



Hvorfor søke Krigsskolen?

En kvalitativ studie i hva som motiverer elever fra videregående skole for høyere utdanning og hvorvidt kjenner de til Krigsskolen som en mulighet.

Eivind Høysæter

Kull Gram 15-18

Bachelor i militære studier, ledelse og landmakt

Emne fordypning

Krigsskolen

2018

Blank med hensikt.

Forord

De siste årene har jeg i større grad fattet interesse for rekruttering og seleksjon. Jeg har gjennom økt forståelse for temaet skjønnet hvor vanskelig det kan være å rekruttere og selektere riktig personell. Det er derfor spennende for meg å se på hvordan rekruttering blir praktisert i forbindelse med utdanningsreformen. Jeg opplever at det har vært liten offentlig debatt rundt utdanningsreformen, til tross for at det er en stor endring. Et kort innslag på NRK nyhetene 04.03.2018 og påfølgende NRK-artikkel førte ikke til en større offentlig diskusjon om utdanningsreformen (Befring & Norum, 2018). Samtidig sitter jeg med et inntrykk av at spesielt rekruttering blir glemt i debatten som foregår internt i Forsvaret og i det offentlige.

Problemstillingen har vært interessant å jobbe med, og jeg håper arbeidet kan brukes videre i diskusjonen om rekruttering til Krigsskolen. Personlig har det også vært en veldig lærerik prosess.

Jeg vil takke min veileder Joakim T. Aspelund for godt samarbeid og for å ha vært en god sparringpartner under oppgaven. Samtidig vil jeg rette en stor takk til personellet ved Hærens senter for rekruttering og seleksjon, spesielt Ole F. Ulvund og Vegard W. Mathisen for å ha fått innsikt i deres fagfelt og for interessante diskusjoner. Jeg vil også takke bibliotekar Rita Hansen ved Krigsskolen for uvurderlig hjelp med å få tilgang til studiens anvendte kildemateriale. Tusen takk til Assisterende rektor Samson Håland ved Kvam videregående skole som tillot meg å intervjuere elevene ved skolen og ordnet det praktiske for meg. Til sist vil jeg takke alle elevene ved Kvam Videregående skole som deltok i intervjuene. Dere var essensielle for å få til denne oppgaven.

Sammendrag

Oppgaven har søkt å svare på problemstillingen: *Hva motiverer elever fra videregående skole for høyere utdanning og hvorvidt kjenner de til Krigsskolen som en mulighet.* Oppgaven har også fire hypoteser som skal underbygge problemstillingen. Disse blir besvart i kapittel 5
Konklusjon.

Dataen er samlet inn gjennom én-til-én intervju og gruppeintervju hos videregående-elever. Begge intervjueneformene nyttet semistrukturert intervju. Sammen med teori i form av motivasjons- og rekrutteringsteori svarer dette på problemstillingen.

Konklusjonen på problemstillingen er at videregående elevene i utvalget hadde variert motivasjon for å ville ta høyere utdanning. Intervjuobjektene fremstod som indre motivert når de skulle begrunne hvorfor de ville starte på ønsket utdanning. Utvalget ville at utdanningen skulle gi en jobb som var trygg, men også spennende og meningsfull i andre enden.

Utvalget hadde et positivt inntrykk av Forsvaret, men visste svært lite om muligheten for å søke utdanning på Krigsskolen og hva denne utdanningen går ut på. Imidlertid var det mange som motivert for førstegangstjenesten og som skulle avtjene denne. Dette indikerer at førstegangstjenesten er en god rekrutteringsplattform for videre tjeneste og utdanning i Forsvaret. Videre har Krigsskolen en veldig god mulighet for å rekruttere blant videregående elever. Dette fordi vilkårene ved utdanning på Krigsskolen appellerer i stor grad til motivasjonsfaktorene som ble funnet hos intervjuobjektene.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	III
Sammendrag.....	IV
1 Innledning	1
1.1 Bakgrunn.....	1
1.2 Problemstilling.....	2
1.3 Avgrensing	2
1.4 Begreper og definisjoner	3
2 Metode.....	4
2.1 Forforståelse	4
2.2 Valg av metode	4
2.2.1 Semistrukturert enkeltintervju og gruppesamtaler	5
2.2.2 Erfaring som intervjuer.....	6
2.3 Datainnsamling	6
2.3.1 Utvalget	7
2.3.2 Analyse og tolkning av data.....	8
2.4 Kildekritikk	9
3 Teori	10
3.1 Motivasjon	10
3.1.1 Maslows behovspyramide	10
3.1.2 Kritikk av Maslow	12
3.1.3 Alderfers ERG-teori	13
3.1.4 Indre og ytre motivasjon	15
3.2 Rekruttering.....	17
3.2.1 Rekrutteringsprosessen.....	17
4 Drøfting.....	19
4.1 Hva motiverer elever fra videregående skole for høyere utdanning?	19
4.1.1 Hovedfunn	19
4.1.2 Drøfting.....	20
4.1.3 Delkonklusjon	22
4.2 Hva vet elever fra videregående skole om KS som mulighet for høyere utdanning?	22
4.2.1 Hovedfunn	22
4.2.2 Drøfting.....	23
4.2.3 Delkonklusjon	25
5 Konklusjon	27
6 Litteraturliste	29
Vedlegg A: Intervjuguide til enkeltintervju/gruppesamtale	32
Vedlegg B: Samtykkeerklæring	35

