



FORSVARET

Forsvarets høgskole

Gjennomgående kadetter versus ikke- gjennomgående kadetter

Forskjell i karriere?

OK Magnus Lunde

Masteroppgave
Forsvarets høgskole
Høst 2017

Forord

Denne Masteroppgaven er skrevet som en del av halvannetårig Stabs- og Masterstudiet 2016-2017 ved Forsvarets Høgskole.

Utdanning er en investering i fremtiden. Forventer man gode offiserer ut av Sjøkrigsskolen, må gode kandidater inn. Hva som gir de beste offiserene har vært tema i all min tid i Forsvaret. Jeg håper og tror at denne oppgaven kan være et bidrag til den debatten, særlig i en tid hvor utdanningsreformen tar utdanningssystemet i Forsvaret i ny og ukjent retning.

Arbeidet med oppgaven har vært lærerikt, og både tema og metode var utfordrende og spennende.

Jeg har mange å takke for hjelp, støtte og diskusjoner i forbindelse med denne oppgaven. Først og fremst har min veileder Kåre Dahl Martinsen vært avgjørende for denne oppgaven. Videre vil jeg takke Ole-Christian Lang-Ree for å ha en åpen dør policy for meg med mine mange spørsmål om kvantitativ metode generelt og SPSS spesielt. Rino B. Johansen likeså. Oskar Fossehagen ved Sjøkrigsskolen og Kathrine Olsen ved FPVS har gjort en solid innsats for at jeg skulle få tak i data. Etter å ha behandlet dem skjønner jeg omfanget av en slik jobb! Kenneth Lyssand i Sjøforsvarsstaben gjorde vanskelige vurderinger enklere med sine innspill og korte responstid.

Jeg vil også berømme de ansatte ved Forsvarets høgskole sitt bibliotek for glimrende service, faglig dyktighet og hjelp.

I tillegg må Kristian Weihe og Tore Lunde, som har lest oppgaven og kommet med konstruktive innspill, takkes.

Sist, men ikke minst takk til tålmodig samboer som har stått dette løpet ut med meg. Det ble travelt!

Magnus Lunde

Akershus Festning, 24 november 2017

Sammendrag

Oppgaven undersøker om arbeidserfaring fra Forsvaret før grunnleggende offisersutdanning på Sjøkrigsskolen har betydning for karrieren etter endt utdanning. Problemstillingen ble aktualisert av utdanningsreformen i Forsvaret som startet høsten 2016. Denne utdanningsreformen vil ha direkte innvirkning på hvem som begynner på offisersutdanning i Forsvaret.

Oppgaven tar utgangspunkt i uteksaminerte kadetter på Operativ Marinelinje ved Sjøkrigsskolen i perioden 1994-2014, og deres karrierer ble registrert. Hensikten med undersøkelsen var å studere om det er forskjeller i prestasjoner og karriere mellom den kategorien med arbeidserfaring og den kategorien uten. Det er ikke gjort tilsvarende studier tidligere.

Det ble valgt en kvantitativ registerundersøkelse hvor de respektive kategoriene ble målt på hvor lang og raskt karriere de gjorde, samt hvor lang tjenestetid de hadde.

Karrierene ble målt på bakgrunn av personellopplysninger innhentet fra personellregistre og Sjøkrigsskolen. Karakterer fra utdanningen ble også analysert for å undersøke om det var forskjeller kategoriene imellom allerede under utdanningen.

Oppgaven studerer også om tjenestested etter utdanningen er viktig for karrieren.

Resultatene viste at det var få forskjeller mellom kategoriene, både med hensyn til karakterer og karriere. Noen forskjeller er blitt påvist og er verdt å merke seg. De med arbeidserfaring gjorde raskere karriere på ett mellomnivå om bord på fartøyene, men forskjellene ble utjevnet over dette nivået. Årsaken til denne forskjellen kan skyldes en forplassing av personell med relevant arbeidserfaring. Det at det ble påvist vesentlig større andel av de med arbeidserfaring som tok Videregående offisersutdanning var et overraskende funn.

Det var i liten grad forskjeller på karrierer som følge av fartøystype, med unntak av tjeneste på fregatt. Fregatttjeneste medførte lengre tjenestetid før karrierenivåene ble nådd.

Det har vært like opptakskrav for begge kategoriene til utdanning ved Sjøkrigsskolen. Det har trolig vært en medvirkende årsak til at forskjellene var så små som de var.

Funnene i denne oppgaven kan være med på å predikere hvilke resultater man kan forvente ved endret opptaksregime.

Summary

This thesis examines the career impact of work experience earned before entering the Royal Norwegian Naval Academy. The ongoing reform of the armed forces education system has made the topic relevant since. It will directly affect those who enter as midshipmen in the Naval Academy.

In this thesis, midshipmen who have graduated from the Naval Academy between 1994 and 2014 are studied, and can be divided into two categories, those with prior job experience from the Armed Forces, and those without. Their careers are compared in order to gauge what role prior experience plays. No comparable studies have been conducted.

The method chosen was a quantitative register survey. The midshipmen were measured on how successful and fast their career tracks were. The servicemen's operational and total period of service were measured as well.

Personnel data obtained from personnel records and from the Naval Academy were used. Student grades were examined to investigate whether differences emerged during studies. The role the type of vessel had had for careers was analyzed.

The results show that differences between the categories are few. Those without experience made a faster mid-level career on board the warships, but the differences fade when looking at the higher levels. The cause may be due direct placement-policy of personnel with relevant experience done by the personnel department in the Navy. There was a difference between the categories related to who achieved the educational level of Staff College; here those with prior work experience were overrepresented.

The type of vessel had only a limited impact on careers. For officers serving on frigates, their way to the top was of a longer duration than for other types of ships.

Equal admission requirements for the categories is identified as the most likely explanation behind the lack of any clear differences between the categories.

The findings in this thesis may be useful in the prediction of what results can be expected from a future midshipman in a reformed educational system.

Innholdsfortegnelse

Forord	III
Sammendrag	IV
Summary	V
1 Innledning	1
1.1 PROBLEMSTILLING	3
Forskningsspørsmål:	3
1.2 AVGRENSNING AV PROBLEMSTILLING	4
1.3 TEORI	5
2 Sentrale begreper	12
2.1 GJENNOMGÅENDE OG IKKE-GJENNOMGÅENDE	12
2.2 OPERATIV TJENESTE	12
2.3 KARRIERE	12
3 Metode	16
3.1 DATAINNSAMLING	16
3.2 STATISTISKE BEREGNINGER	21
3.3 VALIDITET OG RELIABILITET	22
4 Analyse	25
4.1 FORSKNINGSSPØRSMÅL 1:	26
4.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL 2:	28
4.3 FORSKNINGSSPØRSMÅL 3:	29
4.4 FORSKNINGSSPØRSMÅL 4A:	31
4.5 FORSKNINGSSPØRSMÅL 4B:	32
5 Drøfting	35
5.1 FORSKNINGSSPØRSMÅL 1:	35
5.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL 2:	37
5.3 FORSKNINGSSPØRSMÅL 3:	39
5.4 FORSKNINGSSPØRSMÅL 4A:	42
5.5 FORSKNINGSSPØRSMÅL 4B:	43
6 Konklusjon	45
6.1 VIDERE FORSKNING	47
7 Ord og forkortelser	48
Litteraturliste	52
Vedlegg A – Tillatelse til å innhente personell opplysninger	54
Vedlegg B – NSD	56
Vedlegg C – Militære grader	59

1 Innledning

Riktig personell, på rett plass, til rett tid, er en forutsetning for at en kompleks organisasjon som Forsvaret skal fungere. Forsvaret ledes av offiserer på alle nivåer. Disse må være forberedt på å ta tøffe avgjørelser med potensielt store konsekvenser for personellsikkerhet og materiell.

Å utdanne en offiser tar lang tid, er kostbart og kan stort sett bare gjøres ved militære skoler i inn eller utland. Derfor er det viktig at den som har fått utdannelsen forblir lengst mulig i Forsvaret, eller rettere sagt, at Forsvaret får mest mulig nytte av utdanningen. Det er derfor viktig å rekruttere dem som kan forventes å stå lenge i organisasjonen og som potensielt kan bekle stillinger på alle nivåer.

Operative Marinelinje (OM) ved Sjøkrigsskolen (SKSK) utdanner navigatører, som i tillegg blir krigføringsoffiserer og ledere i Sjøforsvaret. Med den utdannelsen har offiserene mulighet til å tjenestegjøre som avdelingsleder, nestkommanderende og skipssjef om bord på Marinens og Kystvaktens fartøy når de er kvalifisert til dette. Etter endt fartøytjeneste er det et bredt utvalg av stillinger på land disse offiserene kan konkurrere om. Det er offiserer fra OM i nær alle avdelinger i Sjøforsvaret og i fellesstillinger og ledelse av Forsvaret. Disse offiserene har forskjellig bakgrunn, men kan deles i to hovedkategorier: de med erfaring før SKSK, kalt ikke-gjennomgående, og de gjennomgående som mangler erfaring fra Forsvaret.¹

I perioden 1994-2014 har det vært mulig for begge disse kategoriene å søke OM-linjen linjen, så lenge opptakskravene er oppfylt. Dette har sikret et bredt og variert rekrutteringsgrunnlag. Fordelingen av de to kategoriene på OM-linjen er relativt jevn, men med en liten overvekt av ikke-gjennomgående.

Om det er de gjennomgående eller de ikke-gjennomgående som blir de beste offiserene diskuteres tidvis mye i Sjøforsvaret. Det er et tilbakevendende tema mellom offiserer på flere nivå. Særlig i operative avdelinger som fartøyene, hvor man nesten hvert år får påfyll av nyslåtte offiserer fra Sjøkrigsskolen, er dette en kjent problemstilling.

¹ Definisjon i punkt 2.1

Noen hevder at gjennomgående personell jevnt over slutter mye tidligere enn ikke-gjennomgående fordi de ikke visste hva de søkte seg til. Videre hevdes det at de ikke mestrer eller trives med jobben fordi den er annerledes enn hva de så for seg. På den annen side finnes det de som argumenterer for at ikke-gjennomgående personell ikke gjør det like bra under utdanningen. Det er lenge siden de har vært i en skolesituasjon og derfor har de ikke like god studieteknikk. De får dårligere karakterer, og «dårlige» studenter gir dårlige offiserer.

Det er som nevnt dyrt å utdanne en offiser til Sjøforsvaret, prisen er anslått til 3 millioner kroner fra befalsutdanning til ferdig utdannet offiser, og det å velge de rette personene til utdanningen er derfor viktig.² Det er ikke bare økonomisk, men også faglig krevende å utdanne en offiser. Det tar lang tid og må legges ned mye ressurser for å tilføre en offiser den nødvendige mengden erfaring for at hun/han skal kunne bekle alle typer stillinger i Sjøforsvaret spesielt, men også i Forsvaret generelt.

Den pågående utdanningsreformen startet i 2016. I prosjektmandatet (Simonsen, 2017), kommer det frem hvor viktig rekruttering av riktig personell er og blir. En konsekvens av reformen kan være at Sjøforsvaret står igjen med en klar overvekt av en kategori personell til OM utdanningen-, de som kommer rett fra videregående, nemlig de gjennomgående (Terjesen & Gjelsten, 2017). I lys av denne reformen er det interessant å studere hvordan kategoriene gjennomgående og ikke-gjennomgående har prestert karrieremessig tidligere.

Denne oppgaven skal ikke ta stilling til hvem som er de beste offiserene, men heller kartlegge **hvilke karriereløp de to ulike kategoriene har etter endt utdanning.**

Undersøkelsen er gjort som en kvantitativ registerundersøkelse. Datasett med oversikt over stillinger og karakterer på uteksaminerte kadetter som har gjennomført OM linjen ved SKSK i perioden 1994-2014 er gjort tilgjengelig for denne oppgaven. Antallet uteksaminerte offiserer på denne linjen i perioden var 400 personer.

Dataene har blitt kategorisert, analysert og drøftet i den hensikt å se om det var noen forskjeller kategoriene gjennomgående og ikke-gjennomgående imellom.

² Basert på tall fra Sjøkrigsskolen og FFI. Personlig korrespondanse med Wim Norvalls, SKSK og Bård Eggereide, FFI, september og oktober 2017.

Å slå fast nøyaktig kostnad pr kadett er en tilnærmet umulig oppgave da det er mange måter å regne ut dette på. I tillegg kunne det eksempelvis vært regnet inn kostnader knyttet til opplæring av nyslåtte offiserer om bord, men dette er utelatt i dette regnestykket. Å fremlegge et nøyaktig tall på kostnaden er ikke et mål for denne oppgaven, og selv om usikkerheten knyttet til anslaget ikke skal underslås viser det uansett at utdanning av offiserer er ressurskrevende.

Inneværende kapittel redegjør for aktuell teori og studier i tillegg til problemstillingen. Kapittel 2 tar for seg sentrale begreper. I kapittel 3 redegjøres det for metodevalg og kilder for dataene. Kapittel 4 presenterer analysen og funnene knyttet til denne. Analyse og teorien blir drøftet mot forskningsspørsmål og problemstillingen i kapittel 5, før det konkluderes i kapittel 6. Etter det følger ordliste, litteraturoversikt og vedleggene.

1.1 Problemstilling

Målsettingen med denne oppgaven er å studere om karrieren til en offiser påvirkes av om bakgrunnen (arbeidserfaring fra Forsvaret), altså om offiseren var gjennomgående eller ikke-gjennomgående kadett ved SKSK. Svaret kan være et bidrag til debatten om hvem som bør opptas som kadett ved SKSK i fremtiden.

Er det forskjeller på gjennomgående og ikke-gjennomgående kadetters karrierer etter endt utdanning?

Forskningsspørsmål:

For å kunne få et mest mulig dekkende svar på problemstillingen, stilles det fem forskningsspørsmål (FS). Forskningsspørsmålene tar for seg forskjellige deler av problemstillingen, med noe overlapp. De to første har til hensikt å svare direkte på problemstillingen, de tre siste stilles for å kunne avdekke om det er andre faktorer enn bakgrunnen som påvirker karrieren mer enn bakgrunnen til kadetten.

Forskningsspørsmål 1:

Hvilken kategori personell (gjennomgående eller ikke-gjennomgående) når raskest og lengst på karrierestigen om bord på Sjøforsvarets fartøy og hvilken kategori når videregående offisersutdanning?

Forskningsspørsmål 2:

Hvor lenge står de respektive kategoriene i tjeneste etter endt utdanning? Ståtid i tjenesten er den avhengige variabelen. Dette blir derfor et målepunkt i denne oppgaven. Dette er redegjort for i kapittel 2, under karriere.

Forskningsspørsmål 3:

Påvirker tjenestested (fartøystype/avdeling) etter utdanningen resultatene i Forskningsspørsmål 1 og 2?

Bakgrunnen for dette spørsmålet er for å se om det er andre faktorer enn tidligere arbeidserfaring i Forsvaret som systematisk påvirker karrierene til gruppene som undersøkes.

Forskningsspørsmål 4a:

Er det sammenheng mellom karakternivå fra SKSK og senere karriereløp?

Forskningsspørsmål 4b:

Får gjennomgående kadetter bedre karakterer enn ikke-gjennomgående kadetter?

1.2 Avgrensning av problemstilling

Problemstillingen i denne oppgaven er konkret, og det er god kunnskap om kategoriene som skal undersøkes. Hva som førte til den enkelte offisers karrierevalg faller utenfor problemstillingen.

Denne oppgaven omhandler kun elever ved OM linjen på SKSK, og utelater dermed offiserer fra de andre linjene (Jeger, logistikk og tekniske linjer) ved SKSK og de to andre norske krigsskolene. Enkelte av linjene ved SKSK har tilsvarende ordning som OM-linjen, og man finner også kategorier gjennomgående og ikke-gjennomgående også der. Oppgavens omfang gjør at det fokuseres på en linje, OM-linjen. I hvilken grad oppgavens konklusjoner også er valide for andre linjer og skoler diskuteres avslutningsvis.

I utgangspunktet er alle Sjøforsvarets fartøy mulige arbeidsplasser for OM-utdannede offiserer, og dermed aktuelle steder å gjøre karriere. Av statistiske hensyn er mange av analysene begrenset til kun å omfatte de fire kampfartøysklassene i Marinen, fregatt, korvett, UVB og minerydder. Det er i tillegg vanskelig å nivellere og holde oversikt over stillinger og karrierenivåer på de resterende fartøy i Marinen og Kystvakt, samt at en generalisering blir vanskelig på grunn av få offiserer på disse fartøyene.

