer kortsiktig.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Vil andre plasser i hæren påvirkes av når våpenvalget gjennomføres, Hvordan?**

- **Med den nye rekrutteringsmodellen; kadetter med enda mindre innsikt i hva Forsvaret er, og består av (rett fra VGS): Hvordan ser du på denne utfordringen opp mot tidspunkt for våpenvalg?**

Svar:

Da vil ikke tilbakeføring av kompetanse være aktuelt i det hele tatt. Da må våpenvalget gjennomføres senere pga. manglende kompetanse, og lite vurderingsgrunnlag.

Ikke planlagt spørsmål: Tror du det vil være aktuelt å ha et tidlig våpenvalg for disse kadettene? Hva kan dette føre med seg?

Tror det vil være fordelaktig å gjøre det senere. Da har de fått mer kjennskap til Forsvaret. Da vil også fordelingen bli mer rettferdig med bakgrunn i resultatene på skolen – lønne god innsats.

Kommer med en observasjon på våpenvalget som ble avholdt i høst: Mange av de som var rangert høy, søkte også manøver (inf/kav) som sine første prioriteringer – mange fikk også dette. Ser man dette i et lengre perspektiv, skal man fylle karrierestillinger som kp sjef, bn sjef og oppover. Dersom alle disse fortsetter, vil en konsekvens av dette kunne være at noen av de virkelig dyktige ikke når opp i denne konkurransen igjen, fordi det blir overskudd av de flinke i noen våpen. Dyktige folk vil kunne risikere å ikke få karriere/nøkkelstillinger eller stabskoleplass, ikke fordi de ikke er flinke nok, men fordi de ikke når opp i konkurransen.

Vedlegg 3 – Intervjukontroll – Ann-Kristin Borge

Spørsmål merket i rødt er ikke stilte spørsmål. Dette er oppfølgingsspørsmål som kunne blitt stilt avhengig av retningen på intervjuet.

Problemstilling:

På hvilket tidspunkt i krigsskoleutdanningen vil det være hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Nøkkelspørsmål

1. Hvilke erfaringer sitter du med fra våpenvalget på KS?

Svar:

Rådgiver for fagsjef ingeniør og artilleri når de kommer med innspill om fordelingsnøkkelen. Hjulpet å styre kompetanse/spesialistkompetanse tilbake til avdeling i forkant av fordelingen. I år (2016 -2017) – vært med å gjøre våpenfordelinga på vegne av hærstaben.

«Greier ut litt generelt om hvordan våpenvalget henger sammen»

Også opplevd våpenvalget selv – litt annen gjennomføringsmetode – Kadettene skulle bli enige seg imellom – Førte til noen uheldige konsekvenser: Nettverk og relasjoner fikk stor betydning for valget.

Opplevde/Opplever dog ikke stor misnøye etter litt tid – ikke store søknadstall om konvertering. Folk slår seg som regel til ro – en og annen som er misfornøyde. Legger også til at en grunn kan være pga. at de slutter i Forsvaret, som gjør at disse ikke blir oppdaget – men har ikke opplevelsen av at folk slutter pga. at folk ikke får riktig troppear.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvilken rolle har du spilt i våpenvalg?**
- **Hvordan opplevde du våpenvalget som prosess?**

Svar:

Opplever våpenvalget som ryddig. Syntes kanskje prosessen tar litt for lang tid, brukes for mye ressurser på våpenvalget sett i forhold til resten av hæren. Kadetten er den gruppen i hæren som får størst oppmerksomhet fra P-led og hærstaben sin side. Tror resultatet som hadde kommet av å ikke bruke like mye ressurser på et våpenvalg kunne vært tilnærmet det samme. Tror det er en mismatch mellom hva kadetten tror han/hun har av påvirkningskraft i forhold til hva de faktisk har. Erfaringen du kommer inn med, resultatene på skolen og eventuelt en viktig kompetanse å tilbakeføre avdelingen er avgjørende for våpenvalget. I tillegg er det hensyn som må tas: Alle troppearter trenger flinke offiserer, derfor må «de beste» og de «dårligste» spres, derfor vil det bli litt skeiv fordeling når enkelte populære troppearter får veldig mange av de som skårer høyt i våpenvalget.

- **Hvordan mener du våpenvalget påvirker læringsmiljø i klassene?**

Svar:

Opptatt av at våpenvalget ikke blir en hvilepute. «fått mitt våpen, nå kan jeg seile i mål». Kan derfor være viktig å ikke identifisere hvilke kompetanse som skal styres tilbake før så nært våpenvalgets gjennomføring som mulig, på den måten kan man unngå «hvileputen». Tror at karakterer og skoleresultater stimulerer til å gjøre det godt.

2. Hvilke tenker har du rundt våpenvalgets tidspunkt i utdanningen på KS? – lite kjennskap

Oppfølgingsspørsmål:

Svar:

Kunne kommet på et tidligere tidspunkt – kunne gitt mulighet til linjevalg – utfordringen er at du sitter med lite kjennskap til hvilke muligheter hæren har å by på. Du vil derfor kanskje søke med feil grunnlag. Ulempen her er at vi går glipp av effekten som våpenvalget har i dag, som stimulerer til bedre prestasjoner.

Kan ikke komme noe senere enn nå – i forhold til disponering – forutsigbarhet til avdelingene – tilførsel av personell – påvirkning av tjenestesteder.

Rangeringslista som ligger til grunn for våpenvalget slik det er i dag, så er det en fordel at de største eksamenene og så mye som mulig av prestasjoner blir inkludert som vurderingsgrunnlag for rangeringen.

Kan kanskje gjøres noen grep i læringsplanen i forhold til når eksamener kommer, og hvordan de vektet. Har ikke like stor frihet til å skyve på læringsplanen på KS som på befalsskolen, med bakgrunn i at det er en Bachelor utdanning med litt andre retningslinjer.

For å få det til å bli en skikkelig disponeringsrunde – er starten på 5. semester absolutt seneste tidspunkt å gjennomføre våpenvalget. 1. Februar er datoen hvor den enkelte skal få hvite hvor man skal tjenestegjøre (varsel om beordring) – Personellreglementet.

- **Hvordan tror du kadettene påvirkes av våpenvalgets tidspunkt?**
- **Hvordan vil våpenvalgets tidspunkt kunne påvirke utdanningen på KS?**

3. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Kadetten, og hvorfor?