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Iverksettelsesbrevet fra Forsvarsdepartementet til Forsvaret trådte i kraft fra 1. januar 2017 (Det Kongelige Forsvarsdepartement, 2017, s. 3). Der står det: «Forsvaret skal implementere utdanningsreformen for å bedre kvalitet og redusere de totale utdanningskostnadene». Det er planlagt med et gevinstuttak på 560 millioner innenfor utdanning i Forsvaret med varig effekt innen utgangen av 2020. Da er overgangsfasen til ny utdanningsordning ferdig (Det Kongelige Forsvarsdepartement, 2017, s. 48).

Blant de største endringene som følger av utdanningsreformen (URE) er at grunnleggende offisersutdanning ved Krigsskolen (KS) endres. Det har vært en treårig utdanning med lønn forbeholdt befalskoleutdannede og endres til en utdanning der majoriteten skal komme rett fra videregående skole (VGS) og/eller ha førstegangstjeneste (Det Kongelige Forsvarsdepartement, 2017, ss. 46-49). Alle nye kadetter fra 2018 vil få lik lønn, samt gratis kost og losji (Thoresen, 2018, s. 15). KS skal være omstrukturert innen 1. august 2018, dermed vil neste kull være det første etter URE (Forsvaret, 2017, s. 4).

Oppgaven skal se hva VGS-elever vet om KS. Dette har en sammenheng med det rekrutteringsarbeidet KS må gjøre for å få inn nye søkere. I iverksettelsesbrevet står det at rekrutteringskampanjer skal sørge for gode søker tall til ny offisersutdanning (Det Kongelige Forsvarsdepartement, 2017, s. 60). Dette er også noe Forsvarssjefen (FSJ) skriver i *Utdanningsreformen, FSJ gjennomføringsplan*. Her presiseres det at god rekruttering og økt ståtid er viktig for gjennomføringen av URE (Forsvaret, 2017, s. 4). Samtidig belyser FSJ at det kan bli utfordringer i omleggingsfasen hva gjelder rekruttering, men at dette skal reduseres med informasjons- og rekrutteringskampanjer (Forsvaret, 2017, s. 9). Videre skrives det at rekrutteringen og seleksjonen skal sikre at de som begynner på studie skal være godt kjent med utdanningsløpet, yrke og hva man kan forvente seg etter endt utdanning (Forsvaret, 2017, s. 11).

Det ble foreslått å benytte seg av samordna opptak som en plattform for å kunne søke KS (Det Kongelige Forsvarsdepartement, 2017, s. 60). Forsvarets høyskole (FHS) har valgt å ikke ha KS inn på samordna opptak (Samordna opptak, 2018). Det kan være naturlig å sammenlikne seg med Politihøgskolen (PHS), som har samordna opptak som plattform (Politihøgskolen, 2018b). På samordna opptak ligger også de aller fleste utdanningstilbudene

i Norge. PHS er mulig den utdanningen utenfor Forsvaret som ligger nærmest KS. Det er en bachelorutdanning, man jobber for staten, og man får våpentrening og kan oppleve problemstillinger der en i verste fall må yte vold. En av de største forskjellene er at PHS ikke er en lederutdanning slik som KS.

Forsvaret står foran en omfattende strukturomlegging med URE (Forsvaret, 2017, ss. 3-6). Oppgaven stiller derfor spørsmål om hvor langt rekrutteringen av VGS-elever til KS har kommet sett i lys av URE. VGS-elever har i liten grad blitt studert med tanke på deres motivasjon og kunnskap om KS. Dette er første gang det er en mulighet å søke KS direkte fra VGS uten befalsutdanning (Forsvaret, 2017, s. 9). Det er dermed interessant å se på de underliggende årsakene som eksisterer og som kan si noe om hvorfor man velger KS som utdanning eller ikke.

1.2 Problemstilling

Oppgavens problemstilling er: *Hva motiverer elever fra videregående skole for høyere utdanning og hvorvidt kjenner de til Krigsskolen som en mulighet.*

Oppgaven tar for seg fire hypoteser (H) som er basert på antakelser jeg har om videregående elever og som jeg opplever at andre kollegaer også har. Én av hypotesene er basert på en påstand «Hærens Internship rapport 2017» kom med (Kalvenes & Roulund, 2017).

- H1: Personer fra VGS har liten kjennskap til karrieremuligheter i Forsvaret.
- H2: Krigsskolen er ikke en sterk merkevare utenfor Forsvaret (Kalvenes & Roulund, 2017, s. 38).
- H3: Rekrutteringsarbeidet mot VGS-elever til KS henger tydelig etter ambisjonsnivået til FSJ.
- H4: Selvrealisering er den viktigste faktoren når VGS-elever skal velge høyere utdanning.