Gradsnivå, og avansement i grad, er ikke vurdert med i karriereanalysen. I Forsvaret følger grad i de fleste tilfeller stilling, med noen unntak for normalopptrykk. Dette gjør at det ikke er

hensiktsmessig for problemstillingen i den oppgaven å bruke gradsnivå eller avansement som et vurderingskriterium.

Det sees kun på karrierer i Forsvaret, og da med fokus på fartøytjeneste og utdanningsnivå over krigsskolenivå. Stillinger og karrierer etter endt tjeneste i Forsvaret er ikke vurdert.

1.3 Teori

Det er gjort forskning på beslektede problemstillinger som er nyttige for denne oppgaven. Særlig dreier dette seg om analyser gjort av **gjennomtrekk, prestasjoner i utdanningen, prestasjoner og karriere.**

Studier av dagens system for søkere til høyere utdanning med bakgrunn i realkompetanse er også interessant for denne oppgaven. Det ikke direkte overførbart til ordningen med ikke-gjennomgående kadetter til SKSK, men mange faktorer og elementer vil være like; det har gått lang tid siden de sist var i en skolesituasjon, de er eldre enn medelevene sine, de har mer yrkeserfaring og mange har familieforpliktelser.

For å svare på forskningsspørsmålene redegjøres det for teori og studier som er relevant for disse.

Forskningsspørsmål 1

Hva som bidrar til rask og lang karriere er et komplisert spørsmål. For denne oppgaven er det det viktigste å se på hva som bidrar til forskjeller kategoriene imellom.

Sjøforsvarets personellforvaltere plasserer enkelte nyutdannede med tidligere erfaring i noen stillinger som ikke er typiske for nybegynnere. Dette gjelder i de tilfellene der personen har erfaring fra fartøystypen. Hensikten er å ikke la tidligere erfaring og kursing miste sin verdi. Denne forplasseringen forekommer på de fleste fartøystyper, også på UVB.³ Der kan en nylig uteksaminert offiser bli plassert i en høyere stilling en annen nylig uteksaminert offiser. Det gjør at det forventes å finne utslag av at ikke-gjennomgående når raskere de øvre nivåene fordi noen på denne måten får et forsprang. Det er imidlertid usikkert hvor stort omfang dette har, men det er forventet at det gir utslag i resultatene, men det lar seg ikke predikere hvor stort dette blir på grunn av manglede empiri om hvor omfattende denne praksisen er.

³ Personlig korrespondanse med (N1/OK Lyssand) Sjøforsvarsstaben, august 2017

De fleste nyutdannede offiserer er i en alder hvor det er naturlig å etablere familie i løpet de 10 neste årene. Mor og fars fødealder, første barn var for eksempel i 2006 henholdsvis 28,1 og 30,8 år (SSB, 2017). Det er sannsynlig at familiesituasjon vil være en medvirkende årsak til offiserers valg og ønsker om tjenestested. Spørsmålet er hvor mange som klarer å kombinere tjeneste på et seilende fartøy (perioder fraværende fra hjemmet, vaktbelastning ved kai) med familie. I 2006 pekte daværende sjef for personell, økonomi og styring i Forsvarsstaben, Generalmajor Espen Amundsen på denne typen problemstillinger i sin tale i Oslo Militære Samfund (Amundsen, 2006). Siste Langtidsplan for Forsvarssektoren fremhever det samme, og viser særlig til at dagens norm med to-karrierefamilien gir utfordringer for de tradisjonelle karriereløpene i Forsvaret (Forsvarsdepartementet, 2016). Det er nærliggende å tro at jo eldre man er, jo vanskeligere er det å ha en operativ karriere fordi det for mange er uforenlig med familielivet. Dermed er det grunn til å anta at de eldste i alder har kortere karriere om bord.

Forskningsspørsmål 2

Gjennomtrekk, eller turnover, blir i sin enkleste form forklart som utskiftning av mennesker. I de fleste tilfeller vil arbeidsgivere redusere eller minimere gjennomtrekk blant sine ansatte. Høy grad av gjennomtrekk har negativ påvirkning for virksomheten. Disse negative konsekvensene kan blant annet være direkte økonomiske kostnader i forbindelse med avslutning av et arbeidsforhold og rekruttering en ny medarbeider. Effektiviteten til en medarbeider som er på vei «ut» er ofte lavere enn gjennomsnittet, og det kan ta mange måneder før en nyansatt er fullt effektiv. Dårligere kundeservice og kontinuitet påvirker også ofte bedriften negativt. En god seleksjon i ansettelsesprosessen er viktig og vil lønne seg (Stranden, 2015).

Gjennomtrekk er enten ufrivillig eller frivillig. Ved ufrivillig gjennomtrekk menes gjennomtrekk som følge av permitteringer, oppsigelser og pensjon. Denne oppgaven vil ikke berøre ufrivillig gjennomtrekk. Dette bunner i at det er få yrkesoffiserer som blir sagt opp. Det skyldes blant annet at yrkesoffiserer har et særlig sterkt oppsigelsesvern og at Forsvaret ikke er konjunkturpreget på samme måte som næringslivet forøvrig.

Frivillig gjennomtrekk omfatter alle andre årsaker til at en ansatt slutter i jobben. Dette er i staten definert av Arbeids og administrasjonsdepartementet som: ”Når en arbeidstaker sier opp og slutter i virksomheten og begynner i en annen stilling i en annen virksomhet, og

stillingen arbeidstakeren forlater blir besatt av ny arbeidstaker” (Arbeids-og-administrasjonsdepartementet, 2003)

Blant faktorer som fører til frivillig gjennomtrekk viser litteraturen til *organisasjonstilknytning, jobbtilfredshet* og *forventninger*.

Organisasjonstilknytning er en målbar variabel. Det opereres med to begrep i forbindelse med organisasjonstilknytning: normative og følelsesmessige bånd (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Normative bånd oppstår ved at en føler en skylder en organisasjon noe. Det kan komme som en følge av at en organisasjon har satset på en, de har brukt ressurser, for eksempel på kursing eller andre tiltak. Den ansatte etablerer et normativt bånd i sterkere eller svakere grad. Følelsesmessige bånd oppstår som følge av en opplevelse av tilhørighet til organisasjonen. Den enkelte deler normer og verdier med organisasjonen og føler seg som en del av denne.

Begge disse bånd er viktige faktorer som sier noe om den enkeltes grad av organisasjonstilknytning. Den påvirker turnoverintensjon, altså den ansattes plan om å bytte arbeid. Hærens Internship gjennomførte en undersøkelse på problemstillinger knyttet til gjennomgående kadetter på Krigsskolen (KS) for Hæren. Den så blant annet på om jobbtilfredshet og organisasjonstilknytning ga utslag på turnover-intensjonen. Her fant man imidlertid ingen forskjeller mellom de gjennomgående og ikke-gjennomgående for organisasjonstilknytning (Kalvenes & Roulund, 2017). Det er rimelig å forvente tilsvarende sammenheng for FS 2 i denne oppgaven.

Det forventes ikke at organisasjonstilknytningen bidrar til store forskjeller for turnoverintensjonen mellom kategoriene.

Jobbtilfredshet går i korthet ut på om å trives i jobben. Både oppgaver og insentiver, er viktige. Jobbtilfredshet påvirkes også av i hvilke grad forventninger til jobben blir innfridd.

E.A. Locke oppsummerer jobbtilfredshet som: «Job satisfaction results from the perception that one`s job fulfills or allows the fulfillment of one`s job values, providing and to the degree that those values and congruent with one`s needs” (Locke, 1976)

Sagt på en annen måte: graden av jobbtilfredshet avhenger av i hvilken grad jobben oppleves å gi tilbake det en forventer av den. Det er grunn til å anta at en offiser med ikke-

gjennomgående bakgrunn i større grad enn en med gjennomgående bakgrunn vet hvilke oppgaver som venter og hvilke insentivordninger som er tilgjengelige. Også de gjennomgående har gode muligheter til å sjekke ut hva en jobb etter utdannelsen vil inneholde, både med tanke på oppgaver i jobben og insentiver. Det tilsier at forskjellene neppe vil være store mellom de to gruppene. Her forventes ikke store utslag.

Betydningen av den enkelte kadetts **forventninger** i forhold til turnoverintensjon, understrekes av Porter og Steers: “Whatever the composition of the individual's expectation set, it is important that those factors be substantially met if the employee is to feel it is worthwhile to remain with the organization” (Porter & Steers, 1973)

Porter og Steers hevder videre at det er minst tre ting en organisasjon kan gjøre for bøte på høy gjennomtrekk som følger av uoppfylte forventninger: øke den totale mengden belønninger (her mens ikke bare lønn, men også andre ting og tiltak), la den enkelte i større grad få velge hvilke typer belønninger han eller hun vil ha. Det mest effektive, tiltaket er å innfri eller jobbe med forventningene slik at de kan bli møtt (Porter & Steers, 1973). De to første tiltakene ansees i denne studien som like for begge kategoriene, men gjennomgående og ikke-gjennomgående kadetter har trolig ulike forventninger. Grunnet tidligere erfaring og organisasjonskunnskap vil de ikke-gjennomgående ha mer virkelighetsnære forventninger til jobben de skal begynne i enn de gjennomgående.

Undersøkelsen Hærens Internship gjorde i 2017, indikerer at de ikke-gjennomgående hadde realistiske forventninger til jobben. Det påvirker turnoverintensjonen i mindre grad enn hos de gjennomgående. Utfra den undersøkelsens resultater er det grunn til å forvente et resultat som viser at gjennomgående har en høyere slutttrate enn ikke-gjennomgående i denne undersøkelsen om karriere.

Turnover blir diskutert inngående av Kari Flom i masteroppgaven *Frivillig gjennomtrekk blant yrkesoffiserer i Hæren. Taper Hæren krigen om talentene?* (Flom, 2016). Flom konkluderer med at det ikke er de beste som slutter. Flom brukte faktorene allment evnenivå (AE) resultater, karakter fra tjenesteuttalelsene, deltakelse i internasjonale operasjoner og årlig fysisk test for befal for å gjennomføre undersøkelsen sin. Den konkluderer med at det ikke er de beste som slutter. Det overstående gir totalt sett god grunn til å tro at de gjennomgående står noe kortere enn de ikke-gjennomgående i tjeneste i Forsvaret.

En annen faktor som ble diskutert i FS 1, alder, er også aktuell for dette FS, og det henvises til redegjørelse der. På bakgrunn av det forventes det at de ikke-gjennomgående, på grunnlag av sin antatt høyere alder, vil ha kortere ståtid enn de gjennomgående.

Forskningsspørsmål 3

FS 3 tema må sees i sammenheng med FS 1 og 2. Allikevel er det noen aspekter som skal bli interessant å få belyst. Det faktum at jobbsituasjon påvirker turnoverintensjon er diskutert tidligere. Det er trolig en av de viktigste faktorene i det regnskapet. Om noen fartøystyper tiltrekker seg en type mennesker, eller om noen fartøystyper er flinkere enn andre til å skape et ønske om å prestere og prioritere karriere, samt lang ståtid om bord er også et interessant spørsmål. Utslag i analysen av FS 3 kan være med på å indikere om noe slikt finner sted. Det er allikevel ikke grunn til å anta at utslagene på dette FS vil være store. Det er på tross av at fartøysklassene har en viss autonomi. De har hatt eget treningssenter og egne staber. Det er naturlig å tenke seg at arbeidet som gjøres på dette feltet er noe ulikt og resultatene er forskjellige. Allikevel tror jeg den felles bakgrunnen og de kort linjer opp, ned og på tvers i Sjøforsvaret som organisasjon bidrar til en relativt like resultater på området. Forsvaret har også en overordnet personell policy og strategi, blant annet beskrevet i Personellhåndboken (FPH-Del-B, 2016). Nivå C og skipssjefer på de mindre fartøystypene (minerydder, MTB/korvett og UVB) vil være overrepresentert da det er de fartøysklassene det har vært flest fartøy av, og dermed større behov for offiserer på disse nivå. På den annen side så er det flere offiserer om bord på fregatt og derfor vil forskjellen på nivå A og B neppe være stor. Det naturlige tjenesteløpet er også forskjellig på de enkelte fartøystypene. Her skiller det mellom fregatt og de tre andre fartøystyper som en gruppe, minerydder, MTB/korvett og UVB. Et typisk løp fra nyutdannet til skipssjef forløper forskjellig på de forskjellige fartøystypene. Man kan heise kommando etter anslagsvis 15-20 år på fregatt, og 6-8 år på mindre fartøy. Dette tilsier at man kan forvente lengere ståtid på fregatt for de som skal til topps der. Samtidig vil det være større turnover av alle de som ikke skal til topps, så det forventes ikke stort utslag der heller.

Forskningsspørsmål 4a

Prestasjoner og karriere

FS 4a reiser spørsmål om sammenhengen mellom prestasjoner på skolen og prestasjoner i senere jobb, altså karriere. Dette er det gjort en del forskning på tidligere. Variablene som

typisk måles i slike undersøkelser er karakterer fra utdanningen og lønnsnivå i jobb. Forskere ved Institutt for Samfunnsforskning viser i artikkelen «Best på skolen. Best på jobben?» at det er en tydelig sammenheng mellom prestasjoner på skolen og i det senere jobblivet (Barth & Schøne, 2012). Kort fortalt: De beste studentene får også den høyeste lønnen senere.

Arne Mastekaasa konkluderer i midlertid i sin artikkel «Universitetsutdanning, karakterer og økonomisk suksess», med at effektene karakterer har på inntekten er små i Norge (Mastekaasa, 2000). Dette er en 17 år gammel studie, og denne forskjellen kan muligens tilskrives en endring i arbeidsmarkedet, samt at yrkesgruppene som undersøkes ikke er like. Det er imidlertid flere faktorer som reduserer overførbarheten av funn fra disse studiene til denne studien om karriere i Forsvaret. For det første må det da settes det da likhetstegn mellom «karakterer og lønn» og «karakterer og karriere». Det i seg selv er problematisk. Arbeidsoppgavene man møter i sin første jobb vil trolig for den enkelte oppleves som meget fjernt fra studiene. Det vil også være andre egenskaper som kreves for å gjøre karriere enn akademisk dyktighet.

En annen faktor som er interessant i denne sammenhengen, er om de som uteksamineres fra SKSK med gode karakterer, slutter etter pliktårene eller velger å gjøre karriere i Forsvaret. Som nevnt tidligere har Flom undersøkt i hvilken grad de beste slutter eller ikke i Hæren i sin masteroppgave (Flom, 2016). Karakterer fra utdanningen er ikke en variabel i Floms studie, men den konkluderer med at det ikke er de beste som slutter.

Det forventes at analysen vil vise at de som har det beste karakternivået også har den beste karrieren, altså når høyest på karrierestigen. Det forventes heller ikke at de beste ikke slutter, på samme måte som i Hæren.

Forskningsspørsmål 4b

Det finnes noen relevante studier som berører **prestasjoner i utdanningen**.

Et funn i en studie om befalsskoleelever og deres militære identitet (Johansen, Martinussen & Laberg, 2013), viser at det er forskjell i prestasjonene til befalelever som har tidligere erfaring fra Forsvaret og de som ikke har slik erfaring. Her kommer det frem at det de med bakgrunn fra Forsvaret gjør det best i starten av befalsutdanningen, mens gruppen uten erfaring har bedre karakterer når de avslutter utdanningen. Dette forklares med at personell med tidligere militær erfaring gjør det bedre i starten trolig fordi de kjenner Forsvaret godt. Denne effekten forsvinner etterhvert som utdanningen skrider frem og kravene blir mer

akademiske, men også at de uten erfaring fra før tilegner seg dette underveis fører til en utjevning av forskjellene.

I noen tilfeller gir realkompetanse, altså relevant yrkeserfaring, studierett ved sivile høyskoler og universitet.⁴ I tillegg til jobberfaring er disse studentene ofte eldre (minimum 25 år) enn de andre studentene som opptas med generell studiekompetanse. Jan Eriksen viser i sin artikkel *Like bra med realkompetanse* til undersøkelser som viser at disse studentene har bedre motivasjon og arbeidsmoral, slutter sjeldnere og avslutter med de samme eksamensresultatene som de andre studentene. I tillegg er en miks av studenter med forskjellig bakgrunn fremhevet som en faktor som bidrar til en gjensidig utvikling av studentene (Eriksen, 2010).

Det kan være nærliggende å overføre resultater av studier om elever med realkompetanse til ikke-gjennomgående kategori. Man kan forvente at disse gjør det like bra eller bedre på skolen enn gjennomgående kadetter. Dette støttes av en studie gjort tidlig på 2000-tallet, ifølge en artikkel *Realkompetanse godt nok?* av Birgit Abelsen (Abelsen, 2005).