Svar:

Mener det går på bevissthet og kjennskap til hæren (Modenhet). I forhold til egen evne til å identifisere hvor man passer, og hvor man ønsker å være i striden.

Drar frem et eget eksempel fra tiden hun selv var infanterist. Dette var det hun likte å gjøre. Som 150cm høy og blond jente, var kanskje ikke det å bli geværtroppssjef som ble mest autentisk. På KS reflekterte hun rundt dette, og gjorde et bevisst valg, og valgte derfor ingeniør som våpen. Dette gav flere muligheter til å oppleve striden på flere måter: ikke bare

som høy og mørk troppssjef fremste linje. Denne modenheten og kjennskapen bruker man litt tid på å utvikle. Man kan fort bli farget av hvor man kommer fra, skolens innretning (hvor manøver er i kjernen).

Snakker litt om hvordan instruktørsammensetningen er med å påvirke popularitet av våpenvalg – hvor det er litt mer tilfeldige sammensetninger av instruktørens bakgrunn, og tilfeldig fra kull til kull med bakgrunn i hvem kadett med hvilke erfaring som får påvirkning i kullene. Konklusjon: Fravær av kompetanse fra de ulike våpnene, gir dårlig informasjonsflyt om selve våpenet og dets muligheter, noe som kan være en hemmende faktor når det kommer til å generere interesse for de rette personene. En dag med informasjon fra forskjellige troppearter/våpen kan ikke konkurrere med et helt konsept.

Nåværende modell legger til grunn at kadetten skal få påvirke rangeringen med resultatene fra skolen, og få størst mulig kjennskap til troppearter/våpen før våpenvalget gjennomføres.

4. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Hæren, og hvorfor?

Svar:

Det vanskelige for hæren: Bruker mer ressurser på kadettene enn på bataljonsjefsuttak og stabskoleuttak. Ting som egentlig er litt «større» enn kadettene. Men samtidig er det viktig å bruke ressurser på nettopp kadetten, som er i startgropa, og er i den fasen som legger grunnlaget for videre karrieren.

Selv om folk er misfornøyd rett etter våpenvalget, får de opp øynene for hvor store muligheter det er etter en 2-3 år. Man opplever hvor gøy det er å være troppssjef, noe som ikke er veldig forskjellig når alt kommer til alt. Troppssjef ingeniør, manøver eller logistikk – 80% av tjenesten er lik. Man skal gjennom samme GSU1 og de samme øvelsene. Det som er forskjellen er på de store øvelsene, hvor man befinner seg i striden, som i utgangspunktet kommer litt senere i karrieren.

«Våpenvalget handler mye om følelser, kultur og hva man ser for seg videre».

Støttevåpen kan være fordelaktig dersom man tenker vertikal karriere. Færre mennesker bak hver stilling og færre søkere om skoleplasser på Stabsskolen osv.

Vet ikke hvor feil det ville være å ta prosessen tidligere, men ville nok forenklet prosessen mtp ressurser. Dette fordrer et større fokus på de forskjellige troppeartene gjennom utdanningen. «Må se helheten, ikke manøver -og så er de andre bare med».

5. Er det andre ting som kan være med å påvirke når det er hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Svar:

Utdanningsreformen – vil nok påvirke ganske mye.

Kadettene har ikke erfaring i bunn – ikke kjennskap til hæren, med unntak av det de får gjennom befalsskolen – Kan kanskje gjennomføre våpenvalget mye tidligere i forhold til linjevalg. På andre siden – Må gjøre våpenvalget mye senere fordi de sitter på lite kunnskap – må bruke tid på å få kjennskap. Kulllets sammensetning er med å påvirke læringsmiljø og utbytte – når kullene ikke kan dra fordelene av at mange kjenner til forskjellige plasser i hæren, vil ikke tverrfagligheten gjennom kadettens eksisterende kunnskap om plass i striden og avdelingenes måte å jobbe på bli en like stor integrert ressurs – Instruktørene må ta større ansvar for å skape helhetsforståelse fordi kadetten ikke lenger kan høste like god læring av hverandre.

Ny militær ordning: OF-rollen skal i større grad handle om ledelse (ikke fag). Egen mening (snakker om noe som ikke har blitt landet gjennom noen diskusjon på HST sitt nivå enda):

Kan hende at man etter hvert begynner å se bort ifra troppearter – Lederrollen som er viktig, ikke faget – OR rollen har ansvar for faget. Predikerer/kommer med en gjetning: Kan hende at ny militær ordning kommer til å viske ut troppearbetydningen – noe som gjør at troppearter i det store og det hele kommer til å handle om følelser og uniformens farge «satt på spissen».

Oppfølgingsspørsmål:

- **Vil andre plasser i hæren påvirkes av når våpenvalget gjennomføres, Hvordan?**
- **Med den nye rekrutteringsmodellen; kadetter med enda mindre innsikt i hva Forsvaret er, og består av (rett fra VGS): Hvordan ser du på denne utfordringen opp mot tidspunkt for våpenvalg?**

Svar

(Kommer med et godt resonnement rundt tiden det kommer til å ta før vi ser effekten av OR/OF ordningen, og hva denne ordningen kommer til å innebære).

Med tanke på at OF rollen kommer til adressere taktikken og ledelse, vil det kanskje på sikt bli relevant å se for seg et mindre behov for å skille offiserene i troppearter. Dette er kontroversielt – følelser tradisjon.

Noe du vil legge til eller oppklare?

Plantallene er stabile nok til å gjennomføre et våpenvalg ved inntak/opptak KS. Våpenvalget er plassert i tid for å få med mest mulig fra skolen.

«Våpenvalget er vanskelig, det betyr mye for den enkelte». – Man er ung og ambisiøs, og har således bestemte meninger om hva man vil. Kortsiktig horisont kan gjøre at det føles som at livet går i grus dersom man ikke får det våpenet man ønsker. Det er en 30-års lang karriere som kommer etterpå – viktig å være oppmerksom på det».

Vedlegg 4 – Intervjukontroll – Kadett 1

Spørsmål merket i rødt er ikke stilte spørsmål. Dette er oppfølgingsspørsmål som kunne blitt stilt avhengig av retningen på intervjuet.