1.3 Avgrensing

Oppgaven tar ikke for seg andre endringer ved URE som for eksempel befalsskolen, men fokuserer på Hærens KS og herunder rekruttering. Videre tar oppgaven ikke for seg seleksjonen av personell, men fokuserer på rekruttering, med andre ord tiltrekning av nytt personell. Når det gjelder rekruttering vil oppgaven ikke se på hvordan rekruttering til

personell som tjenestegjør i Forsvaret gjennom ansettelse eller førstegangstjeneste blir gjort, men kun se på hvordan rekrutteringen til VGS-elever fungerer.

1.4 Begreper og definisjoner

KS er lagt under FHS, dette ble effektivisert fra 01.08.2017 (Forsvaret, 2018b). Dermed er det i noen tilfeller FHS som er riktig nivå, men oppgaven kommet i all praksis til å bruke KS som betegnelse videre.

Med VGS menes det elever som tar studiekompetanse eller yrkeskompetanse (Nilssen, 2016), denne oppgaven blir elevene referert til som VGS-elever uavhengig av hvilken studieretning de har valgt.

Begrepet «respondent» blir brukt når det snakkes om intervjuobjektene i oppgaven. Dette med utgangspunkt i at respondent er en «Person som svarer på spørsmål» (Dalland, 2007, s. 131).

2 Metode

Dette kapittelet vil redegjøre for metoden oppgaven har benyttet seg av. Det vil svare på hvorfor intervjuguiden ble valgt og hvorfor kvalitativ metode ble foretrukket i denne oppgaven. Svakheter med valgt metode blir diskutert underveis i metodekapittelet.

2.1 Forforståelse

URE fører til store endringer som skal skje i Forsvaret. Mitt inntrykk er at når en slik omveltning skjer så raskt, så rekker man ikke å ta høyde for alle problemstillinger som dukker opp og disse adresseres ikke. Jeg tror spesielt rekruttering og seleksjon ikke har blitt prioritert i stor nok grad, og at informasjon om KS til VGS-elever har kommet for sent. Samtidig har jeg et inntrykk av at VGS-elever i 2018 ikke vet hva KS er i utgangspunktet. Dette på tross av at det blir påpekt fra FSJ hvor viktig rekruttering er til den nye ordningen (Forsvaret, 2017, s. 4).

Man kan ikke unngå å ha tanker om temaet man skal skrive om, dette er også kjent som forforståelse. Når man har gjort seg bevisst på sin egen forforståelse i forkant av oppgaven så er det lettere å finne data som motbeviser sin forforståelse heller enn å prøve å bekrefte denne (Dalland, 2007, s. 92). Samtidig er det viktig å være objektiv i tolkningen av data man samler inn (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, ss. 34-37). Jeg har derfor benyttet meg av kollegaer for å sikre at datagrunnlaget blir tolket korrekt, sammen med at jeg var klar over min egen forforståelse underveis i arbeidet. Bevissthet rundt egen forforståelse vil hindre at man blir følelsesmessig satt ut når man starter intervju og tolkning av data (Dalland, 2007, s. 155).

2.2 Valg av metode

Kvalitativ metode ble valgt fordi denne i større grad tar for seg mening og opplevelse som ikke lar seg tallfeste eller måle (Dalland, 2007, s. 84). Kvalitativ metode nyttes når man skal få data som kan karakterisere et fenomen (Dalland, 2007, s. 85). Med bakgrunn i problemstillingen treffer kvalitativ metode best, da denne i større grad svarer på *hvorfor* noe skjer (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 95).

Kvantitative metode ble overveid, men her burde oppgaven hatt flere VGS-elever for å være representativ. Man bør ha minst 100 personer for å si noe om en gruppe og for å oppnå tilstrekkelig validitet i en kvantitativ metode (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s.

246). Da måtte man hatt flere skoler til undersøkelsen. Denne metoden ble valgt bort da den trolig ikke ville funnet ut årsaken bak valgene til respondentene.

2.2.1 Semistrukturert enkeltintervju og gruppesamtaler

Dette avsnittet vil ta for seg de to formene for intervju som ble valgt for oppgaven, én-til-én intervju/enkeltintervju og gruppesamtale, også kalt gruppeintervju (Dalland, 2007, s. 164). Det er styrker og svakheter med de ulike formene, dermed kan det gi en synergieffekt å bruke begge to.

Én-til-én intervju blir brukt når man er ute etter blant annet respondentens forståelse, følelser, erfaringer og refleksjoner knyttet til et fenomen. Her får respondenten mulighet til å svare på personlige spørsmål om ting han ellers ville følt var ubehagelig i en større forsamling (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 146). Svakheten vil være at intervjuet kan oppleves mer alvorlig og dermed gi mer idealiserte svar (Dalland, 2007, s. 165). Oppgaven benyttet seg av fem respondenter til enkeltintervjuene. Antallet personer man intervjuer er avhengig av problemstillingen og tid til rådighet. Hensikten er å gå i dybden, dermed trenger ikke antallet være så omfattende (Dalland, 2007, s. 149).