Et ytterligere bidrag til utjevning av forskjeller er oppfølgingen av og forventningene en kadett jobber under på SKSK. Det er i løpet av hele studietiden et press for å levere arbeider i tide, samt bestå alle eksamener og delta på øvelser og aktiviteter. Å ikke lykkes med dette vil etter kort tid føre til relegering fra studiet. Dette har trolig en medvirkende årsak til at antatt svake studenter yter ekstra i frykt for ikke bli uteksaminert, og dermed kanskje minske forskjellene.

Det kan videre underbygges med at opptakskravene på SKSK er de samme for begge kategorier. Dette bidrar til å minske forskjeller kategoriene imellom, da alle må gjennom samme nåløye.

Funnene i studiene på dette området tilsier at analysen ikke vil peke i en spesiell retning.

⁴ Hvis du ikke fyller kravene til generell studiekompetanse, fyller 25 år eller mer det året du søker om opptak, og har praksis eller utdanning som kan kompensere for kravet om generell studiekompetanse, kan du søke opptak på grunnlag av realkompetanse. Kilde: <https://www.samordnaopptak.no/info/opptak/andre-veier-til-opptak/realkompetanse/>

2 Sentrale begreper

I denne oppgaven er det noen begreper som er helt sentrale for undersøkelsen. I definisjonen har jeg først og fremst lagt vekt på hvordan de anvendes praktisk i analysen.

2.1 Gjennomgående og ikke-gjennomgående

I denne oppgaven skilles det på to hovedkategorier personell, gjennomgående og ikke-gjennomgående.

Med gjennomgående menes en kadett som etter å ha gjennomført befalsskole/kurs begynner direkte på SKSK. Ikke-gjennomgående dekker kadetter som har tjenestegjort etter befalsskole/kurs før han/hun begynner på SKSK. Begrepene blir også brukt om en offiser, og henspiller da på hvilken kategori offiseren var da han/hun var kadett.

Et fåtall kadetter har en bakgrunn som ikke passer direkte inn i overstående definisjoner. Dette gjelder eksempelvis personell som har vært vervet (matroser/grenaderer). Disse har tjenesteerfaring før de begynner på SKSK, men følger gjennomgående ordning. De vil bli kategorisert som gjennomgående.

Gjennomgående ordning ble prøvd ut først i 1990 (Skjegstad, 2016).

Det er like opptakskrav for gjennomgående og ikke-gjennomgående personell.

2.2 Operativ tjeneste

I denne oppgaven har operativ tjeneste blitt definert som å tjenestegjøre i stilling om bord på et av Sjøforsvarets fartøy eller seilende stab.

2.3 Karriere

Ordet karriere forklares i jobbsammenheng med løpebane og yrkessuksess. Å gjøre karriere forstås som (rask) forfremmelse til ettertraktede og ofte høyere stillinger. Forsvaret definerer det slik: «Med karriere menes her den rekkefølge av arbeid, stillinger eller funksjoner en medarbeider har gjennom sitt yrkesaktive liv» (FPH-Del-A, 2002).

FPH del A definerer videre to typer karriere, vertikal og horisontal. Med vertikal menes et skifte til stillinger på stadig høyere organisatorisk nivå hvor lederkompetansen er

fremtredende. Med horisontal karriere menes skifte av stilling på samme organisatorisk nivå eller faglig utvikling i samme stilling (FPH-Del-A, 2002)

I denne oppgaven blir karriere målt på hvor raskt og høyt den enkelte når i stillinger om bord. Om vedkommende faktisk heiser kommando (jobber som skipssjef), uavhengig av fartøystype blir også målt. I tillegg registreres det om den enkelte oppnår Videregående offisersutdanning (VOU). Ståtiden måles også. Det skilles mellom tjenestetid om bord, og på tjenestetid i Forsvaret generelt.

I datamaterialet som er brukt i denne oppgaven, er det i noen tilfeller vanskelig å finne ut nøyaktig hvilke stillinger på land den enkelte har hatt etter sjøtjenesten. Dette skyldes at registreringen i den enkeltes rulleblad er varierende og tidvis for mangelfull til at det har latt seg registrere. I tillegg er det vanskelig å nivellere et så vidt spekter av landstillinger i forhold til hverandre. Det gjør arbeidet med å forske på den enkeltes karriere også etter landtjenesten for krevende for en masteroppgave.

Når karrierebegrepet blir definert, er det viktig å ha en formening om hva som er hensikten til Sjøforsvarets med OM-linjen. Det er fordi et karrierebegrep må ha tilknytning til denne hensikten. Den klareste formuleringen av hensikt med OM-linjen finnes i fagplanen (Sjøkrigsskolen, 2013). Der står det at hensikten er å gi kadetter en profesjonsutdanning med kunnskaper om ledelse og militærmakt, samt nautikk.⁵ Fagplanen det henvises til er den som er gjeldende pr. 2017. Den er ikke identisk med tidligere års fagplaner. Allikevel vurderes denne som relevant fordi, utdanningen i stort har vært den samme i tidsrommet omfattet av denne undersøkelsen

Sjøforsvarsstaben (SST) forventer at en nyutdannet offiser jobber 10-12 år på operativ avdeling før annen tjeneste, og at alle skal nå toppen av karrierestigen om bord.⁶ Med «forvente» så tolkes det i denne oppgaven til at SST mener at alle potensielt kan nå toppen, ikke at alle skal gjøre det.

Hensikten og målet med OM-linjen er å produsere navigatører med GOU. Disse skal kunne fylle stillinger som navigatør og leder på alle Sjøforsvarets fartøy, på alle nivå. De skal også kunne bruke denne erfaringen andre steder i organisasjonen etter endt sjøtjeneste. En offiser

⁵ Hensikt: Utdanningen skal gi en integrert kompetanse som inneholder felles offisersfag, lederutvikling og bransjefag. I tillegg til den militære profesjonsutdanning som inneholder lederskap og militærmakt, skal dette programmet gi offiserer med fagkompetanse innenfor nautikk til Sjøforsvaret.

⁶ Personlig korrespondanse med OK Kenneth Lyssand, N1 Marinestaben, september 2017.

forventes følgelig å «gjøre karriere» om bord, og dette må legges til grunn for oppgavens definisjon av karriere.

For å kunne måle karrieren til den respektive offiser, må stillinger på de forskjellige fartøystyper nivelleres i forhold til hverandre. Dette ble gjort, og nivelleringen er vist i Tabell 1. Der går det frem at første nivå tilsvarer OPSO Minerydder nivå, et nivå som kalles nivå A i denne oppgaven. Som regel er ikke dette første nivå man begynner å jobbe på om bord. Det krever normalt noen års erfaring, som man opparbeider seg i pliktjenesten. Dette er bakgrunnen for at det ikke er satt inn stillinger på lavere nivå i tabellen.

Tabell 1

Nivellering av karrierestillinger mellom fartøystyper

Karriere nivå	OF Nivå	Mine-rydder	Fregatt	MTB/Korvett	Undervannsbåt	Kystvakt
A	OF1	OPSO	Krigføringsoffiser	OPSO	OPSO	Opsbefal/navigatør
B	OF 1/2	NK	ORO1/ORO2 el. OPSO1/OPSO2	NK	NK	NK, OPSO (ytre)
C	OF2	Skipssjef	ORO1/OPSO1	Skipssjef	Skipssjef	Skipssjef indre/ytre, NK ytre HK

Merknad. Stillingsnivå nivellert mellom fartøystyper på Marinens fartøy. Karrierenivå kolonnen er laget for anledningen i den hensikt å identifisere et nivå. OF Nivå henviser til NATO standard nivå. I Norge er OF2 Kapteinløytnant og OF 1 Løytnant. Ytre/indre henspiller til ytre og indre kystvakt. HK= helikopterbærende fartøy, det vil si Nordkapp og Svalbardklasse KV-fartøyer. Kilde: OK Kenneth Lyssand, SST P&K N1

Felles for stillingene på karrierenivå A, er at de fleste krever Langkurs Maritime Operasjoner (LMOPS). Unntak er for kystvaktstillinger og undervannsbåt. For Kystvaktstillinger kommer LMOPS på litt forskjellige tidspunkt i karrieren. UVB har tradisjonelt tatt deler av LMOPS på litt andre tidspunkt i karrieren. Undervannsbåtoffiserer har stort sett fulgt et alternativt system med egne kursrekker tilpasset særegenhetene til UVB, som for eksempel operasjonsoffiser kurs, som dekker behov tilknyttet denne fartøystypen.

Stillinger på fregatt skiller seg ut i forhold til de andre fartøystyper i Tabell 1. Dette skyldes at gradsnivå på lederstillinger er høyere enn på de andre fartøystypene. Skipssjefs grad var på Oslo-klassen orlogskaptein og på Nansen-klassen kommandørkaptein (se vedlegg C for gradsoversikt). Til sammenlikning er skipssjefsgradene på minerydder, ubåt og korvett nå

kapteinløytnant På MTB (Hauk-klassen), som var forløperen til dagens korvetter, var skipssjefen ofte løytnant.

Oppsummert er det 5 karrierenivå som er lagt til grunn i de videre analysene: Nivå A, B, C, Kommando heist og VOU.

3 Metode

Hensikten med oppgaven er å avdekke om det er forskjeller mellom gruppenes karrierer. Dette ble gjort som en kvantitativ registerundersøkelse på alle offiserer uteksaminert fra SKSK OM linje i perioden 1994-2014.

3.1 Datainnsamling

Klasselister og karakterene ble levert av SKSK. De øvrige dataene kom fra FPVS, som hentet dem ut av Forsvarets personelldataregister, P3.

Sekundærdata

Denne undersøkelsen baserer seg på registerdata. Dataene er i utgangspunktet registret for et annet formål enn denne undersøkelsen. I Jacobsens definisjoner av data (Jacobsen, 2015) er dette å regne som sekundær data. Likevel, disse sekundærdataene vurderes tilstrekkelig valide til å kunne gi svar på problemstillingen.

Utvalg

Denne oppgavens undersøkelse ble gjort som en studie av registerdata på kadetter fra OM-linjen på SKSK som ble uteksaminert i tidsperioden 1994 til 2014. Det er 20 uteksaminerte kull, da det ikke ble uteksaminert noe kull i 1999 på grunn av omlegging fra 2-årig til 3-årig varighet på studiet. Årsaken til å begrense seg til OM-linjen er oppgavens omfang.

Utvalget i denne undersøkelsen dekker populasjonen i stor grad. Av 400 kadetter som er uteksaminert på denne linjen i perioden, så det har vært mulig å kategorisere 365 av disse. Det er flere årsaker til at 35 offiserer mangler i datauttrekket. Dette skyldes at personell er skjermet (som i dette tilfelle vil si at personens data er gjort utilgjengelig for de uten spesiell tilgang, typisk på grunn av spesiell tjeneste som krever dette), feilregistrering av navn eller fødselsdata.⁷ I tillegg var en del av dataene for mangelfulle til å kunne bruke og det har ikke vært mulig å fremskaffe mer informasjon og data. Det gir et utvalg på 91,3% av populasjonen. Dette gjør det mulig å trekke valide konklusjoner. Av disse personene er 173 stykker kategorisert som gjennomgående og 192 kategorisert som ikke-gjennomgående, altså 47,4% og 52,6%. Det må nevnes at ikke alle delanalysene i denne studien tar for seg like mange

⁷ Personlig kommunikasjon med FPVS v/Seniorkonsulent Kathrine Olsen september 2017

enheter. Antallet enheter varierer med analysespørsmålet, og hvilke grunnlagsdata som er registrert for de aktuelle variablene. Hvor mange som omfattes av de enkelte analysene blir angitt i hver tabell i analysedelen.

En undersøkelse av offiserer som fortsatt er i pliktjeneste er lite hensiktsmessig fordi de neppe vil ha skiftet stilling mer enn en gang. Senere kull enn 2014 vil ikke ha rukket å gjøre karriere av betydning etter definisjonene i denne undersøkelsen. Derfor er utvalget begrenset til avgangsklasse 2014.

Frafallet på variabler har ikke noe annet mønster enn at det øker jo lenger tilbake i tid man ser.

Med tilgang på tilnærmet hele populasjonen for valgte årskull er resultatene sikret en høy presisjon.

Variabler

Variabelliste ble bestilt fra FPVS og SKSK og inneholdt følgende variabler:

- Alder ved studiestart
- Militærtjeneste/stillinger før studiestart
- Gjennomsnittskarakter
- Kullets gjennomsnittskarakter
- Militær utdanning (nivådannende) etter SKSK
- Alle stillinger etter utdanning med tidspunkt/varighet

Alder ved studiestart gjorde det mulig å måle tid brukt i diverse stillinger og til karrierenivå.

Militær-tjeneste før studiestart gjør det mulig å kategorisere den enkelte som gjennomgående eller ikke-gjennomgående. Med enkelte unntak var datakvaliteten på registerdataene så god at kategorisering var mulig.

Gjennomsnittskarakterer og kullets gjennomsnittskarakter ble utlevert av SKSK direkte. I dataundersøkelsen ble den enkelte målt mot sitt eget kull. Det vil si: Rangeringen ble avgrenset til eget kull og ikke hele populasjonen av kadetter. Årsaken var mengden variabler som påvirker karaktersetning mellom kullene (lærerkrefter, sensorer, pensum, forskjellige karaktersystem er brukt i perioden). Karakterene ble benyttet her for å se om det var forskjell

mellom kategoriene samt for å se om det var noen trender for de med omtrentlig lik karakterscore.

Med *Nivådannende utdanning etter SKSK* er det VOU som menes. LMOPS var såpass sjeldent registrert i de leverte datasett at det ikke kunne brukes.

Variabelen «*Alle stillinger etter utdanning med tidspunkt/varighet*» har blitt brukt til å måle karrieren til den enkelte. På denne variabelen var registreringen i mange tilfeller såpass mangelfull at det førte til ufullstendig registrering av enkelte variabler hos enhetene. Hos noen har det ikke vært mulig å se hvilke stillinger og jobber de har innehatt i det hele tatt. Dette gjaldt 18 stykker.

Datagrunnlaget har ikke gitt mulighet til å skille ut i hvilken grad den enkelte har gjennomført tjeneste i internasjonale operasjoner (Intops). Intops har i mange år var en poenggivende faktor for å komme inn på VOU. I tillegg har Intops vært et bør-krav i en del stillingsbeskrivelser for høyere landtjeneste etter fartøytjeneste, og i noen tilfeller et må-krav. Sammenlagt tilsier dette at Intops er karrierefremmende i Sjøforsvaret. Det sees ikke som en avgjørende mangel i denne studien. Det er karrieren i seg selv som er viktig for denne undersøkelsen, ikke om det er Intops eller annet som har drevet den frem. Påvirkningen Intops har for karrieren vil uansett være lik for begge kategoriene og derfor ikke være av betydning for denne undersøkelsen.

Tjenesteuttalelser (TU) er ikke vurdert. Vurdering av TU er ikke nødvendig for å svare på problemstillingen i denne oppgaven. En TU vil uansett kun vise hvordan du vurderes av din sjef, ikke hvilken karriere du har hatt eller vil få. Eli Thommassens masteroppgave *Evaluering av tjenesteuttalelsen i Forsvaret - En studie av dens egnethet som verktøy* viser at avdelinger og våpengrener bruker TU så forskjellig at den dermed ikke nødvendigvis er et presist verktøy (Thomassen, 2014).

Av andre variabler som ville vært interessante å inkludere i denne oppgaven, er resultatene fra det målte AE til den enkelte. Dette kunne, på samme måte som karakterene, vært med å avgjøre om det er andre variabler enn bakgrunnen som påvirker karrieren enn bakgrunnen. Alt personell som gjennomfører sesjon blir målt. Dette ble ikke forsøkt fremskaffet på grunn av omfanget oppgaven da ville fått.

De fleste variablene var enkle å registrere, men enkelte bød på noen utfordringer som må nevnes.

For å registrere kadetter som *gjennomgående* er definisjonen fra kapittel 2 i denne oppgaven lagt til grunn. Imidlertid kan det her være noen feilregistreringer på grunn av oppløsningen i dataene som er mottatt. Noen feil kan ha forekommet på grunn av manglende data uten at det har vært mulig å se dette i registreringen. En mulig årsak kan være at kadetten har gjennomført halvårig befalskurs ved KNM Harald Hårfagre (KNM HH) eller tilsvarende, med påfølgende halvårig praksisperiode på KNM HH, eller på forkurs ved SKSK, før de har begynt på SKSK. Disse kadettene skal i henhold til definisjonen lagt til grunn i denne undersøkelsen registreres som ikke-gjennomgående, men kan for noen ha blitt registret som gjennomgående da det ikke har vært mulig å se noe annet av datamaterialet. Det er ikke mulig å se på hvor mange det gjelder. Erfaringen og kjennskap til skolesystemet tilsier at antallet er begrenset. Et anslag er at det gjelder under 10 stykker. Antallet gjennomgående i denne undersøkelsen er til sammenlikning 173 stykker.