Problemstilling:

På hvilket tidspunkt i krigsskoleutdanningen vil det være hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Nøkkelspørsmål

1. Hvilke erfaringer sitter du med fra våpenvalget på KS?

Svar:

Mye opp til seg selv å sette seg inn i ting. Opplevde at de ble gitt lite informasjon. Skulle gjerne sett mer til troppeartene og våpengrenene, at disse var mer frempå. Manøver er i fokus på KS – snakker lite om støttevåpen – disse hadde nesten ingen plass i LAOPS. Man blir ansvarlig for å finne ut av ting på egenhånd. Fikk en liste som skulle fylles ut med prioritert rekkefølge.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvilken rolle har du spilt i våpenvalg?**
- **Hvordan opplevde du våpenvalget som prosess?**

Svar:

Søkte et våpen som ikke så mange søkte, derav også lite urolig for resultatet. Opplevde ikke at våpenvalget var noe problematisk. Tror noen av de andre kadettene opplevde det som frustrerende – var vanskelig å vite hvilke kriterier som var avgjørende for hvor man havnet. Var vanskelig å vite hva HST brukte som kriterier for beslutningene de tok, for dette kom aldri tydelig frem. Fikk aldri presentert rangeringen i kullet – Virket tilfeldig. Visste at hærens behov var styrende «men det var det».

- **Hvordan mener du våpenvalget påvirker læringsmiljø i klassene?**

Svar:

Var nok noen som opplevde skuffelse. Men opplevde at folk forsonet seg med hva de fikk etter at valget var gjennomført.

Det var større friksjon med stillingsrunden etterpå, «folk ble mildt sagt irritert og forbanna». Eksempler med folk som ble ringt opp siste dagen de gikk på skolen og fikk beskjed om at de skulle bytte avdeling. «Rotete prosess».

(Oppfølgingsspørsmål som ikke er skrevet i intervjuguiden) Var det et problem direkte opp mot avdelingene eller HST?

Svar:

Tror det avdelingene som har skyld i dette - P-kabalen.

2. Hvilke tenker har du rundt våpenvalgets tidspunkt i utdanningen på KS?

Svar:

Mener at våpenvalget kunne påvirket utdanning mer. Muligheter til å integrere læringsutbytter knyttet mot de våpengrenene man skal inn i, og legge opp undervisning etter dette.

Valget burde kanskje komme etter første avdeling: Dette kan gi utbytter i Ledelse av operasjoner som er det største faget på KS. Gir mulighet til tettere oppfølging og utdanning rettet mot den våpengrenen du skal tjenestegjøre i etter KS. Alle skal selvfølgelig ha et utgangspunkt i manøverbåpenet, slik at man forstår bakgrunnen/premissene for operasjoner. Uavhengig av dette, så er skolen for dårlig til å vise de våpengrenene som er i Hæren – får et snevert bilde av helheten. Tidlig implementering av våpengrenene kan gi større bevissthet rundt helheten som igjen gjør det mulig å gjøre et tidligere våpenvalg. Gjør man valget til inngangen av 2. avdeling, kan dette også utnyttes ytterligere i faget Ledelse av operasjoner. Kanskje også jobbe tettere med våpenskolen. Kanskje bataljonene kunne hatt et større ansvar, en POC som kan understøtte kadettene på noen måte. Alt dette for å understøtte mer fagspesifikk trening og læring.

«Jeg mener våpenvalget burde komme tidligere».

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvordan tror du kadettene påvirkes av våpenvalgets tidspunkt?**
- **Hvordan vil våpenvalgets tidspunkt kunne påvirke utdanningen på KS?**

3. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Kadetten, og hvorfor?

Svar:

Gjentar argumentene med bedre tilrettelegging av å få kunnskap og kjennskap om hæren og våpengrener – våpenvalg i inngangen til 2. avdeling – utnytte at kadetten vet hva han skal tjenestegjøre som, og på den måten bruke dette for å kunne tilrettelegge for bedre undervisning.

(Spørsmål utenom intervjuguiden, dette for å utfordre på valg av tidlig tidspunkt, skape nyanse):

Ser du noen ulemper med på spisse utdanningen tidligere?

Svar:

Vil nok kreve mer kompetanse. I dag er det stort sett manøverfolk som holder undervisningen i LAOPS – mister alle de andre våpengrenene. Skal man ha inn mer kompetanse blir spørsmålet hvordan. Skal man ha fulltidsansatte som skal pålegges andre oppgaver? Skal våpenskolen støtte med undervisning? Skal bataljonene støtte med undervisning? Kanskje dette kan løses med moduler, og at man kan få mer praksis i bataljonene tidligere – OJT. Sammenlikner hvordan politiet driver: 2. året er i all forstand praksis – i motsetning til oss, hvor vi har tilnærmet ingenting.

4. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Hæren, og hvorfor?

Svar:

Tidligere valg gir bedre rom til planlegging. P-kabalen hver eneste sommer er nok også det som har vært med på å føre til problemene med stillingsusikkerheten.

Nå er det et nytt beordringssystem – kan hende dette gjør ting lettere.

«Personellpolitikk er ferskvare, men må planlegges med en lengre horisont enn det gjøres i dag. Det vil gagne alle parter».

5. Er det andre ting som kan være med å påvirke når det er hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Svar:

Gjentakelser av hvordan dette kan gi utbytte og avkastning mtp å spisse utdanningen, og få et rett fokus opp mot hva man skal bedrive i etterkant av skolen.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Vil andre plasser i hæren påvirkes av når våpenvalget gjennomføres, Hvordan?**
- **Med den nye rekrutteringsmodellen; kadetter med enda mindre innsikt i hva Forsvaret er, og består av (rett fra VGS): Hvordan ser du på denne utfordringen opp mot tidspunkt for våpenvalg?**

Svar:

Tror fortsatt et tidlig valg vil være å foretrekke. Det må bare legges mer fokus på å informere og underrette i forkant av våpenvalget. Å få vite hvilket våpen man skal til vil gjøre det hele litt «mer personlig»

Noe du vil legge til eller oppklare?

Svar:

Tidlig våpenvalg er bedre enn å ha det sent.

Tror det vil være fordelaktig for alle dersom man skaper mer forutsigbarhet.

Vedlegg 5 – Intervjukontroll – Kadett 2

Spørsmål merket i rødt er ikke stilte spørsmål. Dette er oppfølgingsspørsmål som kunne blitt stilt avhengig av retningen på intervjuet.