I en gruppesamtale er man ute etter en bredde av synspunkter, holdninger, erfaringer istedenfor enkeltmeninger til personer (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 146). Fordelen med en gruppesamtale er at da kan respondentene støtte seg til hverandre og man kan komme frem til svar sammen (Dalland, 2007, s. 165). I gruppesamtalen var det fem respondenter. I *Metode og oppgaveskriving for studenter* anbefales en plass mellom fire til åtte personer. Her blir risikoen ved å ha for mange påpekt, da det kan være vanskelig å styre diskusjonen samtidig som det kan bli to parallelle diskusjoner. I tillegg er det da lettere at enkelt individ glemmer seg vekk fra diskusjonen (Dalland, 2007, s. 169). I et gruppeintervju vil intervjueren, også kalt *moderatoren* i et gruppeintervju, miste noe av sin styrke og kontroll siden det er flere respondenter. Dette vil gjøre at gruppeintervjuene vil føles mindre hierarkiske (Dalland, 2007, s. 165). Rollen til moderatoren er å forholde seg så passiv som mulig, men om nødvendig få alle til å delta (Dalland, 2007, s. 168).

I intervjumetode ble det valgt semistrukturert intervju for begge formene. Dette gir fordelen at man kan stille oppfølgingsspørsmål dersom det kommer frem noe interessant man vil spørre videre om. I tillegg kan man spørre videre om svarene er mangelfulle sett opp mot problemstillingen. Samtidig skal man holde seg til intervjuguiden for å sikre at man får inn

informasjon opp mot problemstillingen (Johannessen , Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 148). Oppgaven baserte intervjuguiden og intervjuet på de 12 aspektene til psykolog Steinar Kvale. Han har beskrevet forståelsesformen i det kvalitative forskningsintervju (Dalland, 2007, ss. 132-144). Dette sikret i større grad at spørsmålene ble mer reflektert, samtidig som de i teorien skulle gi mer informasjon som var interessant for problemstillingen.

2.2.2 Erfaring som intervjuer

Min erfaring som intervjuer før denne BA-oppgaven var liten. Jeg hadde ikke noe form for erfaring med denne typen intervju og baserte derfor min kunnskap fra bøkene: *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* og *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Intervjuet kan bli påvirket av egenskaper som klær, alder og oppførsel til intervjueren (Halvorsen, 2014, s. 138). Derfor var jeg i begge intervjuformene kledd i sivilt antrekk, dette for å minske avstanden mellom meg og respondentene, men også for å ikke fremstå som en autoritær maktperson. Samtidig prøvde jeg å opptre nøytralt. Dette bidro til å ikke påvirke intervjusituasjonen.

Det er gunstig å gjennomføre et prøveintervju for å sjekke at spørsmålene treffer og at man er klar (Johannessen , Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 155). Personen jeg prøveintervjuet gav mye bredere svar enn det som var tilfellet med respondentene. Det skulle vise seg at respondentene helst svarte kort på de fleste spørsmålene, uavhengig hvor åpne og spesifikke de var. Det førte til at jeg måtte stille flere oppfølgingsspørsmål enn jeg hadde forventet. Jeg havnet til tider i en nybegynnerfelle ved å akseptere korte svar, uten å spørre videre. I etterpåklokskap kunne jeg innledningsvis sagt litt om mine forventinger til svar, slik at respondentene hadde brukt lengre tid på svarene (Johannessen , Tufte, & Christoffersen, 2016, ss. 158-159).

2.3 Datainnsamling

Dataene til oppgaven har blitt hentet inn fra et tilfeldig utvalg av tredjeklasse elever ved Kvam videregående skole (KVGS) i Hordaland. Det ble vurdert å bruke elever som går/har gått KS Gjennomgående (KS GJG) for å finne ut deres motivasjon for å søke KS rett fra VGS. En feilkilde hadde vært at disse personene ikke søkte seg til KS på samme grunnlag som neste kull med kadetter gjør. Dette siden det nå blir en treårig modell og KS GJG var en fireårig modell med et år grunnleggende befalsutdanning. Samtidig hadde det vært en svakhet

med oppgaven å brukt KS GJG kadetter da disse måtte tenke tilbake på hvorfor de søkte. Man husker nødvendigvis ikke hvorfor man søkte KS for flere år siden. Tilstanden til individet kunne påvirket hukommelsen i stor grad, noe som kunne gitt feil informasjon og som ville bidratt til å svekke oppgavens validitet (Eid & Johnsen, 2006, s. 78).

Jeg fikk tilgang til utvalget ved å ta kontakt med assisterende rektor ved KVGS med spørsmål om jeg kunne intervju noen av skolens elever. Dette ordnet seg, og han satt også opp tider for selve intervjuene. Jeg gjennomførte intervjuet ved å først ha intervju del 1, deretter leste jeg opp informasjon om KS. Basert på den nye informasjonen gjennomførte jeg del 2 av intervjuet (Vedlegg A). Jeg gav intervjuobjektene i én-til-én intervjuet navn respondent (R) 1-5 og intervjuobjektene i gruppeintervjuet R6-10. Støy og forstyrrelser kan påvirke intervjuet og hindre en god flyt i dialogen, noe som kan medføre at informasjon forsvinner (Dalland, 2007, s. 156). Intervjuene ble derfor holdt på et klasserom uten forstyrrelser. Under intervjuene benyttet jeg meg av en diktafon for å gjøre opptakene og intervjuguiden ble nyttet i begge formene.