Problemstillingen kan tydeliggjøres med følgende eksempel:

Person A begynner på Befalsskolen for Marinen i Horten juli 2001, hvor han går gjennomgående linje og begynner så på OM linjen ved SKSK juli 2002. Han/hun vil da falle inn under kategorien gjennomgående.

Person B begynner på befalskurs ved KNM HH juli 2001, er ferdig med dette kurset til jan 2002, gjennomfører praksis del (som oftest som instruktør ved rekruttskolen på KNM HH). Etter gjennomført praksisdel begynner han/hun i samme klasse som person A.

Person B vil i motsetning til person A klassifisere til ikke-gjennomgående, selv om de har like lang erfaring i Forsvaret.

Da dette trolig gjelder et begrenset antall personer, ansees det ikke som et problem for relabiliteten.

Det aller fleste fra OM-linjen får fartøytjeneste etter gjennomført utdanning. Enkelte unntak har det vært. Det ble delt inn i *Fartøystype* som vist i tabellen. I denne variabelen kan det ligge en feilkilde, da det i noen tilfeller har vært umulig å se om personer har byttet fartøystype. Generelt sett skiftes det sjelden fartøystyper.

Eventuelle feilrapporteringer her vil i tilfelle gjøre utslag i analysen av om fartøystype påvirker karrieren i større grad enn bakgrunnen, altså forskningsspørsmål nummer 3, og vil

ikke påvirke talldataene for om det er forskjeller i karrieren til gjennomgående og ikke-gjennomgående og dermed heller ikke påvirke validiteten til konklusjonen

Et annet kriterium er om offiseren når skipssjefstatus eller ikke. Uttrykket for dette er i denne oppgaven «heise kommando». Dette er variabelen *Kommando*. Det er en grundig seleksjon eller sjefskurs på alle fartøystyper, og derfor er det relevant å se om det er forskjell mellom kategoriene også her.

I noen tilfeller har *Landtjeneste* vært utfordrende å kategorisere. I utgangspunktet er dette en enkel kategori, men noen offiserer har hatt landtjeneste før de har fortsatt sjøtjenesten. Dette gjelder da særlig de som har fregatttjeneste og de som har gått over til KV. I disse tilfellene har ikke landtjenesten blitt registrert. Ved å registrere på denne måten unngås det at offiserer i de nevnte tjenestene får uforholdsmessig kort fartøytjeneste registrert. Landtjeneste er en viktig variabel for å kunne avgjøre ståtiden i operativ tjeneste.

I variabelen *Sluttet Forsvaret* er alderen til den enkelte offiser på siste registrerte stilling oppgitt. Tjeneste registrert etter dette som sporadisk HV aktivitet er ikke regnet med, og sluttidspunkt regnes fra offiseren slutter i fast stilling i Forsvaret.

For å få lov til å forske på data fra Forsvaret måtte det søkes om «Tillatelse til å innhente opplysninger til forskningsspørsmål» (vedlegg A). I tillegg måtte det søkes til Norsk senter for Forskningsdata (NSD), da Forsvarets høgskole har NSD som sitt personvernombud for forskning (vedlegg B). I begge tilfeller ble det gitt aksept tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen.

Gjennomføring

Antall ansatte i Sjøforsvaret er ikke stort. Sjøforsvaret bestod i 2016 av 3566 personer, og av dem var det 1728 militæret (utenom vernepliktige) (Forsvaret, 2017b). Hadde man av disse igjen talt opp antallet yrkesoffiserer med OM bakgrunn ville tallet blitt adskillig lavere. Det betyr at det er godt hold i uttrykket «alle kjenner alle». Detaljert eksemplifisering av kull og karrierer ville gjort det mulig å identifisere personer. Derfor er det viktig at resultatene i denne undersøkelsen holdes på et overordnet nivå, uten å dykke ned i spesifikke kull eller karrierer. For denne oppgaven er ikke dette noen stor utfordring. For datainnsamlingsprosessen er det nøye fulgt pålagte krav fra nemder for å ivareta personsikkerheten og begrense personell med tilgang til datauttrekkene.

Utover utfordringene rundt personvern sees ingen etiske problemstillinger ved denne undersøkelsen.

Klasselister levert fra SKSK over kadetter gjorde det mulig å få datauttrekk fra FPVS.

På bakgrunn av tilgjengelige registrerte data har den enkeltes offisers gjennomsnittskarakter, og karriere blitt registrert. For å kunne gjennomføre en slik registrering var det nødvendig å sammenlikne og nivellere typiske tjenestestillinger mellom fartøystypene. Tabellen (Tabell 1) er vist i kapittel 2.

For å kunne svare på problemstillingen, måtte enhetene måles på følgende punkter: tjeneste før studiestart (for å kunne kategorisere), hvilke stillingsnivå den enkelte har hatt etter studiet og da på hvilke fartøystyper, om offiseren har heist kommando (Skipssjef), om offiseren har oppnådd VOU status, hvor lang operativ tjeneste offiseren har, samt når han/hun eventuelt sluttet i Forsvaret.

Ved å bruke alder og årstall var det mulig å si noe om hvor raskt de enkelte nådde forskjellige nivå.

Denne fremgangsmåten ansees som valid med tanke på problemstillingen den er ment å svare på. Det er heller ingen store ulikheter i hvordan mangler og uklarheter fordeler seg mellom de to kategoriene. Det har derfor ingen betydning for resultatet.

En utfordring med dette var selve plottingen av resultatene. Det var en meget omfattende og tidkrevende jobb. Den ble gjennomført kun av oppgavens forfatter, og dermed ikke verifisert av en annen persons plotting. Det er blitt gjort noen subjektive vurderinger av materialet, men ikke utover at stillingsnavnene er gjenkjent uten at fartøystype er oppgitt og tilsvarende. De samme vurderingene ville trolig blitt gjort av en person uten forutgående kjennskap til Sjøforsvaret, men som ville satt seg inn i problematikken for eventuell plotting ville funnet sted.

3.2 Statistiske beregninger

«IBM SPSS Statistics version 24» ble brukt til å gjennomføre de statistiske beregningene. Beregningene ble gjort som gjennomsnittsanalyser.

Gjennomsnittsanalysene omfattet de FS som trengte å finne ut om hvor stor forskjellen mellom gruppene var, samt om resultatet kan generaliseres for hele populasjonen. For å se om det var signifikante forskjeller mellom kategoriene gjennomgående/ikke-gjennomgående og fartøystypene samt for å kunne generalisere svarene ble «independent-samples t-test», «one-way between-groups ANOVA with post hoc test» brukt.

3.3 Validitet og reliabilitet

Styrker og svakheter med oppgaven

En oversikt over styrker og svakheter med oppgaven er fundamentalt for å kunne si noe om dens betydning. Det relativt store antallet enheter og det faktum at denne oppgaven ser på omtrent hele populasjonen i de aktuelle årene er en klar styrke for validiteten. Kun OM linje er blitt studert og ikke alle andre linjer med gjennomgående ordning. Det gjør at man med mindre grad av sikkerhet kan overføre resultater flatt til de andre gruppene.

Uavhengig av antall enheter er oppgaven i midlertid prisgitt dataene, og den datakvaliteten som FPVS og SKSK leverer. Det ville ikke ha vært mulig å gå videre inn i registre eller intervju personell for å kartlegge usikkerhet i datamaterialet. Datakvaliteten, og særlig oppløsningen i disse, er grunn til noe av frafallet av variabler og enheter. Omfanget dette gjelder er varierende for de forskjellige analysene, men ansees stort sett å være lavt, og dermed ikke avgjørende. Som nevnt er det en utfordring at kun en person har gjennomført plottingen av dataene som ble levert.

En annen styrke med denne oppgaven er problemstillingen. Den er entydig, og kan besvares ganske presist. Imidlertid ligger forutsetningene for dette i at det har lyktes i å definere grunnbegrepene for denne oppgaven, nemlig karriere og gjennomgående/ikke-gjennomgående på en konsistent og relevant måte. Erfaring fra den operative tjenesten tilsier at det virker sannsynlig.

De definisjonene som benyttes i denne oppgaven vil i noen grad ikke favne vellykkede karrierer, som for eksempel en horisontal karriere kan være. Karrierer som avviker fra den typiske operative karrieren vil ikke krediteres i denne undersøkelsen. Samtidig bør det kanskje understrekes at karrierer på siden av det forventende er heller ikke hensikten med å utdanne personell ved OM-linja på SKSK. Et eksempel kan være en fra OM som tidlig går på land for å starte i en skolestilling eller personelloffiser stilling. Dette gjelder begge kategoriene, og ansees derfor ikke som noe validitetsproblem for oppgaven.

Det at det ble gitt tilgang på kullenes og den enkeltes gjennomsnittskarakter er en styrke for oppgaven. Det gjør det mulig å fastslå om det er eventuelle forskjeller mellom kategoriene også på det akademiske plan, samt at sammenhengen mellom karakternivå og karriere er interessant i seg selv. Problemstillingen kunne ha blitt besvart uten blick på karakterer. Da ville noe av innsikten og dybden i mulige sammenhenger forsvunnet. Karakterer gir også mer innsikt i forholdet mellom kategoriene. Dessuten gjør karakterer det mulig å besvare om andre faktorer enn bakgrunnen spiller inn på karrierene til OM-utdannede offiserer.

På samme måte som karakterer bidrar i denne oppgaven, kunne AE også bidratt positivt. Som tidligere nevnt ble det ikke forsøkt å skaffe til veie en oversikt over AE. Det ville vært interessant å studere denne faktorens påvirkning på karriere for å se om den spiller en større rolle enn om man er gjennomgående eller ikke. En metastudie gjort av Frank L. Schmidt, University of Iowa og John E. Hunter, Michigan State University, viser at general mental ability gir en god prediksjon på prestasjoner (Schmidt & Hunter, 1998). Det er ingen grunn til å tro at det skulle være vesentlige forskjeller i evnenivået mellom kategoriene. Begge kategoriene er jo blitt selektert utfra en tilfredsstillende score på AE, og at begge kategoriene har like opptakskrav.

En annen svakhet er at oppgaven kun ser på de som fullfører utdanningen. Om det er en overvekt av den ene eller andre kategorien som ikke fullfører utdanningen, av forskjellige årsaker, ville det vært interessant å sammenholde med funnene i denne undersøkelsen.

LMOPS var et kriterium som var ønskelig å registrere på. Arbeid med denne oppgaven viser imidlertid at det ikke er en viktig faktor. De som ikke har LMOPS, når sannsynlig vis ikke nivå B-stillinger i Marinen da dette ofte er et krav.

En oppgaves verdi står og faller på troverdigheten og gyldigheten. Validitet går på om man måler det man faktisk vil måle, og relabilitet på om man ville fått de samme resultater ved gjentatte gjennomføringer. Jacobsen skiller mellom intern og ekstern gyldighet. (Jacobsen, 2015).

Med den interne gyldigheten menes i hvilken grad resultater stemmer med virkeligheten, og med ekstern validitet menes i hvilken grad resultatene kan generaliseres.

Utvalget i denne oppgaven som omfatter nesten hele populasjonen med uteksaminerte kadetter fra OM-linje i perioden, har et positivt bidrag til validiteten i oppgaven. Med registerdata, som denne oppgaven bygger på, kan det argumenteres med at det er et

øyeblikksbilde av virkeligheten. Det er korrekt men ikke særlig presist. Slike data gir i dette tilfelle et godt virkelighetsbilde. Det sikrer validiteten.

Det er momenter i denne forskningen som kan påvirke validiteten negativt. De definisjonene som anvendes bidrar i noen grad til at enkelte nyanser i karrierer og tjenesteløp ikke er blitt fanget opp. Dette dreier seg om hvorvidt listen for «karriere» er lagt høyt, og at kun vertikal karriere blir vurdert.

Funn er også valide for andre ved SKSK som har utdannet seg under tilsvarende ordninger. Dette skyldes den høye andelen av populasjonen som er undersøkt. På SKSK er det som nevnt andre gjennomgående linjer som er like OM-linjen. Funnene i denne oppgaven vil i stor grad kunne overføres til å gjelde også disse linjene. For KS og andre utdanningsinstitusjoner må overførbarheten vurderes i hvert enkelt tilfelle. En avgjørende faktor for overførbarheten er om opptakskravene er lik for begge kategoriene.

Reproduserbarheten i en oppgave som er basert på registerdata er i utgangspunktet høy. Dataene i denne oppgaven er ikke uten videre tilgjengelig for alle. Nødvendige tillatelser må innhentes, og grunnlagsmaterialet i denne oppgaven blir etter avtale slettet når prosjektet er avsluttet. Med de nødvendige tillatelser og tilganger vil allikevel denne undersøkelse kunne gjentas.

4 Analyse

Utvalget og variablene i undersøkelsen er komplekse. Problemstillingen genererer flere FS, og det er derfor gjennomført en rekke analyser.

På bakgrunn av antall enheter, samt en forventning om at resultatene i stor grad er normalfordelt tar analysen utgangspunkt i parametriske tester (Ringdal, 2013).

Signifikansnivået i denne oppgaven er satt til å være 0,05 (5%).

Cohens d blir brukt for å analysere effektstørrelser i «independent-samples t-test», og når «one-way between groups ANOVA» er brukt er effektstørrelser oppgitt i eta². Da Cohens d ikke kan beregnes i SPSS, ble det brukt kalkulator fra Social Science Statistics (Social Science Statistics, 2017). Definisjonen av størrelsene til Cohens d (Small, Medium, Large) er hentet fra «Cohen`s Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences», (Cohen, 1988).

Den amerikanske professoren i statistikk ved Wayne State University i Detroit, USA, Sholomo Sawilowsky argumenter for en utvidelse av Cohens effekttabell. Det er for bedre å kunne håndtere ekstreme verdier generelt, men særlig for å håndtere de riktig store effektstørrelsene spesielt (Sawilowsky, 2009). Det medfører tre ekstra klassifiseringer for effektstørrelser, «Very Small», «Very Large» og «Huge». Det ble valgt å bruke Sawilowskys størrelser i tillegg i denne oppgaven. Det medførte at også klassifiseringen «Very Small» ble brukt. Dette gir ytterligere nyanser til analysen enn det Cohens opprinnelige tabell åpnet for. Eta² ble regnet ut manuelt etter følgende formel:

$$\text{Eta squared} = \frac{\text{Sum of squares between groups}}{\text{Total sum of squares}}$$

Der det i analysen ikke er signifikante forskjeller, er ikke effektstørrelsen regnet ut.

For enkelte av «one-way between groups ANOVA» resultatene medførte at Levene`s test var signifikant og som følge av det at det måtte leses ut p-verdi fra enten Brown-Forsythes F eller Welchs F korrigerte verdier. Hvilken korreksjon som er best diskuteres, men denne oppgaven støtter seg på Andy Fields betraktninger, og bruker primært Welch med mindre det er snakk om gjennomsnitt med stor varians (Field, 2013)

Progresjonen i kapittelet følger Forskningsspørsmålene.

4.1 Forskningsspørsmål 1:

For å svare på FS 1 måtte to analyser gjøres. Det måtte analyseres raskest karriere og lengst karriere. Med lengst menes høyest på karrierestigen. Disse analysene ble utført som «independent-samples t-test».

Raskest karriere

For å avgjøre hurtighet i karriere analyseres de tre karrierenivåene A, B og C, samt nivået Kommando og nivået gjennomført VOU. For karrierenivå A er det relativt få enheter i datagrunnlaget i forhold til forventet. Dette skyldes dårlig oppløsning i datagrunnlaget. I tillegg er til dels mange av enhetene som er registrert på karrierenivå B og C ikke registrert på nivå A. Det er rimelig å forvente at de fleste, men ikke alle, på nivå B og C også har jobbet på nivå A. Imidlertid er kun de som faktisk er registrert på Nivå A analysert.

For alle karrierenivåene ble det gjort en independent-samples t-test for å studere forskjellen mellom gjennomgående og ikke-gjennomgående sin tjenestetid i antall år før nivået ble nådd.

Tabell 2

T-tester for å sammenlikne tjenestetid før karrierenivåer er nådd, på 5 dikotome variabler, mellom gjennomgående og ikke-gjennomgående kategori (n= 40-175)

Variabel	Gjennomgående		Ikke gjennomgående		df	t	p	ES
	M	SD	M	SD				
År til Nivå A	3.42	1.99	3.31	2.21	173	0.32	0.75	-
År til Nivå B	5.16	2.54	4.31	2.80	147	1.95	0.05	0.47
År til Nivå C	7.10	2.56	7.37	3.22	90	-0.43	0.67	-
År til Kommando heis	6.57	2.64	6.71	2.90	70	-0.22	0.83	-
År til VOU	13.10	2.77	13.10	2.38	38	0.00	1.0	-

Det er store likheter i M, som viser antall år fra uteksaminering til nådd karrierenivå. Det er i all hovedsak likt mellom kategoriene. For År til Nivå B er det imidlertid et annet resultat enn for de andre nivåene, og her var det en signifikant forskjell.