Problemstilling:

På hvilket tidspunkt i krigsskoleutdanningen vil det være hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Nøkkelspørsmål

1. Hvilke erfaringer sitter du med fra våpenvalget på KS?

Svar:

Var ikke så tungt inne i prosessen. Fikk litt informasjon i forkant. Kadett 2 visste hvilket våpen han ville til. Var litt likegyldig til den informasjonen som ble gitt, da vedkommende alt var trygg på hvilket våpen som skulles søkes. Det vedkommende dog gjorde, var å se på OOB fra forskjellige avdelinger noen dager i forkant, og utformet prioritetslisten med bakgrunn i hvor han kunne tenke seg å jobbe uten førstevalget. Følte en viss trygghet i at det ikke var så mange som søkte seg til våpengrenen som var førstevalget til den tidligere kadetten. «Våpenvalget tok jeg med knusende ro». Gikk for det gamle kjente – søkte seg tilbake til det våpenet som var tidligere tjenestested.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvilken rolle har du spilt i våpenvalg?**
- **Hvordan opplevde du våpenvalget som prosess?**

Svar:

«Fordi jeg var såpass sikker på hva jeg ville selv, tok jeg ikke så veldig stor del i den prosessen». Vet dog at noen av medkadettene la mye mer i det. Lobbyvirksomhet – folk som gikk utenom tjenestevei for å frigjøre plasser, slik at man kunne påvirke hvor man havnet utenfra våpenvalget. Var mye spekulasjoner ifm. plasser ledige, og hvilken rangering man hadde i kullet. Hvordan man skulle sette opp rangeringen sin opp mot en matematisk tilnærming, «Skulle man sette andre valg som første valg?». Var mange ting rundt hvordan våpenvalget som virket uklart. I tillegg til litt mangelfull informasjon rundt våpenvalget, satt kadett 2 igjen med et mangelfullt bilde av avdelingene – syntes ikke at avdelingene skal legge krutt i å vise frem OOB og avdelingens styrkeproduksjon; men heller hvordan det faktisk er å jobbe i avdelingen og hva som skjer i hverdagene.

Hele prosessen var litt mangelfull når det kom til informasjon. Skulle ønske at informasjonen var litt mer dyptgående og praktisk rettet mot det å være troppssjef. Ting som hadde vært av større interesse er hvor lang en arbeidsdag er, hvor lange er arbeidsukene og hvor mye øvelser det er. Erkjenner at dette er veldig individuelt, men etter å ha jobbet en stund har Kadett 2 en veldig klar formening om at det går an å gi noe informasjon om sin avdeling.

○ **Hvordan mener du våpenvalget påvirker læringsmiljø i klassene?**

Svar:

Ga ingen store konsekvenser – miljøet i klassen var i utgangspunktet veldig godt. Ble selvfølgelig noe misnøye. Kontaktene man hadde fra før krigsskolen viste seg å kunne bli utslagsgivende for om man kunne snike til seg en stilling. Denne muligheten hadde ikke alle, noe som gjorde at det ble opplevd som urettferdig av en håndfull personer. «Enkelte kadetter lurte på en måte våpenvalget». De fikk en stilling utenfor sitt våpen selv om de ikke hadde konkurrert seg til våpenet de til slutt fikk stilling i. Forsvaret – Gutteklubben grei: Er man likt, jobber folk for å få deg tilbake. Dette gjorde at våpenvalget ble en greie der du kunne havne hvor du ville, så lenge du kjente de rette folkene.

2. Hvilke tenker har du rundt våpenvalgets tidspunkt i utdanningen på KS?

Svar:

For sin egen del – kom på et passende tidspunkt. Selv om våpenvalget kom sent så klarte kadett 2 å gjøre det våpenet han skulle søke til relevant i undervisningen fordi han hadde bakgrunn fra dette våpenet. Andre kadetter som ikke hadde dette like klart for seg, fikk kanskje ikke utnyttet dette gjennom LAOPS i like stor grad, da disse ikke hadde samme inngangsverdier.

Det var veldig stort fokus på tverrfaglighet. Forskjellige fag snakket om forskjellige Caser, med forskjellige perspektiver. Det burde vært en tverrfaglighet når det kom til forskjellige våpengrener.

I tvil om utdanningen burde gjøres veldig fagspesifikk- mtp ny OR/OF ordning, men ser samtidig nytten av å kunne implementere et taktisk fokus for de forskjellige våpengrenene. Sitt eget fagkurs ble opplevd som en ganske så teknisk greie, og savner derfor litt på det som går på taktikken opp mot eget våpen.

Tidspunktet for våpenvalget er likegyldig – så lenge Krigsskolen klarer å gjøre opp for mangler som kommer som følge av tidspunktet. Alle skal fungere i et samvirkesystem- derfor burde samvirke delen bli inkludert bedre i utdanningen – flere instruktører.

Ikke planlagt spørsmål: Tror du flere hadde klart å få et bedre fokus mot våpen i undervisningen med et tidligere våpenvalg?

Svar: Ja.

Er nok en balansegang: Som våpenvalget nå – Hvis det skal måles utfra prestasjoner, er det fordelaktig å ha prestasjoner å måle på.

Et tidlig våpenvalg, med påfølgende fokus opp mot samvirke under taktikkundervisningen vil kunne gi ganske mye.

Ved å sette fokus på gi kadettene forståelse for sin rolle i samvirke, ville undervisningen kunne bli mer lik hvordan det fungerer i virkeligheten. Man kunne strukturert seg med sjefer

og samvirkeoffiserer med tyngde til å støtte sjefene. På denne måten kan man få et større utbytte opp mot sin rolle i samvirke. Faktorer som dette må balanseres med de faktorene som er bakgrunnen for våpenvalget. Noe må ligge til grunn, hvis ikke blir det lotto – kanskje det er like greit?

Vil nok ha positive og negative konsekvenser for motivasjonen til kadetten. Vil sannsynligvis også bringe mer dybde til taktikkundervisningen på KS, forutsatt at de klarer å aktivt bruke dette i undervisningen.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvordan tror du kadettene påvirkes av våpenvalgets tidspunkt?**
- **Hvordan vil våpenvalgets tidspunkt kunne påvirke utdanningen på KS?**

3. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Kadetten, og hvorfor?

Svar:

Det burde gjennomføres før man begynner med taktikkundervisningen, med mindre taktikkseksjonen på KS utvides. Hvis taktikkundervisningen på KS er fullstendig nok til å inkludere alle deler av samvirkesystemet, så kan våpenvalget gjennomføres senere. Dersom de heller ønsker å barbere ned staben sin, og skape den samme prosessen i kadettmassen, tror kadett 2 at det er en fordel at det kommer før LAOPS.