Enkeltintervjuene varte i 15-20 minutter. Her fikk jeg mange interessante svar, men opplevde at respondentene ikke var så vant med denne typen intervju, og de ble derfor ikke helt komfortable med situasjonen.

I gruppeintervjuet fungerte jeg som en moderator. Her ble jeg noe overrasket, da samtalen her fløt vesentlig bedre enn på enkeltintervjuene. Jeg følte gruppen diskuterte godt og samtalen ble styrt på en god måte. Intervjuet tok ca. 40 minutter å gjennomføre.

Dataen ble samlet inn som en tversnittundersøkelse, så man skal være noe forsiktig med å trekke en konklusjon siden problemstillingen ikke er studert over tid (Johannessen , Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 70). Det kunne derfor vært mer hensiktsmessig å gjennomført en longitudinelle undersøkelse for å se utviklingen over tid, men for denne oppgaven var ikke dette mulig med tanke på tiden til disposisjon (Johannessen , Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 71).

2.3.1 Utvalget

Jeg skulle opprinnelig benytte meg av personer som har søkt KS i år, men på grunn av personopplysningsloven, er dette ikke lovlig uten dispensasjon (Justis- og beredskapsdepartementet, 2015). Med tanke på tid, valgte jeg istedenfor et relativt vilkårlig utvalg av VGS-elever for å finne svar på mitt spørsmål. Samtidig ble respondentene ikke

valgt for å få et bestemt svar og de hadde en klar relevans for problemstillingen. Valget av respondenter ble gjort med tanke på hva jeg ønsket å vite.

Utvalget av respondenter var basert på en kombinasjon av et *strategisk valg*, der personer jeg trodde hadde noe å si opp mot problemstillingen ble valgt. Samt et *tilfeldig* utvalg (Dalland, 2007, s. 144), da de som ble respondenter ble tilfeldig plukket ut av assisterende rektor ved KVGS.

Av de 10 respondentene var de fleste fra samme sted, men det var en miks mellom unge kvinner og menn samt én person med innvandrerbakgrunn. Demografiske variabler sørget for at utvalget av intervjuobjekter fremstår som heterogent basert på utvalgskriteriene (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 118). Dette gjør utvalget i større grad representativt. Demografi ble mer interessant i denne oppgaven siden alle hadde nødvendig erfaring for å svare på spørsmålene. Ofte er riktig eller ulik erfaring viktigere for relevansen av respondenter (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 118). Halvparten av respondentene hadde gjennomført sesjon del 2, mens den andre halvpart hadde det ikke. Dermed hadde noen bedre forutsetninger for å svare på spørsmålene. Dette styrket oppgaven med tanke på variasjonene i svarene som ble gitt.

Den største kritikken av denne oppgaven er måten respondentene er plukket ut på. Det skulle vært VGS-elever som har søkt KS, men dette var ikke mulig. Derfor ble jeg nødt til å plukke ut elever fra VGS som ikke nødvendigvis hadde tenkt å søke KS. Derimot er utvalget fortsatt representativt for elever ved VGS. Det skal sies at utvalget kan tenkes å havne i et vakuum da KVGS ikke ligger i en by og at Forsvaret ikke er fysisk tilstede der. På den andre siden gjelder dette mange steder i Norge og ikke bare for KVGS.

2.3.2 Analyse og tolkning av data

Innledningsvis ble alle opptakene transkribert. Tekstene er bearbeidet, da jeg kuttet ut paraspråk og uvesentlig kommunikasjon som jeg vurderte til å ikke gi noe informasjon opp mot oppgaven (Dalland, 2007, s. 175). Samtlige av tekstene kan fremskaffes ved behov.

For å analysere data valgte jeg en fremgangsmåte som er inspirert av Steinar Kvale som heter *meningsfortetning*. Denne prosessen har i utgangspunktet fem trinn. Jeg tilpasset fremgangsmåten slik at den fungerte for meg. Jeg delte spørsmålene og svarene inn i ulike temaer, dette for å lettere å kunne analysere hva man har av informasjon (Dalland, 2007, ss. 178-180). Jeg valgte å tematisere svarene i *bli kjent, forståelse og rekruttering, og*

motivasjon. Dette gjorde jeg med alle intervjuene for å få tematiserte intervju. Deretter analyserte jeg dataene i de tematiserte intervjuene og skrev et samledokument der de fem enkeltintervjuene og gruppeintervjuet ble sammenliknet. På den måten kunne jeg tolke dataene på en oversiktlig måte og se sammenhenger. Jeg kunne ved behov gå tilbake til de tematiserte intervjuene om jeg ville se på enkelt svar som kunne belyse nye sider av problemstillingen.