Standardavviket viser at det på de laveste nivå, de som nås raskest, så er det ganske stor SD.

Det viser at det er relativt store forskjeller på når de forskjellige offiserene når sine nivå. Dette

gjelder begge kategoriene, og er i så måte ikke et funn man kan sette i direkte sammenheng med FS.

Det var signifikant forskjell på år til nivå B. For gjennomgående (M=5,16, SD=2,54) og ikke-gjennomgående (M=4,31, SD=2,80), $t(147) = 1,95$, $p=0,05$.

Cohens d beregning viser $d = 0.47$ som gir klassifisering som «small» forskjell.

Lengst på karrierestigen

For å svare på hvem som når «lengst» i karriere studeres andelen av de respektive grupper som når de øverste karrierenivåene. Her er øverste karrierenivå begrenset til Nivå C, Kommando og VOU.

Tabell 3

T-tester for å sammenlikne %-vis andel av kategori som har nådd et karrierenivå. på 3 dikotome variabler, mellom gjennomgående og ikke-gjennomgående (n=365)

Variabel	Gjennomgående		Ikke gjennomgående		df	t	p	ES
	M	SD	M	SD				
Nådd nivå C	0.24	0.43	0.28	0.45	363	-0.83	0.41	-
Kommando	0.18	0.39	0.23	0.42	363	-1.04	0.30	-
VOU	0.06	0.25	0.16	0.36	363	-2.88	0.00**	0.32

Merknad. . * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tabellen viser prosentvis andel av kullene som har nådd de forskjellige nivåene. Analysen viser at det er små forskjeller for nivåene C og på hvilken kategori som heiser kommando. En signifikant forskjell var det derimot for nivå for VOU.

Det var signifikant forskjell på VOU nivå for gjennomgående (M=0,06, SD=0,25) og ikke-gjennomgående (M=0,16, SD=0,36), $t(336,61) = -2,88$, $p=0,00$.

Cohens d beregning viser $d = 0.32$ som gir klassifisering som «small» forskjell.

4.2 Forskningsspørsmål 2:

FS 2 undersøker ståtiden til de respektive kategoriene. Det er verdt å merke seg at analysen av FS 2 blir gjort på grunnlagsdata av de som var registrert sluttet i operativ og/eller sluttet helt sin tjeneste i Forsvaret, og ikke de som er stadig tjenestegjørende og deres intensjon om å slutte.

Analysen er gjennomført som en «independent-samples t-test». Aldersforskjellen mellom kategoriene er også analysert under FS 2. Det har bakgrunn i behovet for å se hvilken forskjell det er med tanke på senere diskusjon og årsakssammenheng og alderens påvirkning på ståtiden.

Tabell 4

T-tester for å sammenlikne henholdsvis operativ og total tjenestetid på 2 dikotome variabler, mellom gjennomgående og ikke-gjennomgående (n= 363-133)

Variabel	Gjennomgående		Ikke gjennomgående		df	t	p	ES
	M	SD	M	SD				
Operativ tj.tid	6,49	3,63	6,68	4,00	232	-0,39	0,70	-
Total tj.tid	7,84	4,90	7,95	4,51	131	-0,12	0,90	-
Alder v. uteks.	24,11	1,77	26,81	2,86	321,41	-10,97	0,00***	1,14

Merknad. *p<.05; **p<.01; ***p<.001

Tabellen viser at det er meget små forskjeller. Det er kun dager og uker som skiller gjennomsnittlig ståtid, både operativ og total. Imidlertid viser standardavviket at det er store variasjoner innad i begge kategoriene.

Det var ingen signifikante forskjeller mellom kategoriene for Operativ og Total tjenestetid.

Alder ved uteksaminering

Det var en signifikant forskjell i resultatene for gjennomgående (M=24,11, SD=1,77) og ikke-gjennomgående (M=26,81, SD=2,86), $t(321,41) = -10,97$, $p=0,00$.

Cohens d beregning viser $d = 0.14$ som gir klassifisering som «Large» forskjell.

4.3 Forskningsspørsmål 3:

For å svare på om tjenestestedet påvirker FS 1 og FS 2, må det analyseres hvilke fartøystyper som produserer karrierer raskest og karrierer som når lengst. I tillegg må det analyseres om det er forskjell i ståtid mellom de respektive fartøystyper, minerydder, fregatt, MTB/Korvett og UVB. Her, som i FS 1 og FS 2, ble det besluttet å kun ta med de fartøygruppene med tilstrekkelig antall offiserer å undersøke. Da dette er mer enn to forskjellige grupper å sammenlikne mellom, ble det gjennomført flere «one-way between groups ANOVA» analyser. Der ble tjenestested etter uteksaminering den uavhengige variabel og de avhengige er tjenestetider før de forskjellige nivå er nådd, operativ og total tjenestetid, samt om de forskjellige karrierenivåer ble nådd eller ikke.

Raskest

Tabell 5

Hurtighet i karriere og tjenestetid på de aktuelle fartøystyper (n=39-137)

Variabel	Mine-rydder		Fregatt		MTB/Korvett		UVB		p	η^2
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
År til Nivå A	2.35	1.48	4.46	2.59	4.17	1.80	2.77	0.92	0.00****	0.15
År til Nivå B	3.97	2.35	7.35	2.62	4.97	2.72	4.17	1.71	0.00****	0.19
År til Nivå C	6.77	2.60	9.36	2.79	7.45	3.14	6.44	1.53	0.01	0.15
År til Komm. heis	6.47	2.25	11.67	3.79	6.63	2.50	6.24	1.36	0.10****	-
År til VOU	15.20	1.64	12.75	3.15	13.00	2.52	12.54	2.03	0.22	-
Operativ tj.tid	6.38	3.66	6.36	3.49	7.26	3.83	6.82	3.87	0.62	-
Total tj.tid	8.19	5.31	6.68	3.73	8.31	4.39	8.50	5.60	0.61	-

Merknad. *p<.05; **p<.01; ***p<.001, **** Brown-Forsythe F

Det var en signifikant forskjell, $p < .05$ i tre av gruppene, År til Nivå A, År til Nivå B, År til Nivå C. For de øvrige gruppene var det ingen signifikante forskjeller.

For tjenestetid var det også i denne analysen ganske likt.

I analysen av År til kommando heis ble det besluttet å bruke Brown-Forsythe, og ikke Welsh for den justerte signifikansverdien. En kontroll av dette tilsier viser at om Welsh hadde blitt brukt, ville ikke resultatet blitt noe annet enn det ble for denne analysen.

For år til Nivå A var $F(3, 161) = 14,17, p = 0.00$.

Den faktiske forskjellen mellom gruppene er relativt stor, og særlig mellom enkelte av dem. Effektstørrelsen, regnet fra eta Squared, er 0.15.

Post-hoc sammenlikning som bruker Tukey HSD test indikerer at gjennomsnittet for Fregatt ($M=4,46, SD=2,59$) var signifikant forskjellig fra Minerydder og UVB. MTB/Korvett ($M=4,17, SD=1,80$) var også signifikant forskjellig fra Minerydder og UVB. Minerydder ($M=2,35, SD=1,48$) og UVB ($M=2,77, SD=0,92$) var ikke signifikant forskjellig fra hverandre.

For År til Nivå B var $F(3, 128) = 10,07, p = 0.00$.

Den faktiske forskjellen mellom gruppene er ganske stor, men bare med Fregatt som skiller seg signifikant fra de andre fartøystypene. Effektstørrelsen, regnet fra eta Squared, er 0.19.

Post-hoc sammenlikning som bruker Tukey HSD test indikerer at gjennomsnittet for Fregatt ($M=7,35, SD=2,62$) var signifikant forskjellig fra Minerydder og UVB og MTB/Korvett. Minerydder ($M=3,97, SD=2,35$), UVB ($M=4,17, SD=1,71$) og MTB/Korvett ($M=4,97, SD=2,72$) var ikke signifikant forskjellig fra hverandre.

For År til Nivå C var $F(3, 79) = 4,59, p = 0.01$.

Den faktiske forskjellen mellom gruppene er ganske stor, men bare med Fregatt som skiller seg fra de andre fartøystypene. Effektstørrelsen, regnet fra eta Squared, er 0.15.

Post-hoc sammenlikning som bruker Tukey HSD test indikerer at gjennomsnittet for Fregatt ($M=9,36, SD=2,79$) var signifikant forskjellig fra Minerydder og UVB og MTB/Korvett. Minerydder ($M=6,77, SD=2,60$), UVB ($M=6,44, SD=1,53$) og MTB/Korvett ($M=7,45, SD=3,14$) var ikke signifikant forskjellig fra hverandre.

Ståtid

En «one-way between groups ANOVA» analyse av variansen ble gjennomført for å utforske tjenestestedets betydning for den videre karrieren, da som målt ståtid på de respektive fartøystyper. Også her ble kun minerydder, fregatt, MTB/Korvett og UVB inkludert på grunn av lav N i de resterende fartøysgruppene. Resultatene vises i Tabell 5.

Gruppene det ble målt på, ble kategorisert etter hvilke fartøystyper de startet tjenesten på etter uteksamineringen. Det var ingen signifikant forskjell på hverken operativ tjenestetid eller den totale tjenestetiden.

Lengst

For å undersøke om en fartøystype produserer offiserer som når lenger enn de andre er det analysert hvor mange fra de forskjellige fartøystyper som når de respektive nivåene.

Tabell 6

Andel fra fartøystyper med nådd karrierenivå (n=301)

Variabel	Mine- rydder		Fregatt		MTB/ Korvett		UVB		p	η ²
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Nivå C eller ikke	0.34	0.48	0.21	0.41	0.27	0.45	0.33	0.47	0.26	-
Kommando heist eller ikke	0.32	0.47	0.05	0.23	0.22	0.42	0.30	0.46	0.00***	0.06
Gått VOU eller ikke	0.08	0.27	0.12	0.33	0.16	0.37	0.16	0.37	0.42	-

Merknad. *p<.05; **p<.01; ***p<.001

Det var en signifikant forskjell, $p < .05$ i en av gruppene, Kommando heist eller ikke. For de to øvrige gruppene var det ingen signifikante forskjeller.

For Kommando heist eller ikke var $F(3, 297) = 6,54, p = 0.00$.

Den faktiske forskjellen mellom gruppene er tilstede, med fregatt som skiller seg signifikant fra Minerydder og UVB. Effektstørrelsen, regnet fra eta Squared, er 0,06.

Post-hoc sammenlikning som bruker Tukey HSD test indikerer at gjennomsnittet for Fregatt ($M=0,05, SD=0,23$) og var signifikant forskjellig fra Minerydder ($M=0,32, SD=0,47$) og UVB ($M=0,30, SD=0,46$). MTB/Korvett har verdiene ($M=0,22, SD=0,42$).

4.4 Forskningsspørsmål 4a:

For å analysere karakterer og karriersammenheng ble det brukt en «independent-samples t-test». I tillegg ble det også gjennomført en tilsvarende test for å analysere om de med best

karakter sluttet tidlig eller ikke. Tidlig ble definert til 4 år, slik at alle i undersøkelsen har avsluttet pliktårene sine.

Tabell 7

T-tester for å sammenlikne karakternivå mellom de som har nådd gitt karrierenivå og de som ikke har nådd det, på 2 dikotome variabler, gjennomgående og ikke-gjennomgående (N=351)

Variabel	Nådd nivå		Ikke nådd nivå		t	p	ES
	M	SD	M	SD			
Karak. ift kullet- nivå A	0.02	0.44	0.24	0.40	-0.00	1.00	-
Karak. ift kullet- nivå B	-0.03	0.40	0.06	0.43	-2.04	0.04	0.01
Karak. ift kullet- nivå C	0.05	0.32	0.02	0.45	0.79	0.43	-
Karak. ift kullet – Kommando	0.06	0.34	0.02	0.44	0.94	0.35	-
Karak. Ift kullet- nivå VOUE	0.04	0.32	0.02	0.43	0.31	0.76	-
Karak. ift kullet- 4 år eller mindre tj.tid	0.04	0.46	0.02	0.42	0.28	0.78	-

Det opereres med små størrelser i denne tabellen og beregningene. Det skyldes måten analysen er gjennomført på. Karakterene i tabellen har utgangspunkt i differansen den enkelte kadett hadde i forhold til kulletts gjennomsnitt. Dette har, som i FS 4b, bakgrunn i at det har vært operert med forskjellige karaktersystemer i perioden, og omregninger som følge av dette.

Karriere, de som har nådd Nivå B - karakterer

Det var en signifikant forskjell i resultatene for de kadetter som har nådd karrierenivå B (M=-0,03, SD=0,40) og de som ikke har nådd karriere nivå B (M=0,06, SD=0,43), $t(349) = -2,04$, $p=0,042$

Cohens d beregning viser $d = 0.01$ som gir klassifisering som «Very small» forskjell.

4.5 Forskningsspørsmål 4b:

For å finne ut av om det var forskjell i karakterer mellom kategoriene gjennomgående og ikke-gjennomgående ble det gjennomført tre «independent-samples t-test». Den første tok for seg forskjeller på karakterscore mellom kategoriene, sammenliknet med respektive kull sin gjennomsnittskarakter. Den andre tok for seg de på kullene som var rangert som Topp 5 i karakterscore, og hvilke plasseringer de respektive kategoriene hadde blant disse. Sist ble det

gjennomført en analyse for å avdekke om en kategori hadde overvekt av Topp 5 rangeringer på kullene.

Bakgrunnen for å velge tre analyser på dette FS, var å sjekke for eventuelle variasjoner innad i kategoriene, som for eksempel at en kategori var overrepresentert både i topp og bunn av en rangering.

Tabell 8

T-tester for å sammenlikne karakternivå mellom de som har nådd gitt karrierenivå og de som ikke har nådd det, på 2 dikotome variabler, mellom gjennomgående og ikke-gjennomgående (N=99-361)

Variabel	Gjennomgående		Ikke gjennomgående		t	p	ES
	M	SD	M	SD			
Karakterscore mellom kategoriene	0.04	0.41	0.01	0.42	-2.04	0.60	-
Rangering innad i kullet (Topp 5)	3.28	1.34	2.76	1.45	1.87	0.07	-
Andel rangert som Topp 5 på kullet	0.29	0.46	0.26	0.44	0.60	0.55	-

Karakterer

Alle som er registrert med karakterer er med i analysen. Differansen den enkelte har i forhold til sitt kulls gjennomsnitt er analysert. Dette forklarer de lave karakterverdiene. Bakgrunnen for å gjøre det på denne måten er at karaktersystemet endret seg flere ganger i perioden denne undersøkelsen dekker. For å være sikker på at denne fremgangsmåten er valid, ble det foretatt en kontrollanalyse hvor gjennomsnittskarakteren ble brukt direkte. I tillegg ble forskjellen mellom kategoriene innad i hvert kull sjekket. Også der ble det påvist kun små differanser. Sortert på kategoriene gjennomgående og ikke-gjennomgående sjekkes så om en kategori scorer høyere enn en annen. Med andre ord; får gjennomgående eller ikke-gjennomgående best karakterer.

Det var ikke en signifikant forskjell i resultatene for gjennomgående (M=0,04, SD=0,42) og ikke-gjennomgående (M=0,13, SD=0,42), $t(349) = 0,53$, $p=0,60$.

Disse resultatene viser også at det ikke var noen signifikant forskjell mellom kategoriene gjennomgående og ikke-gjennomgående.

Ved å se på kadettenes rangering innad i kullene, og hvilken kategori som er plassert hvor, vil man kunne se om det er forskjell mellom kategoriene på karakter nivå. Bakgrunnen for denne analysen var for å se om det var signifikante forskjeller som ikke ble fanget opp i analysen på karakterscore i forhold til kullet, på grunn av spredningen i resultatene.

Karakterer, rangering innad i kullet

Da kullenes størrelse varierer fra 33 og ned til 10 ble det bestemt å undersøke de som var rangert fra 1 – 5. Begrensningen ned til 5 har bakgrunn i kullstørrelser, og da et ønske om å se på den beste andelen i kullet for å se om det var noen forskjeller kategoriene imellom der.

Denne analysen er gjort blant alle i utvalget som er rangert som topp 5 på eget kull. Det ble sjekket om en kategori hadde en høyere plassering der enn den andre. M viser i denne analysen kategoriens gjennomsnittlige score i Topp 5 sjiktet.