Fikk selv lite relevante inntrykk fra andre støttefunksjoner som var viktige under LAOPS «Jeg tenke aldri på sambandsdekning når jeg planla mine operasjoner på KS, men som er ting jeg må tenke på nå».

Får man integrert et fokusene gjennom at kadettene får påfyll fra de våpnene de skal til, slik at de kan bruke dette i undervisningen, vil alle kunne gi relevante innspill til hverandre. Dette vil kunne skape et læringsutbytte i andre enden. Denne mangelen bør fylles, enten om det skal komme gjennom kadetten eller instruktørmassen.

Oppsummert: Enten en taktikkseksjon som er i stand til å følge opp alle samvirkeelementer i undervisningen, eller et tidligere våpenvalg slik at kadetten kan fylle denne rollen.

4. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Hæren, og hvorfor?

Svar:

Den evige problemstillingen med personellkabal som skal løses hvert eneste år. Opplever at 1 år ikke alltid er nok for å få kadettene på plass i stilling – blir det bedre med to års varsling? Vil dette gjøre det lettere å planlegge for avdelingene? – Tror ikke dette ville spilt

noen stor forskjell med tidligere modell, men det kan hende at dette vil endre seg nå med det nye beordringssystemet.

Folk slutter – sier ikke ifra – søker stilling uten å si ifra – dette gjør personellkabalene vanskelig. Med nytt beordringssystem vil det bli mer forutsigbarhet rundt troppssjefnivå – dette favoriserer kanskje mulighetene til å gi avdelingene bedre planleggingsforutsigbarhet ved å tildele de kadetter tidligere.

«Uten ryggdekning» - tror for hæren sin del, mtp kurs og fagkurs som kjøres, og kompetansen som kadettene forlater skolebenken med, ved å ha tenkt våpenspesifikt under planlegging av operasjoner vil kadettene bli dyktigere og mer kapable offiserer – tidligere våpenvalg. Tror hæren ville tjent på et tidligere våpenvalg.

Andre fordeler: Dette gjør kadetten mer innstilt på hva han/hun skal gjøre. Starter kanskje dialog med bataljonen tidligere. Gjør seg kjent med rutiner, prosedyrer, og slike ting.

5. Er det andre ting som kan være med å påvirke når det er hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Svar:

2 faktorer:

1: Stillingshjemler i taktikkseksjonen på KS. (REF tidligere uttalelser om mange instruktører vs kadetten fylle denne rollen).

2: Hvor deltakende ønsker bataljonene å være i utdanningen av disse kadettene. Et tidligere våpenvalg, med bredere implementering av ressurser fra våpenskole og bataljonene, vil føre til større arbeidsbelastning for disse.

«Veldig rart at man har gått på KS i 3 år, og du har vært på samvirkekurs, hvor det du egentlig gjorde var å kjøre dumper, og du fikk se kanonen skyte. Du har ikke lært i praksis hva samvirke er». «Snakket ikke om sambandsdekning når jeg var på KS, men det er en av de største problemene jeg har når jeg er ute i operasjoner nå». «Uten sambandsdekning er jeg noneop (ikke fungerende) etter ett døgn»

Oppfølgingsspørsmål:

- **Vil andre plasser i hæren påvirkes av når våpenvalget gjennomføres, Hvordan?**
- **Med den nye rekrutteringsmodellen; kadetter med enda mindre innsikt i hva Forsvaret er, og består av (rett fra VGS): Hvordan ser du på denne utfordringen opp mot tidspunkt for våpenvalg?**

Svar:

Ved å få vite det tidlig vil du ha mulighet til å bli kjent med det våpenet du skal til. Tilsvarende vil gjelde for alle de andre kadettene. Når alle blir kjent med sitt eget våpen, kan de bruke dette til å representere sitt våpen i PBP, og i det daglige på KS. Tror dette kunne gi muligheten til å velge bort samvirkekurset (Dumper og se kanonen skyte), da man likevel får faglig påfyll fra andre kadetter med forskjellig tilnærming til PBP'en. «Da kan man heller prioritere OJT den uken, og så gå over fjellene i Narvik uka etterpå».

Når hovedmassen kommer rett fra VGS, vil det bli vanskeligere å skaffe seg informasjon om de forskjellige delene i hæren – nettopp fordi at kadettene ikke lenger kommer med fartstid fra Forsvaret, og kan således ikke dele kunnskap på samme måte som tidligere. Dette stiller høyere krav til egeninteresse, noe man ikke kan garantere med folk rett fra skolebenken. Ved å gjøre om litt på utdanningsmodellen, gjennomføre våpenvalget tidligere, og gi de større innsyn i sitt våpens funksjon og virke, kan man jevne ut dette vakuemet som oppstår med «ferskere» kadetter.

Vedlegg 6 – Intervjukontroll – Petter Gulling

Spørsmål merket i rødt er ikke stilte spørsmål. Dette er oppfølgingsspørsmål som kunne blitt stilt avhengig av retningen på intervjuet.

Problemstilling:

På hvilket tidspunkt i krigsskoleutdanningen vil det være hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Nøkkelspørsmål

1. Hvilke erfaringer sitter du med fra våpenvalget på KS?

Svar:

2 hovedfaktorer hvis man tar bort det hver enkelt sitter på som viktig for seg.

Som organisasjon: Rekruttering til krigsskolen og best mulig utdanning av snittet. Dette er de to viktigste tingene.

Vanskelig å si når våpenvalget bør gjennomføres, selv etter at våpenvalget er gjennomført nå. Det beste for å unngå uro under utdanningen er hvis man fikk våpenet/linje når du starta på KS. Ulempen her kan være rekrutteringen – er ikke sikkert man starter dersom man ikke får det man ønsker seg. Dette er en problemstilling for enkelte våpen, fordi de er dårlig til å rekruttere, og nyter derfor godt av å få drypp fra andre våpen og troppearter.

Slik som det er gjennomført i år, er det merkbart at dette er et uromoment og en diskusjonssak som går i gangene – i så stor grad at dette skaper «høyere skuldre enn det som er nødvendig under utdanningen».

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvilken rolle har du spilt i våpenvalg?**

Svar:

Har vært kontaktpunktet mellom HST og KS. Har vært den som samlet sammen informasjon fra avdelingen (ref rulleblad – tidligere erfaring/sertifikater).

Som del av et team - Sendt frem en rangering med bakgrunn i karakterer, vitnemål og SML. Utover dette så har HST tatt stilling til hvem som skal hvor. Har deltatt i diskusjoner om hva som skal vektlegges når HST gjør den endelige fordelingen.