2.4 Kildekritikk

For å komme frem til relevante kilder, også kalt kildesøking (Dalland, 2007, s. 66), benyttet oppgavens seg av søkeord innenfor motivasjons og rekruttering. Jeg brukte også spesielt råd fra personellet ved Hærens senter for rekruttering og seleksjon (HSRS) på Linderud for å finne kilder. Kildene jeg har benyttet meg av er i stor grad lærebøker, artikler, nettsider m.m. Kildene er valgt ut fordi de er velbrukt og anerkjente. De er mye diskutert, og det finnes mye empiri for og imot disse.

På motivasjonsteori er kildene, spesielt Clayton P. Alderfer og Abraham H. Maslows relativt gamle. Likevel er det kilder som er mye diskutert og legger grunnlaget for motivasjonsteorien som vi har i dag. Maslow er blitt sett på som en av de mest innflytelsesrike psykologene i det 20. århundre og en av de som har bidratt mest til vårt syn på menneskelig atferd (Fragar, 1987, s. xxxiv). Således er hans teori interessant å ha med i oppgaven. Samtidig har jeg benyttet meg av motivasjonsteori fra Richard Ryan og Edward L. Deci som er noe nyere og godt dokumentert av dem selv gjennom tre tiår (Ryan & Deci, 2000, s. 55).

Rekrutteringsteorien er relativ ny, samtidig som den er medvirkende på hvor hvordan Forsvaret driver rekruttering i 2018 (O. Ulvund, personlig kommunikasjon, 27. februar, 2018). Det kan diskuteres at en hovedkilde til rekruttering er noe lite, men til gjengjeld treffer denne svært godt.

3 Teori

3.1 Motivasjon

Motivasjon er et begrep innenfor psykologien som er svært godt beskrevet og mye forsket på. Jeg har valgt å ta for meg de mest sentrale forskerne i motivasjonsteorien, da kommer man ikke utenom Abraham. H. Maslows behovsteori og begrepene indre og ytre motivasjon. Her har jeg tatt for meg Richard Ryan og Edward L. Deci som beskriver disse begrepene godt utfra deres selvbestemmelsesteori. I tillegg er det kommet mye kritikk, spesielt mot Maslow som jeg også skal ta for meg. Jeg har også valgt å se på en videreutvikling av behovsteorien, som er laget av Clayton P. Alderfer.

En definisjon på motivasjon er at det er grunner til vår atferd. Atferden er i stor grad basert på vårt indre ønske, men igjen avhengig av det sosiale konteksten man befinner seg i. Den er essensiell for vår opptreden og virker inn på vår motivasjon. De endelige årsakene for våre handlinger finnes i våre omgivelser. Det vil med andre ord si at handlinger basert på indre motivasjon er påvirket av ytre miljøforhold (Holden, 2010, s. 60). Når man snakker om motivasjon er det for å finne ut hovedsakelig om tre ting; Hva som driver menneskelige handlinger, hva som styrer en slik handling og hvordan denne handlingen forsetter (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 1).

3.1.1 Maslows behovspyramide

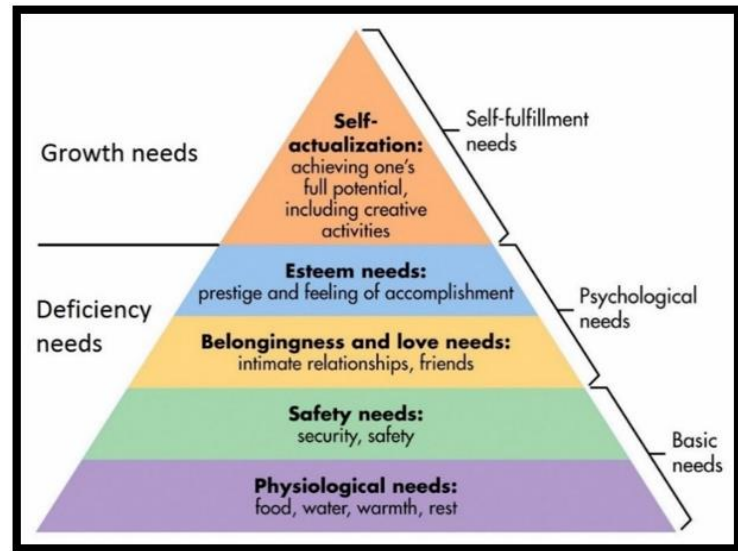
Abraham Harold Maslow ikoniske behovshierarki ble for første gang presentert i 1943. Selv om han aldri hadde en modell på denne teorien, er ofte pyramiden brukt for å visualisere hans teori (Kremer & Hammond, 2013). Modellen består av fem nivåer som representerer behov som er gjeldende for motivasjonen til mennesker. Senere skilte Maslow (1962) grovt i to nivå av behov: «Deficiency needs» og «Growth needs or being needs». På norsk: eksistensbehov og vekstbehov (Alderfer, 1969, s. 142). Modellen kan også inndeles i tre kategorier, slik det fremstår av figur 1.