Det var ikke noen signifikant forskjell i resultatene for gjennomgående ($M=3,28$, $SD=1,34$) og ikke-gjennomgående ($M=2,76$, $SD=1,45$), $t(97) = 1,87$, $p=0,07$.

Hvor stor andel av kategorien som er i topp5?

På samme grunnlag som foregående analyse velges Topp 5. Bakgrunnen for analysen er også tilsvarende foregående analyse.

Det var ikke en signifikant forskjell i resultatene for gjennomgående ($M=0,29$, $SD=0,46$) og ikke-gjennomgående ($M=0,26$, $SD=0,44$), $t(359) = 0,55$, $p=0,55$.

Disse resultatene viser også at det ikke var noen signifikant forskjell mellom kategoriene gjennomgående og ikke-gjennomgående.

5 Drøfting

Analysene viser at det er få forskjeller mellom kategoriene gjennomgående og ikke-gjennomgående. Videre viser analysen at flere av forventningene til funn ikke blir innfridd, særlig de som var basert på forskning som tok for seg sivil utdanning og hvor dette skulle overføres til militær utdanning ved SKSK. Det kan være flere grunner til at dette.

Som nevnt, så er det like opptakskrav for gjennomgående og ikke-gjennomgående. Dette fører trolig til at kadettmassen får likere i prestasjoner. Et annet poeng er at forskjeller kanskje kan utjevnes i løpet av studietiden fordi kategoriene påvirker og hjelper hverandre, både med pensum og med å bli kjent med organisasjonen man skal begynne å jobbe i. Det hevdes at det å ha klasser med aldersspredning er positivt for de yngste, da de eldre, mer modne og erfarne kadettene tilfører undervisningen aspekter de yngre ikke har (Terjesen & Gjelsten, 2017).

SKSK sin oppfølging av kadetter er som nevnt annerledes enn en sivil høgskoles oppfølging av sine elever. Det er møteplikt, krav om å bestå eksamener og stramme innleveringsfrister. Oppfylles ikke kravene risiker man raskt å bli relegert. Det er nærliggende å tro at dette vil presse de antatt svakeste kadettene til å jobbe hardere og dermed redusere forskjellene.

5.1 Forskningsspørsmål 1:

Hvilken kategori personell (gjennomgående eller ikke-gjennomgående) når raskest og lengst på karrierestigen om bord på Sjøforsvarets fartøy og hvilken kategori når videregående offisersutdanning?

Oppsummering fra analysen FS1:

FS 1 spør om to ting, raskest oppover karrierestigen og lengst på karrierestigen. Det var kun en signifikant forskjell. Denne var for År til Nivå B. Det var ellers ingen forskjeller, og resultatene viste at det var jevnt mellom kategoriene i hvor raskt de rykket oppover karrierestigen.

Av andelen som nådde «langt» var det ingen signifikante forskjeller på karrierenivå C eller blant dem som heiste kommando. Det var derimot en betydelig forskjell blant dem som nådde VOU nivå med en forskjell på 6,3 % for gjennomgående og 15,6 % av de ikke-gjennomgående.

Analysen viser at forskjellene mellom kategoriene alt i alt er små. På dette FS var det forventet at de ikke-gjennomgående ville ha en raskere karriere. Det er en signifikant forskjell i opprykkshastighet mellom de to kategoriene på År til Nivå B, men ikke på de øvrige nivåene. Den nevnte forplasseringen av noen ikke-gjennomgående med erfaring som gjøres av Sjøforsvarets personellavdeling kan tenkes å ha effekt her. Det er imidlertid ikke merkbar effekt på det lavere nivå, altså karrierenivå A, noe som syntes merkelig. At det kun er forskjell på nivå B og ikke A kan ha flere årsaker. Det kan være at den nevnte forplasseringen av personell med erfaring som gjøres, i størst grad blir gjort direkte til nivå B. Altså at personell blitt plassert rett på nivå B. En annen mulighet er at denne gruppen avanserer vesentlig raskere oppover til Nivå B, på bakgrunn av erfaringen. En annen, men lite sannsynlig årsak er feil i datagrunnlaget eller tolkningen av dette. Det er vanskelig å tro at det skulle slå ut i så stor grad på dette nivået alene.

Uansett grunn til at de ikke-gjennomgående bruker kortere til nivå B er det interessant at den forskjellen ikke er tilstede på de høyere nivåene, og særlig nivå C. En studie av tallene viser at det er jevnt på de høyere nivåene, altså at forspranget er tapt for de ikke-gjennomgåendes del.

Ved å rette et praktisk blikk på den nevnte forskjellen på år til nivå B, så viser analysen at det er snakk om 0,85 år. På den ene siden kan det virke som relativt lite, men tar man høyde for at et karriereløp for en operativ er på et av kampfartøyene (utenom fregatt) er omtrent 6,5 år til man får heise kommando, så vil denne forskjellen gjøre en forskjell som kan bety mye i noen sammenhenger. Man får et forsprang, noe som kan medføre at man blir satset på, får tillit til større oppgaver raskere. Det er det naturlig å tenke seg til at denne forskjellen vedvarer utover i videre tjeneste etter avsluttet sjøtjeneste. Nå ser det imidlertid ikke ut som om forskjellene henger ved, iallfall ikke til nivået VOU hvor begge kategoriene bruker lik tid.

Forskjellen i År til Nivå B betyr også at de gjennomgående bruker mindre tid til nivåene over B, År til Nivå C og år til kommando heis, dersom man tar høyde for forplasseringen.

Det kan tenkes at alderstematikken er en medvirkende årsak til at effekten av forplasseringen blir liten over nivå B. Som nevnt til tidligere, kan det for mange være utfordrende å kombinere en familiehverdag med små barn og operativ karriere. Analysen viser at det tar gjennomsnittlig 4-5 år å nå nivå B. Det at de ikke-gjennomgående er 2,7 år eldre kan da kanskje tilskrives effekten med at progresjonen i karrieren minsker på dette nivået. Dette er et

interessant funn. For å kunne trekke videre slutninger rundt dette, må problemstillingen forskes mer på for å kunne omtale dette med større grad av sikkerhet og presisjon.

Aldersfaktoren i seg selv er interessant. Det betyr at en gjennomgående rekker 2,7 år mer i karrieren før pensjon. Det kan i noen tilfeller bety et opprykk til en høyere stilling eller grad, og er i så måte positivt for Forsvaret, da de har flere kandidater å velge mellom. I datagrunnlaget ser man at allerede ved uteksamineringen er aldersspennet stort, fra 22 år på de yngste til 39 år som eldste. I hvilken grad det er effektivt å utdanne de eldste kan være et interessant tema for videre forskning. Aldersforskjellen blir drøftet videre i FS 2.

Analysene viser at 15,6% av ikke-gjennomgående og 6,3% av gjennomgående når VOU. Dette er en betydelig forskjell som ikke lar seg forklare ut i fra teorier og undersøkelser gjort i forbindelse med dette forskningsspørsmålet. Ved å se på resultatene fra forskningsspørsmålene to og fire, er det fortsatt ikke tydelig hvorfor det er slik. Ingen andre analyseresultater skulle tilsi dette, og å spekulere i dette syntes dermed lite konstruktivt. For å finne ut av hva som gjør at ikke-gjennomgående i så mye større grad når dette nivå må trolig en egen studie gjennomføres.

Drøftingen av FS 1 fant at det er små forskjeller mellom kategoriene. Forplasseringen i karriernivåer kan tenkes å ha effekt, men ikke veldig stor, samt at den trolig blir demmet opp av andre effekter som virker i motsatt retning. Vi så også at den ikke-gjennomgående gruppen taper forspranget sitt på de høyere nivåene, og at de gjennomgående trolig bruker kortere tid mellom de høyere nivåene. Aldersforskjellen er faktor som spiller inn på karrierene til offiserene, da alder fører med seg familieetablering. Det som imidlertid denne drøftingen ikke lykkes med å forklare er forskjellen mellom kategoriene på andel med VOU. Det er en betydelig forskjell.

5.2 Forskningsspørsmål 2:

Hvor lenge står de respektive gruppene i tjeneste etter endt utdanning?

Oppsummering fra analysen FS 2:

Operativ og Total tjenestetid er relativt likt mellom kategoriene. Det er ingen signifikant forskjell mellom gruppene.

Det var en signifikant forskjell i alder ved uteksaminering. De gjennomgående er 2,7 år yngre enn de ikke-gjennomgående, med en «Large» effektstørrelse.

Denne studien har ikke mulighet til å se på hvilke faktorer som har spilt inn og hvilken vektlegging de forskjellige faktorene har hatt på gjennomtrekk, men kan diskutere hva som er sannsynlige årsaker basert på teori, studier og analyser.

Frivillig gjennomtrekk var ventet å ikke være særlig større hos de gjennomgående, hvilket det heller ikke viste seg å være. En mulig forklaring på dette kan være at de gjennomgående i løpet av utdannelsen klarer å opparbeide seg tilsvarende normative og følelsesmessige bånd som de ikke-gjennomgående. Det kan også tenkes at de ikke-gjennomgåendes bånd svekkes under utdanning på grunn av avstand til arbeidsplassen man var kjent med, og dermed entrer/starter alle uteksaminerte tjenesten etter utdanningen med omtrent samme organisasjonstilknytning.

Jobbtilfredshet ble ikke antatt å være en vesentlig faktor. Utfra analysen virker den antakelsen rimelig, og det kan se ut som om informasjon om oppgaver og insentivordninger er god også for de gjennomgående før de søker.

Som nevnt tidligere så påvirker forventninger og ikke minst brutte forventninger turnoverintensjonen. Ikke-gjennomgående med fartstid fra Forsvaret var forventet å kunne tilegne seg mer realistiske forventninger enn de gjennomgående. Da det ikke er noen signifikante utslag på ståtiden, er det rimelig å tro at forventningene ikke er så urealistiske for de gjennomgående.

Motsatt kan det antas at forventninger ikke-gjennomgående har, ikke er så realistiske for den jobb de kommer tilbake til fartøyene i etter utdanningen. Det jo tross alt en annen stilling de ikke-gjennomgående skal bekle etter de er blitt offiserer. Å bli offiser fører i de aller fleste tilfeller med seg en annen hverdag og jobbsituasjon. Man får andre kollegaer, man får mer og annen type ansvar og lignende. Er det tilfelle at begge kategorier opplever at de møter en ny jobbsituasjon, kan det forklare at forventningenes påvirkning av turnoverintensjonen er temmelig lik.

Differansen i alder vil slå inn for de som står hele sin yrkeskarriere i Forsvaret. Da de ikke-gjennomgående er eldre enn de gjennomgående vil de følgelig har kortere teoretisk ståtid etter

utdanningen enn de gjennomgående. Det er fordi det er lik pensjonsalder for begge kategorien.

Analysen viste at aldersforskjellen mellom kategoriene er 2,7 år. Det viser også en annen interessant ting, nemlig at mange av de ikke-gjennomgående nødvendigvis ikke har særlig lang fartstid før de begynner på SKSK. Det tilsier at mange av de yngste i ikke-gjennomgående kategori kan ha et relativt likt utgangspunkt som de gjennomgående. Det er kort tid siden de gikk på videregående skole, familiesituasjonen vil være relativt lik, og ikke minst at påvirkningen eller effekten av en relativt kort tjenestetid før utdanningen tar til, ikke påvirker turnoverintensjonen på samme måte som hos de eldre i denne kategorien. Det kan være en medvirkende årsak til at forskjeller gruppene imellom er så små som vist i analysen. På den annen side, som drøftet under avsnittet om alder i FS 1 kan det tenkes at alderseffekten gjør at de ikke-gjennomgående står kortere på grunn av vanskeligheter med å kombinere operativ tjeneste med familieliv.

Oppsummert for FS 2 stemte ikke forventningene med resultatet av analysen. De er ingen forskjell i ståtid, bortsett fra den som naturligvis må komme for de som står i jobb i Forsvaret til de er 60, grunnet aldersforskjellen. Dette er for de fleste etter operativ karriere og VOU.

5.3 Forskningsspørsmål 3:

Påvirker tjenestested etter utdanningen(fartøystype/avdeling) de to overnevnte spørsmål?

Oppsummering fra analysen FS 3

På fregatt tar det signifikant lenger tid å nå nivåene på de tre karrierenivåene A, B og C. MTB/Korvett skiller seg også ut, og det er også der en signifikant forskjell på hvor lang tid det tar å nå nivå A. For de andre fartøysgruppene er tidsdifferansene ikke signifikante. For ståtid er det ingen fartøysgrupper som utmerker seg, det var ingen signifikante forskjeller hverken for operativ eller total ståtid. På fregatt heiser få av de som begynner Kommando. Det er signifikant flere som heiser kommando på UVB og minerydder.

Innfasing og utfasing av fartøystyper kan påvirke karrierer i den ene eller andre retningen. Det har bakgrunn i aktivitetsnivå, som påvirker i hvilken grad det blir trent og øvd, forventninger og eventuelt brutte forventninger og jobbtrivsel. Det oppleves ofte utfordrende å tjenestegjøre i inn/utfasingsperioder. Dette vil imidlertid påvirke begge kategoriene likt, og er derfor aktuelt for FS 3, forskjeller mellom fartøystypene.

Raskest karriere

Det vil ikke være mulig å kunne peke på eventuelle årsaker til at enkelte fartøystyper produserer bedre karrierer enn andre. Hva som gjør at folk yter mer og står lenger i jobb, som for eksempel høyere trivsel, dyktigere instruktører i avdelingens offiserer, organisasjonskultur eller annet, er ikke mulig å fastslå utfra mitt datamateriale. Det som var mulig å fastslå, var at særlig fregatt, men også MTB/korvett i noen grad skiller seg ut fra minerydder og UVB.

Ser man på gruppen med fregattjeneste, kommer det frem at det tok signifikant lenger tid å nå de forskjellige nivå. Selv om man tar gradsnivåproblematikken i betraktning er dette er noe overraskende funn. Tabell 1 viser nivelleringen på stillinger mellom fartøyene, så nevnte gradsproblematikk skulle vært tatt høyde for, og utjevnet der. Det er heller ikke naturlig å tro at de på fregatt skårer betydelig lavere på nevnte faktorer som gjør at folk står lenger i tjenesten. Det er mer sannsynlig at det er hvordan tjenesten og karriereplanene er lagt opp på fregatt som gir utslaget. Eksempler på hva som menes, er at man på fregatt i større grad enn på de andre fartøyene har et opphold i seilingstiden sin på land som dermed bidrar til å øke tjenestetiden før karrierenivå nås. En annen faktor som ikke blir målt i denne oppgaven, men som kan ha utslag på de høyere karrierenivåene om bord, er at det er større tilsig av personell fra andre fartøysgrupper til fregatt enn det er motsatt vei. Det er fordi man kan fortsette sjøtjenesten sin på fregatt dersom man har «gått løpet ut» på opprinnelig fartøystype. Dersom en offiser ikke var kvalifisert til, eller ønsket å gå sjefskurs ville denne ofte måtte slutte i tjeneste på fartøyet, for ikke å stå i veien for de som kom etter. Dette skjedde, og skjer, spesielt på UVB, men også de andre fartøystypene. Dette blir således en bidragsyter til personellforflytninger mellom fartøystyper (til fregatt) eller til landtjeneste. Dette kan føre til at det blir vanskeligere å konkurrere seg til stillinger på neste nivå for de som jobber på nettopp fregatt.

For MTB/korvett og den signifikante forskjellen fra minerydder og UVB i antall år til Nivå A er det naturlig å tenke seg at noe annet ligger bak. For de neste høyere nivåene er det ingen

slik differanse, og det er da likt mellom MTB/korvett, minerydder og UVB. En naturlig slutning for å forklare denne forskjellen kan være at nivelleringsstabellen (Tabell 1) ikke gir en reel sammenlikning av stillingsnivåene for Nivå A om bord på de respektive fartøy. Som nevnt er en mulig at en lang og forsinket innfasing av Skjold-klassen korvett på 2000-tallet gjorde at det ble opphopninger av personell på lavere nivå på grunn av lav aktivitet.