- **Hvordan opplevde du våpenvalget som prosess?**

Svar:

Opplever det som at det er folk som har gjennomført dette for første gang fra begge sider. HST har forholdt seg til et delvis nytt system i år. Kadetten har gått fra å være offiserer til å bli OR. Det har vært usikkerhet rundt enkle ting som normalopptrykk – hvilke grad folk får når de kommer ut fra KS. Det har vært en endring i den tekniske løsningen for søknader for kadettene, ikke samme måte som før. Beordringssystemet har tredd i kraft – søker seg til Bn, ikke direkte til stilling. Utskiftning av personell i HST – ikke samme hovedansvarlig i år som de siste årene. Er selv Kullsjef for første gang.

- **Hvordan mener du våpenvalget påvirker læringsmiljø i klassene?**

Svar:

Kan bare anta – har ikke noe å sammenlikne med. Tror det er noen som har hatt litt høyere skuldre. Tosidig: Enkelte har nok opplevd et litt høyere læringspress – derav også jobbet hardere. Andre har blitt mer forstyrret – mer utmattende fordi folk har vært nervøse. Har ingen forutsetning for å si om dette har påvirket kunnskapsdeling negativt med bakgrunn i at enkelte vil lykkes på bekostning av andre, men håper ikke at det er tilfelle. Utelukker likevel ikke at det ikke har vært enkeltforekomster av dette.

2. Hvilke tenker har du rundt våpenvalgets tidspunkt i utdanningen på KS? – Resultater – rett tidspunkt

Svar:

Hvis man skal ta utgangspunkt i resultater på KS, er det det rette tidspunktet. Dette gir 4 semestre å evaluere etter, samt karaktermessig evaluering med tyngde i nok studiepoeng. Samt at de som jobber med og i kullene har en kvalifisert tanke om hvordan hver enkelt kadetts egnethet.

Frigjør man seg fra dette helt, og tenker mot et tidligere tidspunkt, burde nok dette gjøres før man starter på skolen, en utfordring blir at de som kommer vil være rett utfra VGS, derav liten forutsetning for å ønske seg et sted – vet ikke hvordan dette skal løses.

Et annet alternativ – Folk søker uten at det tas utgangspunkt i noe rangering eller resultater i det hele tatt. Tilfeldig fordeling. Vet ikke om dette hadde hatt noen negativ innvirkning. Kan argumentere for at det er veldig mange av de best rangerte som søker kavaleri og infanteri, eksempelvis i år. Dette kan ha direkte negativ innvirkning for brigaden som helhet, dersom dette skjer over tid. Hvis de beste folkene flokker seg til en plass, vil dette kunne gjøre at det blir forskjellig nivå i bataljonene. Det kan også føre til at enkelte veldig kvalifiserte søkere går glipp av karrierestillinger og stabsskole fordi de ikke når opp i konkurransen innad i avdeling. Da risikerer vi å få feil folk i feil stilling i senere karriereløp. En vilkårlig fordeling med spredning ville kanskje kunne være med å få kompetent personell fordelt på en mer hensiktsmessig måte.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvordan tror du kadettene påvirkes av våpenvalgets tidspunkt?**
- **Hvordan vil våpenvalgets tidspunkt kunne påvirke utdanningen på KS?**

Svar:

Hvis det hadde kommet tidligere kunne kadetten spisset seg mer i lesingen, og i valg av stilling på enkelte øvelser. Folk kunne vært bedre forberedt underveis i utdanningen.

Trenger ikke bare være positivt. Dette kunne gjort at folk ble for spisset, og på den måten mistet litt av bredden i studiet. Folk kunne ekskludert enkelte deler av undervisningen fordi dette oppfattes som irrelevant til senere bruk.

3. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Kadetten, og hvorfor?

Svar:

For kadetten: Før du starter på skolen. Da ville skuldrene være lavest. Dette ville kunne skape et godt læringsmiljø, og et godt samvirkemiljø fra start. Spør du enkeltkadetter som har erfaring fra før, ville nok ikke alle startet på KS dersom de ikke fikk plassen sin tilbake når de var ferdig på KS. Dette kan jo føre til at vi ikke får rekruttert de beste til KS – blir nok ikke like relevant for fremtidige søkere.

Hvis det åpnes for at førstegangstjeneste skal telle som relevant erfaring og kvalifisere som «etnisitet», kan samme problematikken oppstå.

4. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Hæren, og hvorfor?

Svar:

Nesten det samme svaret. Så tidlig, så enkelt og ukomplisert som mulig. Få størst mulig spredning av kompetanse, evner og talent. Kan godt gjøre det som i dag også, uten at folk får muligheten til å velge. Ser heller en løsning hvor de ni beste blir fordelt på forskjellige våpen, deretter de ni nest beste osv. Blir dette en offisiell løsning, er det ikke sikkert at folk gidder å jobbe, for det vil bli ganske tilfeldig hvor du havner likevel.

Er det kun et våpenvalg, ikke jobben i seg selv som er motivasjonen for søknad til våpen, er det kanskje ikke de rette menneskene som er her.

5. Er det andre ting som kan være med å påvirke når det er hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Svar:

Kvotene til avdelingene er vanskelig å forutse tre år frem i tid slik det er i dag. Ved våpenvalget i år, er det avdelinger som gjerne skulle hatt flere, og andre som ikke vet hvor de skal gjøre av alle de har fått. Dette er med 10 måneder, skal du da ha 2 år og 10 mnd, kan det bli vanskelig å si hvor mange kadetter de faktisk trenger fra et krigsskolekull. Dette kan være en av de tingene som taler imot å ha så lang planhorisont.

Ikke planlagt spørsmål: Hvordan tror du stabiliteten ifm med beordringssystemet kan påvirke denne planhorisonten?

Svar:

Vanskelig å si, men man håper jo på at den utviklingen som skjer vil gjøre det mulig å få til en god karriereutvikling. At dette skal gi forutsigbarhet og mulighet til at dialogen mellom arbeidstaker og sjef kan legge opp til et godt karriereløp. Om dette blir realiteten er det vanskelig å si noe om.

«Hadde du spurt avdelingene i dag, om hvor mange offiserer de trenger sommeren 2021 – hadde de bare sett dumt på deg. De vet ikke om de finnes i 2021 en gang. Så flytende er ting».