Maslow brukte *drive*-teorien for å forklare at når en driver oppstår så vil man prøve å tilfredsstille denne, inntil man har gjort dette vil fokuset ligge på denne driveren. *Drive* er betegnelsen på energien som får et individ til å handle på en bestemt måte mot et bestemt mål, eller vekk i fra et. Teorien går ut på at motivasjonen for handlingene man har i stor grad

er basert på erfaringene man har gjort seg med tidligere handlinger. Man gjentar det positive og unngår det som er negativt (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 4).

Drivere havnet innenfor ulike behov som er plassert i nivå. Når et behov er tilfredsstilt så vil et nytt og høyere behov melde seg. Bare de tilfredsstilte behovene vil ha en innvirkning på motivasjonen til en person. Maslow var relativt bastant på at man oppfyller behovene fra bunnen og oppover til øverste

nivå. Individet er avhengig av de nederste nivåene for å ha et normalt og godt liv, mens vekstbehovet er for å kunne oppnå potensiale hvert menneske har (Porter, Bigley, & Steers, 2003, ss. 6-7). Maslow endret senere sin fem-faktor modell til syv og åtte (Mcleod, 2017). Jeg kommer til å fokusere på hans fem-faktor modell. Denne er mest utbredt og mest diskutert.



Figur 1 illustrerer behovsteorien til Maslow. Hvor spesielt «Deficiency needs» og «Growth needs» varierer i plassering utfra hvem som tolker teorien til Maslow (Mcleod, 2017).

Det nederste nivået representerer de fysiologiske behovene. Dette er det grunnleggende behovene som mat, vann og varme. Det neste nivå er kjent som trygghetsbehov. Mennesket kan sees på som et trygghetssøkende vesen, som må oppfylle dette nivået. Spesielt ved kriser og ekstreme hendelser kommer dette nivået godt til syne. Sikkerhet og stabilitet i form av å bo i et trygt land er under dette behovet (Maslow, 1987, ss. 18-19). Videre er det nivået sosiale behov. Dette er behovet for å gi, men også få kjærlighet, venner og sosial interaksjon. Flere ting kan tilfredsstille dette behovet, for eksempel broderskapet som blir skapt i en militær avdeling ved å ha en felles fiende (Maslow, 1987, s. 20).

Videre har man anerkjennelse. Alle har behovet eller ønsket om anerkjennelse.

Tilfredsstillelse av dette behovet vil føre til mer selvtillit og følelsen av at man betyr noe i denne verden. På andre siden vil et fravær føre til at man føler seg svak og betydningsløs (Maslow, 1987, s. 21). Det siste nivået er selvrealisering. Det handler om å oppnå sitt potensiale her i livet. Det er også på dette nivået mennesker varierer mest. Noen har som mål om å bli en god far, mens andre vil bli verdensmester i sin idrett (Maslow, 1987, s. 22).

Grunnen til at Maslow listet behovene på denne måten er fordi han så de fysiologiske behovene som viktigst deretter sikkerhet osv. til toppen. Mangler en person alt vil man sannsynligvis tilfredsstille det lavest behovet først. De laveste behovene preges man av med en gang man blir født, mens de høyere behovene må man vokse seg til for å forstå. Samtidig kan man fortrenge de høyere behovene. Det kan man ikke med de lavere. Det å kunne oppnå høyere nivå krever bedre forutsetning hva det gjelder av blant annet sikkerhet, trygghet og stabilitet rundt seg (Maslow, 1987, s. 56).

Maslow presenterer noen unntak ved sin modell. Han skriver at dersom man f.eks. mangler kjærlighet, vil man prøve å endre seg hva det gjelder annerkjennelse. Dette for å få større selvtillit og for å kunne oppfylle dette behovet. Da er annerkjennelse «means to an end» som Maslow skriver, heller enn målet i seg selv. Dermed går man ikke oppover, men nedover (Maslow, 1987, s. 26).

Samtidig vil behov som alltid blir oppfylt for noen mennesker, slik som mat for mennesker i vestlige land, ikke føles så viktige. Når man alltid får et behov oppfylt over lengre tid, så blir andre høyere behov som selvrealisering viktigere (Maslow, 1987, ss. 26-27).

3.1.2 Kritikk av Maslow

Et stort problem med Maslows teori er at han aldri testet den selv. Det var store idéer som han skrev teori om, men ikke hadde noe empiri for (Kremer & Hammond, 2013).

Det er bare påvist delvis støtte for Maslows behovsteori. Av den forskningen som er gjort på Maslows teori er det ikke blitt påvist at det eksisterer en deling på fem nivåer, og at disse er uavhengige av hverandre (Wahba & Bridwell, 1976, s. 220). Fra Maslows senere verk er han selv ikke så bastant på at det må være i stigende rekkefølge som hans teorier har blitt kritisert for. Han skriver: «We have spoken so far as if this hierarchy were a fixed order, but actually it is not nearly so rigid as we may have implied» (Maslow, 1987, s. 26).

Mahmoud A. Wahba og Lawrence G. Bridwell, to amerikanere med doktorgrad innenfor henholdsvis psykologi og business, har undersøkt forskningen gjort på Maslows behovsteori. De fant ut at det som har noe støtte i forskningen som er blitt gjennomført er at det eksisterer to nivå som Maslow også senere grovt presenterte det: «deficiency» og «growth» (Wahba & Bridwell, 1976, s. 233).