Lengst karriere

Analysen av om det var forskjeller på hvor langt, eller rettere, hvor høyt nivå de respektive offiserene på de forskjellige fartøysgruppene når, viste at færre offiserer med tjeneste på fregatt heiste kommando. Dette er i tråd med forventningene. Det at det er så få som starter på et karriereløp om bord ender opp med å heise kommando, skyldes flere ting. Den lange veien til topps, med lang forventet tjenestetid og færre fregatter som seiler betyr færre sjefer. Dette kan støttes av at det ikke er noen forskjeller på de lavere nivåene eller VOU. Det var signifikant flere som heiser kommando på minerydder og UVB enn fregatt og MTB/korvett. At det var færre på fregatt er omtalt, men hvorfor det er færre som heiser på MTB/korvett er ikke helt klart. Ut i fra tjenestetid og tjenesteløp og antall fartøyer skulle man tro det var tilsvarende som på minerydder og UVB. Det kan være utenforliggende årsaker som bidrar til denne forskjellen. At en MTB (Hauk-klassen) er faset ut og ny korvett (Skjold-klassen) er faset inn i perioden undersøkelsen dekker kan være noe av forklaringen. Dette kan ha hatt innvirkning da det i denne forbindelsen har vært lavere aktivitet enn ved minerydder og UVB. På den annen side er det ikke veldig meningsfylt å snakke om antall som har heist kommando på de forskjellige fartøystypene. Dette styres i størst grad av hvor mange seilende fartøy det er i av hver type og hvor lenge den enkelte får tjenestegjøre som skipssjef. Med forbehold om at det har vært skipssjefmangel av betydning på fregatt er det utenom-karrieremessige årsaker som styrer antallet. Uansett årsak, sjansene for at en nyutdannet offiser fra OM linjen får heise kommando dersom han/hun begynner å jobbe på fregatt er små.

En annen faktor som kan tenkes å påvirke her er personell flyten mellom fartøystypene. Som beskrevet for raskest karriere for dette FS, så er flyten mellom fartøystypene ikke et «null-regnskap» for fregatt. Det er flere som skifter fra minerydder, UVB og Minerydder til fregatt enn det er andre veien. Sett i sammenheng med at det her er registreres på første tjenestested betyr det at fregatt ikke har blitt kreditert for eventuelle sjefer med annen bakgrunn. Grunnen til denne personellforflytningen er trolig sammensatt og de enkelte tilfeller bør studeres hver for seg for å finne årsaker og trender.

Ståtid

Ståtiden var ikke signifikant forskjellig mellom de ulike fartøystypene. Dette er egentlig interessant, da det er forskjeller på hvor raskt offiserene med forskjellig tjeneste når nivåer. Det er naturlig å tro at der de har rask karriere, ville ståtiden være kortere, da man kan tenkes at man når toppen fort, og dermed begynte på land tidligere. Årsaken til at det ikke er noen signifikante utslag på dette kan skyldes at personellforvaltningen effektivt dekker de ulike fartøystypenes behov.

Et annen observasjon på ståtiden er analysen av de gjennomgående og ikke-gjennomgående, analysert i FS 2, har i forhold til den ståtiden som er analysert på fartøystypene minerydder, fregatt, MTB/korvett og UVB. Disse er relativt like, og kan gi god indikasjon på at ståtidene ikke er veldig avvikende på de fartøystypene som ikke er analysert her. Det er da i hovedsak kystvaktfartøy og støttefartøyene i marinen.

5.4 Forskningsspørsmål 4a:

Er det sammenheng mellom karakternivå fra SKSK og senere karriereløp?

Oppsummering fra analysen FS 4A

Det er veldig små forskjeller på karakternivåene til de som når de forskjellige nivåene og de som ikke gjør det. Det var kun signifikant forskjell mellom de som nådde nivå B, men denne forskjellen er meget liten også der. De som slutter tidlig, innen fire år etter uteksaminering har heller ikke signifikant forskjell i karakterer enn de som slutter senere eller fortsatt står i tjenesten.

Det var små forventninger til signifikante utslag i karakternivået. Andre studier pekte i forskjellig retninger, i tillegg var det stor usikkerhet rundt overføringsverdien fra litteraturen til denne oppgavens problemstilling.

Analysen av FS 4a viste at det var liten forskjell i karakternivået mellom de som nådde det definerte karrierenivå, og de som ikke gjorde det. Det var en signifikant forskjell for de som nådde nivå B. Hvorfor de som nådde dette nivået har et signifikant lavere karakternivå enn de som ikke nådde dette fremstår som uforklarlig når man sammenlikner med de andre

resultatene. Det er riktignok en «Very small» effektstørrelse, og kun 0,09 karakterpoeng skiller. En slik forskjell har ingen praktisk betydning. Det er relativt mange enheter i denne analysen, og fra statistikk vet man at dersom utvalget blir stort nok vil enhver forskjell kunne bli signifikant.

Analysen av de som slutter etter 4 år eller mindre viser at det ikke er noen forskjell i karakternivå for denne gruppen og resten av utvalget. Dette er sammenfallende med Kari Flom sine resultater i sin undersøkelse av om det er de beste som slutter (Flom, 2016).

FS 4 a gir totalt sett et svar på at det er liten sammenheng mellom karakterer og karriere i Sjøforsvaret. Det virker som om det er andre egenskaper enn karakterer som spiller inn i karrierer. For eksempel kan det se ut som om de som består sjefskurs (for å bli sjef på minerydder, UVB og MTB/korvett) blir selektert på andre egenskaper enn skoleflinkhet. Det tar også ofte lang tid å få demonstrert sitt potensiale til overordnede, fordi man er prisgitt aktiviteten og programmet til avdelingen. Eksempel på det kan være fagfeltet navigasjon, som ofte er det første en nyutdannet skal fokusere på (kjernekompetansen fra OM linja) på tjenestestedet. Kommer man om bord på et fartøy i en periode med liten seilingsaktivitet vil det nødvendigvis ta lenger tid før man får øvd og demonstrert sine ferdigheter. Faktorer som dette kan da tenkes å ha større betydning enn karakterene.

Mange offiserer staker ut og legger grunnlaget for videre karriere i pliktårene sine. Hvordan man opplever pliktårene og hva man får ut av disse kan virke inne på karriere i større grad enn karakterene. Det kan forklare de små forskjellene mellom kategoriene, da «valgene» for videre karriere settes i pliktårene, og ikke på bakgrunn av innsatsen fra utdanningen.

5.5 Forskningsspørsmål 4b:

Får gjennomgående kadetter bedre karakterer enn ikke-gjennomgående kadetter?

Oppsummert fra analysen FS 4B

Det er ingen betydelig forskjell mellom kategoriene på hva karakteren fra SKSK, når du ser på alle som er uteksaminert.

Relevante studier på området pekte ikke i noen spesiell retning, dog var det spørsmål om overføringsverdien fra studier på realkompetanse studenter til ikke-gjennomgående kadetter.

Resultatene fra analysen viser at det ikke er signifikante forskjeller mellom kategoriene, og ingen kategori var overrepresentert som TOPP5 innad i kullet heller. Dette gjør det trygt å konkludere med at bakgrunnen ikke slår ut på karakterene. Også her er det naturlig å tenke seg at de felles opptakskravene for begge kategoriene er med på å bidra til at karakterene ikke faller ulikt mellom de to kategoriene. En annen mulig årsak til de like karakterene kunne vært det regimet SKSK utgjør overfor kadettene. Dette vil presse kadettene til å levere og følgelig må de antatt mindre skoleflinke jobbe hardere. Dette gjelder begge kategoriene, men det ville trolig kompensert dersom en kategori i utgangspunktet var svakere enn den andre.

6 Konklusjon

Denne oppgaven har undersøkt om karrieren påvirkes av om offiseren hadde arbeidserfaring fra Forsvaret før utdanningen ved SKSK startet eller ikke.

Målsettingen var å kartlegge karrierene som de uteksaminerte kadettene hadde i sitt virke som offiserer i Sjøforsvaret.

Alle offiserer som var uteksaminert fra OM-linjen på SKSK i perioden 1994-2014 utgjorde datagrunnlaget for undersøkelsen. Dette gjør også at resultatene er overførbare til linjer med samme ordning på SKSK, men trolig også til andre krigsskoler eller utdanningsinstitusjoner med tilsvarende ordninger.

Studien ga svar på alle forskningsspørsmål og da følgelig også på problemstillingen. Det korte svaret på problemstillingen er at det ikke er noen vesentlig forskjell mellom kategoriene gjennomgående og ikke-gjennomgående med tanke på karriere på sjøen etter utdanningen. Tidligere arbeidserfaring fra Forsvaret hadde ikke noen betydning.

En forskjell, som var den minst overraskende, er aldersforskjellen mellom kategoriene. Denne forskjellen betyr at Sjøforsvaret potensielt får gjort seg nytte av de ikke-gjennomgående offiserene med SKSK utdanningen nesten 3 år kortere enn med de gjennomgående. Ut fra en kost/nytte tankegang vil det kunne hevdes at det er en fordel å rekruttere de gjennomgående da man har lenger nytte av disse, og de ikke ligger tilbake for prestasjonene de ikke-gjennomgående har.

Det er vanskelig å tenke seg til andre årsaker enn forplassering som årsak til at ikke-gjennomgående har er raskere karriere til Nivå B. Når man ser på resultatene fra alle analysene som kan påvirke dette, så er det mye som er likt.

Like viktig som å avdekke forskjeller mellom kategoriene, har det vært å redegjøre for viktige likheter. Ståtiden, både operativ og total, er lik. Teorier om at forventninger til tjenesten og jobbtrivsel er veldig forskjellige kategoriene imellom, og at de påvirker turnoverintensjonen er det ikke funnet belegg for.

Kontrollspørsmålene som ble stilt som forskningsspørsmål, viste i noen grad overraskende resultater. Som forventet er det lenger vei til topps på fregatt. Mer uventet er det at veien til de lavere karrierenivåene også er betydelig lenger enn på de andre kampfartøyene.

Det er ikke påvist en sammenheng mellom karakterer fra Sjøkrigsskolen og karriere etterpå. Det kan tyde på at alle uteksaminerte har like muligheter til å gjøre karriere i Sjøforsvaret. Det er heller ingen forskjell mellom kategoriene. Det er tydelig at det selekteres på andre faktorer i løpet av tjenesten, enn karaktersnittet fra Sjøkrigsskolen. At å være skoleflink ikke nødvendigvis gjør en til en offiser med god karriere, syntes det å være dekning for.

Det største ubesvarte spørsmålet er hvorfor det er betydelig flere ikke-gjennomgående enn gjennomgående som gjennomfører VOU. Ingen andre analyseresultater skulle tilsi dette, og det å spekulere i dette syntes dermed vanskelig.

Sjøforsvaret kan som nevnt forvente at rekrutteringsgrunnlaget til SKSK OM-linje vil bli forandret med den pågående utdanningsreformen. Det ligger i hovedsak an til å rekruttere de som kommer rett fra skolebenken, altså de gjennomgående. Med bakgrunn i denne studien kan man da forvente at prestasjonene både under utdanningen, men også karrieremessig blir relativt lik den vi har sett frem til i dag. Synergieffekten av klasser med variert bakgrunn er den usikre faktoren i denne sammenheng.

De små forskjellene mellom kategoriene kan tyde på at de felles opptakskravene gjør sitt til at likhetene blir blitt utjevnet. Begge kategoriene har potensiale og mulighet til å gjøre karriere for potensielt å kunne fylle Sjøforsvarets og Forsvarets behov for ledere på alle nivå.

Resultatene i denne oppgaven kan forhåpentligvis være et bidrag til å danne et grunnlag man kan bruke for å trekke konklusjoner om den ordningen som har vært, og til utforming av ny utdanningsstruktur. I tillegg kan denne oppgaven være med å gi debatten om forskjeller mellom gjennomgående og ikke-gjennomgående i Sjøforsvaret et faktisk grunnlag. Svaret på problemstillingen kan spilles inn i debatten om hvordan opptaksordning og rekrutteringsgrunnlag for militærutdanning i fremtiden bør være.

Funnene i denne oppgaven kan overføres til tilsvarende ordninger på SKSK. For at det med trygghet skal kunne gjøres er en forutsetning at opptakskravene er like.

6.1 Videre forskning

Oppgaven har reist mange spørsmål, også noen som ikke faller innunder problemstillingen og er derfor ikke blitt besvart, andre var det ikke mulig å besvare. En annen årsak er oppgavens omfang.

Noe av det mest spennende å koble mot resultatene i denne undersøkelsen vil være allment evnenivå. Dette kunne hjulpet til å årsaksbestemme karrierer, altså sett om AE har mer å si enn hvilken kategori man tilhører.

Noe som ville vært en interessant og nyttig undersøkelse for denne oppgaven, er i hvilken grad det er de gjennomgående eller ikke-gjennomgående som blir relegert fra SKSK. Det er fordi om det er en forskjell mellom kategoriene der, så bør det tas høyde for. Selv om antallet er lite, er det alvorlig for den enkelte, men Sjøkrigsskolen har også kastet bort mye ressurser på denne kadetten.

En studie av de aller eldste og mest erfarne i ikke-gjennomgående kategori vil være interessant og relevant for miljøene som driver med opptak og seleksjon. Er det forskjell i karriere og prestasjoner mellom dem som er betydelig eldre i alder og har mer erfaring enn de yngre i denne kategorien?

Det er hevdet fra flere hold, blant annet i *Like bra med realkompetanse* (Eriksen, 2010) og *Sjømilitær kompetanse og lederutvikling i 200 år* (Terjesen & Gjelsten, 2017) at en sammensatt klasse gir merverdi. Om påstandene har sin relevans for Sjøkrigsskolen og utdanningen der bør undersøkes. Denne oppgaven gir i hvert fall grunn til å spørre om ikke skoleordningen bør tilpasses så denne synergieffekten kan tas ut?

7 Ord og forkortelser

Allmenne evnenivå (AE) På sesjon del 2 testes kandidatenes kunnskaper i regning, figurforståelse og ordforståelse, også kalt allment evnenivå (AE). Kandidatene gis en skår på en skala 0–9 med en forventet normalfordeling rundt 5. For vanlig førstegangstjeneste er det et krav til AE på minst 3, men det kan utvises skjønn for kandidater som ikke oppnår minstekravet. Enkelte tjenester har et høyere minstekrav, mens det for opptak til befalsutdanning er et krav om AE på minst 5. (Køber, 2014).

AE kan enkelt forklares som en variant av «IQ» test, og AE score kan overføres til «IQ» score.

Bransje Bransje er hovedarbeidsfelt innen forsvarsgren. Dette omfatter bransjene Operativ, Forvaltning og Teknisk (FPH-Del-B, 2016).

Fridtjof Nansen-Klasse fregatter bestående av 5 fartøy, KNM Fridtjof Nansen, KNM Roald Amundsen, KNM Otto Sverdrup, KNM Helge Ingstad og KNM Thor Heyerdal. Bygget i perioden 2003-2010.

FPVS Forsvarets personell-og vernepliktssenter.

GOU Grunnleggende offisersutdanning. Nivå man oppnår ved gjennomført krigsskole eller kvalifiseringskurs ved en av de tre krigsskolene i Norge.

Indre Kystvakt Indre Kystvakt ble opprettet i 1996 med fartøyer i sju soner langs kysten. Indre Kystvakt har ansvaret for området fire nautiske mil ut fra fastlandet (Rein, 2014).

HK Helikopterbærende fartøy, Kystvakt

Kadett Elev ved militær offiserskole (i Norge på en av de tre krigsskolene)

Kampfartøy De av marinenes fartøy som aktivt vil delta i kamphandlinger, i motsetning til støttefartøy, hvis oppgave er å støtte blant annet kampfartøyene. I Kongelige Norske Marine regnes fregatt, korvett, undervannsbåt og mineryddere som kampfartøy.