Oppfølgingsspørsmål:

- **Vil andre plasser i hæren påvirkes av når våpenvalget gjennomføres, Hvordan? (Kan nevne våpenskolen, fagsjefer ved dårlig respons)**
- **Med den nye rekrutteringsmodellen; kadetter med enda mindre innsikt i hva Forsvaret er, og består av (rett fra VGS): Hvordan ser du på denne utfordringen opp mot tidspunkt for våpenvalg?**

Noe du vil legge til eller oppklare?

Nye folk på alle sider av bordet – et nytt system som ingen helt hvordan skal fungere. Pågående landmaktstudie som gir avdelingene dårlig forutsetning til å planlegge langt frem i tid, noe som gjør det vanskelig å anbefale hva som bør gjøre i fremtiden. Avdelingene virker middels informert om det nye systemet som går - Veldig forskjellig oppfattelse av hver enkelt SI som ringer og spør om ting. Vanskelig for HST å forutse hvordan ting skal gjøres i fremtiden.

Vedlegg 7 – Intervjukontroll – Roar Wold

Spørsmål merket i rødt er ikke stilte spørsmål. Dette er oppfølgingsspørsmål som kunne blitt stilt avhengig av retningen på intervjuet.

Problemstilling:

På hvilket tidspunkt i krigsskoleutdanningen vil det være hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Nøkkelspørsmål

1. Hvilke erfaringer sitter du med fra våpenvalget på KS?

Svar:

Har sittet som sjef studieseksjon, i en periode – derav sett hvordan det gjennomføres i 2 OP kull. Både slutfasen for 2016 kullet og 2017 kullets. Jobbet på KS og sett våpenvalget fra forskjellige vinkler, og vært en del av de som har diskutert hva som er hensiktsmessig og mindre hensiktsmessig. Selv også gjennomført våpenvalg som kadett selv. Sitter altså med erfaring fra ulike vinkler.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvilken rolle har du spilt i våpenvalg?**
- **Hvordan opplevde du våpenvalget som prosess?**
- **Hvordan mener du våpenvalget påvirker læringsmiljø i klassene?**

Svar:

«Jeg tror det påvirker i ganske stor grad» Spesielt perioden siste halvåret før man foretar våpenvalget fordi det skaper uro. Opplevelse av at for noen så er det en overraskelse at det skal velges våpen på det tidspunktet det skal velges. Noen synes det er sent, andre synes det er tidlig. Dette gjør at noen oppdager, hvis skolerestultater er en del av kriteriene for å velge våpen, kan ende opp med en dårlig følelse fordi dette ikke har vært i tankene. Noen opplever nok også våpenvalget kritisk for hva de skal gjøre videre i forsvaret. Noen legger seg også litt tilbake etter våpenvalget (stresser ned/ikke like opptatt av å prestere?) – Gjør ikke noe, for det gir de enkelte muligheten til å fokusere på det som vil være interessant for den enkelte i undervisningen – Mulighet til å prioritere. Positive og negative konsekvenser – påvirkes i stor grad av når våpenvalget foretas.

2. Hvilke tenker har du rundt våpenvalgets tidspunkt i utdanningen på KS?

Svar:

3 faktorer som er viktige når en skal se på tidspunktet for våpenvalg:

- *Hærens behov – Hvor mange skal man ha i hvilket våpen, og med hvilke kompetanse. Om ikke billigst mulig, i hvert fall på en måte som gjør det uten mye ekstra kostnader.*
- *Den enkeltes ønsker*
- *Krigsskolens syn på hvem som er skikket til hva. Noen er bedre skikket til enkelte ting enn andre er. Krigsskolen må kunne si noe om dette, kan bryte med personlige ønsker.*

Opplever at når våpenvalget først er gjennomført, roer det seg som regel ned. Kan være litt uro etterpå – men når folk får vite hvor de skal etter uteksaminering slår folk seg ofte til ro med tanken om hvilket våpen man fikk, sjeldent misnøye når det har gått litt tid.

For at den enkelte skal føle seg ivaretatt og ha en viss forutsigbarhet, bør våpenvalget foretas så tidlig som mulig.

For hæren – Bør ikke spille noen rolle om det kommer tidlig eller sent, men en utfordring er å vite hvor mange man skal ha. Tror ikke Hæren bryr seg i særlig stor grad om selve tidspunktet.

Oppfølgingsspørsmål:

- **Hvordan tror du kadettene påvirkes av våpenvalgets tidspunkt?**
- **Hvordan vil våpenvalgets tidspunkt kunne påvirke utdanningen på KS?**

Svar:

Ved tidlig valg hvis det tillates, eller hvis ønskelig; mulighet til å gjøre en linjedeling i utdanningen for å fokusere mer på sin egen arbeidsoppgave i andre enden. Dette gir dog noen utfordringer opp mot hva krigsskolen skal gi av generisk kunnskap? Hær spesifikk kjernekompetanse som alle skal kunne, og hvor stor denne pakken skal være hvis man skal legge til en mer fagspesifikk del i utdannelsen. Dette henger sammen med hvem som har ansvaret for hva i Hæren – Våpenskolen er de som i fremtiden som skal ha fag og funksjonsrettede kurs, Krigsskolen skal så for den grenspesifikke og generelle kompetansen. Dette blir nok et kompromiss, dersom man skal få til å linjedele.

I dag er det ingen linjedeling. Dette gir en fordel – Man vet at alle har samme utgangspunkt. Det har også en svakhet: I mindre grad spisset inn mot det man vet en faktisk skal løse når man går ut fra skolen.

Fordel tidlig valg: Spisse seg mot det som er relevant etter skolen. For den enkelte: roe seg ned, da man vet hva man går til etter endt skole

Ulempen med tidlig valg: kan være: utelater å fokusere på ting som vil få betydning for virket i ettertid (gå glipp av generalistkunnskap som vil være nyttig): Eksempelvis: en ung manøveroffiser vil kanskje ikke forstå nytten av forståelse for logistikk som troppssjef, utfordringa til hæren er at 4-10 år etterpå sitter vedkommende i en stabstilling, her vil denne kunnskapen være nyttig likevel.

3. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Kadetten, og hvorfor?

Svar:

Med tanke på de tre faktorene, Hærens behov, kadettens behov og krigsskolens evne til å påvirke, skikkethetsvurdering (Hva burde du gjøre – karriereråd) – Vanskelig å gjennomføre før man har gått så lenge på KS, at omgivelsene og en selv forstår hvordan man selv virker i yrkesutøvelsen. Tror det vil ta et år, men tror også du kan se det etter 6 mnd i en del tilfeller. Holder en knapp på at et år er det som skal til, før KS og en selv ser hva som bor i en av egenskaper og personlighet. Ikke minst interesse for fagene og hvilken retning man bør gå i.

Absolut tidligst etter 6 mnd, men bør nok vente til det har gått et år. Man må ta hensyn til når hæren vet hvilket behov de har for troppssjefer for de ulike troppearter og våpengrener. Burde være ganske enkelt å kunne si noe om opptil 3 år før kullene uteksamineres. I dag som det er snau 12 mnd igjen før kadettene uteksamineres før de får vite våpen, dette er for sent for begge parter - opplever at HST ikke er i stand til å legge tallene på bordet før dette. Tror at dersom presset på å simulere/modulere hvordan hæren skal se ut i fremtiden hadde vært økt, ville det vært mulig å ha en klar formening om hva behovet er i god tid før våpenvalgene gjennomføres. Med en viss fare for at man bommer litt, uten at dette vil ha noen store negative konsekvenser.

«hadde fått akkurat like kompetente mennesker etter ett år»

En utfordring på når det tas er: på hvilke kriterier:

Er man ute etter prestasjoner bør man vente litt med våpenvalget

Er man ute etter en som vil, og en som KS - med sine team og veiledere sier at vedkommende burde gå til – er dette mulig etter et år.

«Jeg er ikke helt sikker på om jeg helt skjønner at skoleresultater bør være et kriterium for valg av våpen, (...) det er ikke et mindre behov for flinke offiserer i noen våpengren eller troppearter.» Popularitet i våpengren kan føre til en spissing i populære våpengrener fordi folk ønsker seg dit.

Oppsummert: Tror det hadde vært smart å gjennomføre tidligst mulig, etter ca et år. Ta hensyn til kadetten, slik at de vet hva de går til. Gir mulighet for å forberede seg i to år. Det andre er at hæren også vil få forutsigbarhet over to år.

4. Når i utdanningsløpet ved KS mener du det er mest hensiktsmessig å gjennomføre et våpenvalg for Hæren, og hvorfor?

(Ble svart ganske utfyllende på spørsmål 3, men ga muligheten for å utdype, evt. legge til dersom det var ønske om dette).

Svar:

Hvis hæren klarer å modulere eller simulere godt nok, og man bommer på 1 eller 2 troppssjefer om 2 år, klarer man å snu det. Oppsigelsestiden for statsansatte er 3 mnd, så det vil være mulig å gjøre justeringer helt mot slutten uansett.

5. Er det andre ting som kan være med å påvirke når det er hensiktsmessig å gjennomføre våpenvalget?

Svar:

Kadettens behov:

Her er finnes det flere store faktorer som kanskje burde vært vurdert:

- *Faglig kompetanse*
- *Erfaring – hva har hæren puttet på av kurs og kompetanseheving før KS – blir kanskje mindre aktuelt med det nye utdanningsløpet*
- *Kadetten selv som påvirkes av mange faktorer, eksempelvis:*
 - *Private ting som familie, samboerskap, barn, partnerens karriere osv. For noen vil dette være viktigere enn for andre. Noen er gift, andre er ikke gift. Det sosiale behovet vil være forskjellig fra person til person. En person som ikke har noen bindinger, i en alder av 22 vil nok ha lettere for å kunne dra dit hæren peker. Disse faktorene kan man ikke undervurdere, men det vil nok løse seg litt enklere når kadettene kommer rett fra VGS i fremtiden.*
- *Hærens behov når det gjelder kostnader, og fagkompetanse til den enkelte. I et langt karriereløp i forsvaret, vil manglende kompetanse kunne etterfylles. Dette har en pris, men vil ikke være et stort problem.*

Oppfølgingsspørsmål:

- **Vil andre plasser i hæren påvirkes av når våpenvalget gjennomføres, Hvordan?**
- **Med den nye rekrutteringsmodellen; kadetter med enda mindre innsikt i hva Forsvaret er, og består av (rett fra VGS): Hvordan ser du på denne utfordringen opp mot tidspunkt for våpenvalg?**

Svar:

Åpenbar utfordring: Kjennskap til og kunnskap om hæren. At man ikke vet hva man velger. Men tror ikke dette er et større problem på krigsskolen enn dagens befalskolemodell. Det er en ukjent faktor å søke utdanning kanskje spesielt i Forsvaret - en omfattende organisasjon – vanskelig å forstå sett fra utsiden. Likevel søker dagens 19-åringer befalskole basert på noe, og tror det vil bli noe tilnærmet på KS. Valg om detaljer i våpengren og art vil bli en utfordring, for dette krever at du kan litt mer. Hæren og KS er i stand til å gi mye informasjon i løpet av første året, men tilsier at med et tidlig våpenvalg, kan man ikke bare ha forelesninger om hva ting er – man må også få prøvd noe av dette på et eller annet vis. Det vil ikke si at alle skal kjøre Leopard for at hver enkelt skal ha en kvalifisert mening om man har lyst til å bli stridsvognstroppssjef, man kan forstå mye uten å fysisk ta på ting. Dette er nok en alvorlig utfordring, få rett informasjon ut slik at ikke folk havner på «feil hylle». Dette vil hæren tape på, og den enkelte vil tape på det.

Noe du vil legge til eller oppklare?

Svar:

I løpet av 35 år i hæren – i veldig liten grad opplevd at våpenvalget har blitt en ting folk angrer på. Mange har sterke meninger før valget skal foretas og umiddelbart etter, men folk fortsetter å jobbe i hæren uansett. At våpenvalget oppleves som en vanskelig sak, forsvinner gradvis bort mens tiden går.

Tror ikke man skal gjøre det så komplisert mtp hvilke faktorer som skal vurderes: Handler i stor grad om hærens behov først og fremst, og så er det den enkeltes ønske og krigsskolens synspunkt på skikkethet til den jobben du vil ha «er det noe du bør holde på med?».

Siste tingen som vi har lite kjennskap til i dag: Tidlig våpenvalg gir mulighet til spissing/linjedeling. Er ikke sikkert det er ønskelig å spisse generalisten. Dette må bli en faglig vurdering.

End of line: Et tidlig våpenvalg motiverer kadetter. Gjør det enklere for hæren å planlegge på sikt, sett i forhold til hva man får til i dag. Dette vil øke risikoen litt, men burde være håndterbart.