KS	Krigsskolen, Hærens krigsskole på Linderud, Oslo.
Krigføringsoffiser	Offiser underlagt OPSO på fregatt, med ansvar for et spesifikt krigføringsområde. Krigføringsområdene er: anti-luftkrigføring, anti-ubåt krigføring og anti-overflate krigføring
Kommandoheis	I Sjøforsvaret taler man også om å heise eller stryke kommando, dvs. at kommandoflagget heises ved en sjefs tiltreden og hales ved avgang (snl.no).
LMOPS	Langkurs Maritime Operasjoner, todelt kurs for operativt og teknisk personell hvis målsetning er å utdanne spesialister innenfor en krigførings art, samt en felles del for å øke forståelsen for andre krigsføringsarter enn «sin egen». Arrangeres ved KNM Tordenskjold, Haakonvern.
NK	Nestkommanderende – nest høyeste stilling om bord på Sjøforsvarets fartøy. Tilsvarende sivil stilling betegnes som overstyrmann.
NOKUT	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT) skal kontrollere kvaliteten på høyere utdanning i Norge, samt kontrollere og informere om kvaliteten på utdanning fra utlandet. http://www.nokut.no/
Normalopprykk	(ofte benevnt som normalavansement) er direkte opprykk i grad uten stillingsendring basert på objektive kriterier og uten søknad.
N1	Sjøforsvaret er organisert etter en N-struktur hvor de forskjellige tall betyr forskjellige funksjoner og avdelinger. N1 er personell
P3	P3 står for Personellsystem 3, og er systemet som understøtter personellforvaltningen. Her registreres og personellinformasjon, som personlige data, tjeneste og personlig materiell.
Operativ bransje	En av bransjene om bord (se «bransje» over). Består av personell som har med fartøyets krigføring/navigasjon og planlegging
Operativ Marinelinje	Operativ Marinelinje er en av linjene ved SKSK. Det er denne linje som utdanner navigatører til Sjøforsvarets fartøy. Denne har hatt forskjellige navn gjennom tidene og heter i 2017 <i>Bachelor med fordypning i nautikk ved Sjøkrigsskolen</i> (Forsvaret, 2017a)

OPSO	Operasjonsoffiser, stilling om bord, ansvarlig for drift av operasjonsrom.
ORO	Operasjonsroms offiser tidligere betegnelse fra Oslo-klasse fregatt. Tilsvarende operasjonsoffiser.
Oslo-klasse	Fregatter bestående av 5 fartøy, KNM Oslo, KNM Stavanger, KNM Bergen, KNM Trondheim og KNM Narvik. Bygget i perioden 1964-1966. Erstattet av Fridtjof Nansen-klasse fregatt.
Pliktjeneste	Nivådannende utdanning (GOU, VOU) gir pliktjeneste i forsvaret. Pliktjeneste innebærer at man ikke kan slutte. Eksempelvis gir treårig utdanning ved SKSK tre års pliktjeneste, man må altså jobbe i Forsvaret uten mulighet til å slutte i pliktperioden
Realkompetanse	Realkompetanse er en måte å få opptak til høyere utdanning på, selv om du ikke fyller kravene til generell studiekompetanse. Du må ha relevant kompetanse til et studium som kan veie opp for at du ikke fyller de vanlige opptakskravene. Eksempler på realkompetanse til et studium kan være lønnet eller ulønnet arbeid, utdanning eller organisasjonserfaring. (Samordna opptak, 2017)
SKSK	Sjøkrigsskolen, Laksevåg Bergen
Ståtid	hvor lenge en offiser står i stilling/avdeling/tjeneste type
Sjefskurs	prosess hvor potensielle Skipssjefer blir utvalgt, testet og selektert
Sjøforsvarsstaben	Sjøforsvarsstaben er staben til Sjef Sjøforsvaret (tidligere Generalinspektøren for Sjøforsvaret) og støtter Sjef Sjøforsvaret i ledelse og styring av Marinen og Kystvakten.
TU	Tjenesteuttalelse – en skriftlig vurdering av arbeidsinnsats og potensiale gitt til den enkelte ansatte i Forsvaret av foresatt personell. Alle har rett på en TU hvert år.
Turnover	Beskriver at folk slutter i jobb, ofte oversatt med «gjennomtrekk»
Turnoverintensjon	Ønske om å slutte. Høy turnoverintensjon = stort ønske om å slutte
UVB	Undervannsbåt
VOU	Videregående offisersutdanning

Ytre KV

Ytre kystvakt har primæroppgave å dekke farvann utenfor indre kystvakt sin sone. Ytre KV består av større havgående fartøy

Litteraturliste

- Abelsen, B. (2005, 1.3.2005). Realkompetanse godt nok? *forskning.no*. Hentet fra <http://forskning.no/pedagogiske-fag-skole-og-utdanning/2008/02/realkompetanse-godt-nok>
- Amundsen, E. (2006). Den nye personelldimensjonen i Forsvaret. Hentet fra <https://www.oslomilsamfund.no/foredrag-den-nye-personelldimensjonen-i-forsvaret/>.
- Arbeids-og-administrasjonsdepartementet. (2003). *Om lønnsregulering for arbeidstakere i det statlige tariffområdet 2003 mv.* . (St.prp. nr. 72 (2002-2003)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/fd4332f58b4f41ebb94b1605e422a8be/no/pdfs/stp200220030072000dddpdfs.pdf>.
- Barth, E. & Schøne, P. (2012). Best på skolen. Best på jobben? *Sammfunnsøkonomen*, nr 9, 2012, 14-25.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences Second Edition* (2nd utg.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eriksen, J. (2010, 19.01.2010). Like bra med realkompetanse. *forskning.no*. Hentet fra <http://forskning.no/skole-og-utdanning/2010/01/bra-med-realkompetanse>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th utg.). London: SAGE Publications Ltd.
- Flom, K. S. (2016). *Frivillig gjennomtrekk blant yrkesoffiserer i Hæren Taper Hæren krigen om talentene?* (Mastergradsavhandling, Forsvarets Høgskole). Flom, Kari Stenbro, Forsvarets Høgskole.
- Forsvaret. (2017a). Bachelor med fordypning i nautikk ved Sjøkrigsskolen. *Bachelor med fordypning i nautikk ved Sjøkrigsskolen*. Hentet 20 sept 2017 fra <https://forsvaret.no/karriere/utdanning/hoyere-utdanning/sjokrigsskolen/nautikk>
- Forsvaret. (2017b). Statistikk Sjøforsvaret. *Statistikk Sjøforsvaret*. Hentet 26 okt 2017 fra <https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/sjoforsvaret>
- Forsvarsdepartementet. (2016). *Kampkraft og bærekraft Langtidsplan for forsvarssektoren (Prop 151 S)*. (Prop 151 S). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/a712fb233b2542af8df07e2628b3386d/no/pdfs/prp201520160151000dddpdfs.pdf>.
- FPH-Del-A. (2002). *Forsvarets Personellhåndbok Del A Forsvarets personellpolitikk*. Oslo: Forsvarsstaben.
- FPH-Del-B. (2016). *Forsvarets Personellhåndbok Del B Forvaltning av militært tilsatte*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*: Cappelen Damm AS.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2016). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Johansen, R. B., Martinussen, M. & Laberg, J. C. (2013). The impact of military identity on Norwegian junior officers students. *Journal of Political and Military Sociology: An annual review*.
- Kalvenes, T. & Roulund, A. K. (2017). *Unge lovende? - En prosjektoppgave om rekruttering og turnover for det fremtidige offiserskorpset i Hæren*. Hæren, Forsvaret.
- Køber, P. K. (2014). *Velger Forsvaret de rette ungdommene? – analyse av seleksjon, gjennomføring og frafall i*

-
- førstegangstjeneste 2010–2014*. (FFI-rapport 2014/02174). Hentet fra <https://www.ffi.no/no/Rapporter/14-02174.pdf>.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. I M. D. Dunette (Red.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (1st utg., s. 1297 - 1349). Chicago, Il: Rand McNally Collage Publishing Company.
- Mastekaasa, A. (2000). Universitetsutdanning, karakterer og økonomisk suksess. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, Årg. 41, nr 4 (2000), 523-560.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0034829>
- Rein, T. (2014). Kystvakten. I *Store Norske Leksikon (snl.no)*. Hentet fra <https://snl.no/Kystvakten>
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold - samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode, 3.utgave*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Samordna opptak. (2017). Hentet 15 nov 2017 fra <http://kildekompasset.no/referansestiler/apa-6th.aspx>
- Sawilowsky, S. S. (2009). New Effect Size Rules of Thumb. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 8(2), 597 – 599.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Simonsen, T. (2017). *Prosjektmandat for utdanningsreformen drøftet 20 januar 2017*.
- Sjøkrigsskolen. (2013). *Fagplan for Sjøkrigsskolens Bachelorprogram Bachelor i militære studier Lederskap med fordypning i nautikk (OM)*. Hentet fra [https://forsvaret.no/karriere_/ForsvaretDocuments/SKSK%20Fagplan%20Nautikk%20\(OM\).pdf](https://forsvaret.no/karriere_/ForsvaretDocuments/SKSK%20Fagplan%20Nautikk%20(OM).pdf).
- Skjegstad, P. (2016). *Befalsskolen for Marinen: Sjøforsvarets skoler*.
- Social Science Statistics. (2017). Effect Size Calculator for T-Test. Hentet november 2017 fra <http://www.socscistatistics.com/effectsize/Default3.aspx>
- SSB. (2017, 9. mars, 2017). Fødte. Hentet 25.nov 2017 fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/fodte/aar>
- Stranden, A. L. (2015, 20.06.2015). Derfor slutter ansatte i jobben. *Forskning.no*. Hentet fra <https://forskning.no/2015/06/derfor-slutter-ansatte-i-jobben>
- Terjesen, B. r. & Gjelsten, R. r. (Red.). (2017). *Sjømiliter kompetanse og lederutvikling i 200 år*. Bergen: Bodoni Forlag.
- Thomassen, E. (2014). *Evaluering av tjenesteuttalelsen i Forsvaret - En studie av dens egnethet som verktøy* (Master, Forsvarets høgskole). Thomassen, Eli, Oslo, Forsvarets høgskole.

Vedlegg A – Tillatelse til å innhente personell opplysninger



FORSVARET
Forsvarets høyskole

1 av 2

Vår saksbehandler
Borghild Boye, bboye@mil.no
+4723 09 57 55, 0510 5755
FHS/STAB/UTD FOU

Vår dato 2017-05-15 **Vår referanse** 2017/017940-002/FORSVARET/ 046

Tidligere dato **Tidligere referanse**

Til
Magnus Lunde
Forsvarets høyskole
..

Kopi til
Forsvarets personell- og vernepliktssenter

Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

1 Bakgrunn

Forsvarets høyskole (FHS) har mottatt din søknad av 3. april 2017 om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet er en masteroppgave ved FHS, og problemstillingen som skal undersøkes er om det er forskjell på gjennomgående og ikke-gjennomgående elever ved SKSK med tanke på karriereløp. I henhold til søknaden dreier det seg om en kvantitativ undersøkelse med et utvalg på ca. 400 personer som har tatt operativ marine bransje ved SKSK fra 1994-2014. Variabelliste følger som vedlegg til søknaden, og variablene oppgis å være

- alder ved studiestart
- militærtjeneste/stillinger før studiestart
- gjennomsnittskarakter
- kullets gjennomsnittskarakter
- militær utdanning (nivådannende) etter SKSK
- alle stillinger etter utdanning med tidspunkt/varighet

2 Drøfting

Vurdering av søknader om innsamling av data til forskningsformål er regulert av *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger fra registerdata og gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret*, fastsatt av sjef HR-avdelingen i Forsvarsstaben 13. oktober 2016.

I henhold til punkt 2.1.2 og 2.1.3 i denne bestemmelsen er det en nemnd nedsatt av sjef FHS som behandler søknader om tilgang til registerdata og gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret. I punkt 3.2.5.1 er det omtalt hvilke generelle hensyn som skal legges til grunn for vurderingen og i punkt 3.2.5.2 hvilke særlige hensyn som skal tas ved anvendelse av forvaltningsloven § 13.

Nemnda har vurdert din søknad som tilfredsstillende i henhold til gjeldende krav. Det anmerkes fra nemnda at problemstillingen er interessant og relevant. Når det gjelder datakvalitet er det usikkert om kvaliteten på de etterspurte dataene er god nok så langt tilbake som 1994, men dette vil Systemseksjonen i Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) kunne svare på. Et mulig tiltak dersom kvaliteten på dataene er for dårlig, er å gjøre utvalget mindre. Det er grunn til å tro at SKSK har data for mange av de ønskede variablene selv, men FPVS kan bidra med det som ev. mangler.

Postadresse Postboks 800 Postmottak 2617 Lillehammer Norge	Besøksadresse Akershus festning, bygn 14 / 0015 OSLO Norge	Sivil telefon/telefaks Militær telefon/telefaks 99/0500 3699	Epost/ Internett postmottak@mil.no www.forsvaret.no Organisasjonsnummer NO 986 105 174 MVA	Vedlegg
--	--	--	--	----------------

3 Vedtak

Søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål innvilges. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt 31. desember 2017.

4 Vilkår for tillatelsen

Det er kun gitt tillatelse til innsamling av de data som er oppgitt i søknaden, og dataene som samles inn skal ikke benyttes til andre formål. Ved avslutning av prosjektet skal data hentet fra Forsvaret slettes. Det skal sendes sluttmelding til FHS v/Seksjon for utdanning og FoU vedlagt masteroppgaven. Sluttmelding sendes til følgende e-postadresse: datautlevering@fhs.mil.no

Louise K Dedichen
kontreadmiral
sjef Forsvarets høyskole

Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskreven signatur.

Vedlegg B – NSD



Kåre Dahl Martinsen
Postboks 800, Postmottak
2617 LILLEHAMMER

Vår dato: 28.09.2017

Vår ref: 55388 / 3 / AMS

Deres dato:

Deres ref:

Tilbakemelding på melding om behandling av personopplysninger

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 18.08.2017.

Meldingen gjelder prosjektet:

<i>55388</i>	<i>Sammenlikning av karriere for to forskjellige typer personell etter endt utdanning ved Sjøkrigsskolen</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Forsvarets høyskole, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Kåre Dahl Martinsen</i>
<i>Student</i>	<i>Magnus Lunde</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget [skjema](#). Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en [offentlig database](#).

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Dersom noe er uklart ta gjerne kontakt over telefon.

Vennlig hilsen

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Dag Kiberg

Anne-Mette Somby

Kontaktperson: Anne-Mette Somby tlf: 55 58 24 10 / anne-mette.somby@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Magnus Lunde, malunde@fhs.mil.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 55388


Datamaterialet som skal benyttes i prosjektet er statistikk fra Forsvaret. Studenten har søkt om og fått godkjent utlevering av opplysningene (ref. 2017/017940-002/FORSVARET/046). Det er vurdert slik at datamaterialet kan være indirekte identifiserende, men siden student aldri vil ha tilgang til direkte identifiserende personopplysninger som adresse, vurderer vi personvernulempen for å være langt mindre en samfunnsnytt til prosjektet. Vi vurderer derfor at behandlingen kan skje med hjemmel i personopplysningsloven § 8 d). Videre vurderer vi det som uforholdsmessig vanskelig å informere utvalget jf. personopplysningsloven § 20 b) fordi studenten ikke har tilgang til direkte personidentifiserende opplysninger.

Personvernombudet legger til grunn at forskere og studenter følger Forsvarets høgscole sine rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på mobile enheter, bør opplysningene krypteres.

Forventet prosjektslutt er 31.12.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)

Vedlegg C – Militære grader



GENERALITETT

OF9: Admiral, General, General

OF8: Viceadmiral, Generaløyntant, Generaløyntant

OF7: Kontreadmiral, Generalmajor, Generalmajor

STABSOFFISER

OF6: Flaggkommandør, Brigader, Brigader

OF5: Kommandør, Oberst, Oberst

OF4: Kommandørkaptein, Oberstløyntant, Oberstløyntant

OF3: Orlogskaptein, Major, Major

OFFISER

OF2: Kapteinløyntant, Kaptein, Kaptein/Rittmeister

OF1: Løytnant, Løytnant, Løytnant

OF1: Fenrik, Fenrik, Fenrik

SJØ LUFT H.ÆR

★

GRADSOVERSIKT

- NYE MILITÆRE DISTINKSJONER -

Likestilte, likeverdige og utfyllende kompetanseområder, men med forskjellige arbeidsoppgaver og roller. I sum skal de styrke Forsvarets operative evne.

OF

OR

Helhet og taktikk

- Ledelse, kommando og kontroll
- Beslutningskompetanse
- Helhetsforståelse
- Militærakademisk utdanning
- Sivil tilleggsutdanning

Detaljer og teknikk

- Utvikende lederkap
- Dybdekompetanse innen definerte områder
- Erfaringsbasert kompetanse
- Fagutdanning

★

SJEF I GRAD

Sjefmester, Sjefserjant, Sjefserjant

BEFAL

OF9: Flaggmester, Serjantmajor, Serjantmajor

OF8: Orlogsmester, Kommandørsersjant, Kommandørsersjant

OF7: Flotillemester, Stabsersjant, Stabsersjant

OF6: Skvadronmester, Oversersjant, Oversersjant

OF5: Senior kvartermester, Vingserjant, Serjant kl. 1

OF5: Kvartermester, Serjant, Serjant

SJØ LUFT H.ÆR

↑

KRIGSSKOLE

AKADEMISK GRAD OG KVALIFISERINGSKURS

OF4: Ledende konstabel, Seniorspessalist, Korporal kl. 1

OF4: Konstabel, Ledende spesialist, Korporal

OF3: Ledende visekonstabel, Spesialist, Visekorporal kl. 1

OF2: Visekonstabel, Visespesialist, Visekorporal

OF1: Ledende menig, Ledende fysiløst, Ledende menig

OF1: Menig, Fysiløst, Menig

SJØ LUFT H.ÆR

MANNSKAPS-GRADER

↑

BEFALLSKOLE

AKADEMISK- OG REALKOMPETANSE

Gradsoversikten gjenspeiler ikke konverteringstabell fra offiser til spesialist. Se egen konverteringstabell. Justeringer kan forekomme.

21.12.16