Wahba og Bridwell påpeker imidlertid at Maslows behovspyramide er en nesten umulig teori å teste. Mye av grunnen til dette er Maslow selv og hvordan han kom frem til sin teori.

Maslow sitt forsvar av teorien bestod av logikk og innsikt heller enn empiri. Samtidig er det mange vesentlige spørsmål angående teorien som aldri ble besvart av Maslow selv og derfor er blitt åpen for tolkning i etterkant. Wahba og Bridwell påpeker at det mest problematiske aspektet med Maslows teori er å bruke behov i seg selv. Det er ikke tydelig hva som menes med behov. Noen av problemene som påpekes er hvorvidt dette er knyttet til noe psykologisk, har en psykologisk base eller hvor behovet kommer fra. Kommer det fra mangler eller eksisterer det alltid? (Wahba & Bridwell, 1976, s. 234).

Selv om Maslows teori mangler nødvendig empiri, så er modellen hans fortsatt nyttig i å forstå menneskets fundamentale logikk bak motivene for deres handlinger (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 8). Det er en brukbar teori for å generere ideer, samtidig er kritikken mot Maslows teori heller ikke feilfri og inneholder spesielt tre feil. Tolkning og operasjonaliseringen av teorien, metoden som brukes i å teste teorien og måleproblemer (Wahba & Bridwell, 1976, s. 235). Mange har prøvd å reformulere Maslows behovsteori, og en av de mest kjente er Clayton P. Alderfer (Wahba & Bridwell, 1976, s. 235).

3.1.3 Alderfers ERG-teori

En av de mest populære videreutviklingene av Maslows teori ble laget av Clayton Paul Alderfer i 1972. Den fikk navnet ERG-teori etter «*existence, relatedness, and growth*» (Figur 2). På norsk: eksistensbehov, relasjonsbehov og vekstbehov. Han tilpasset behovsteorien til spesielt organisasjoner og gjorde Maslows fem nivå om til tre nivå (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 8). Den er også mer testet av skaperen selv, Alderfer (Alderfer, 1969, s. 142). Alderfers egne tester ble gjort på bankfolk for å teste sine hypoteser som han kom med utfra ERG-teorien. Alderfer fant mye større støtte for sin egen teori, kontra deler av Maslows teori som han også testet (Alderfer, 1969, ss. 158,170).

Det første nivået er eksistensbehov. Det er relatert til menneskelig eksistens og dekker Maslows psykologiske behov og deler av hans trygghetsbehov (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 8). Herunder kommer alle variasjoner av materialistiske og psykologiske ønsker. Sult og tørste, lønn, jobbforhold med mer kommer innunder her. Om det er mangel på ressurser her, kan en persons fortjeneste bli en annen persons tap (Alderfer, 1969, s. 145).

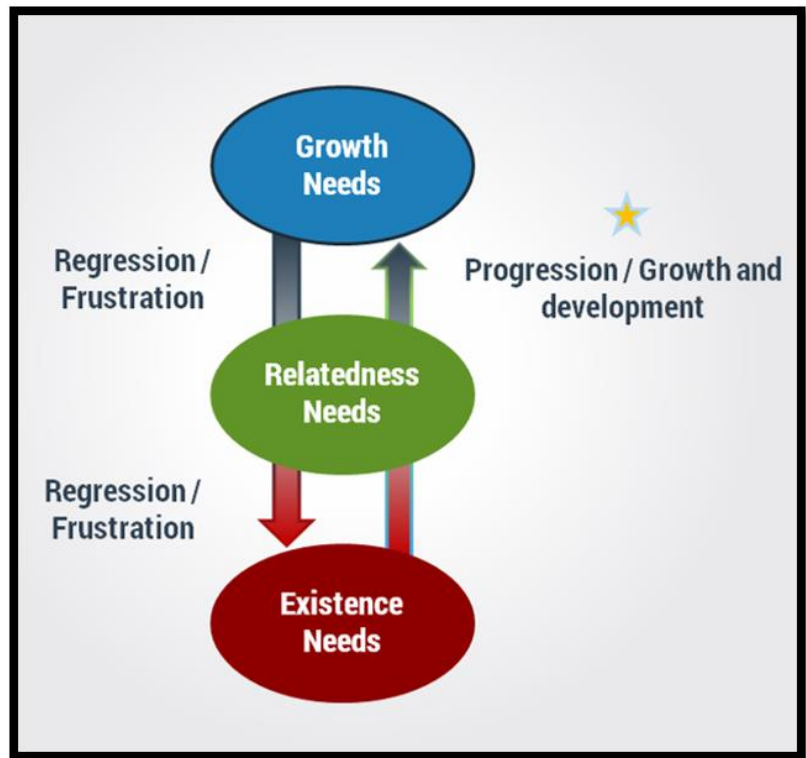
Det neste nivået er relasjonsbehov. Dette inkluderer mellom-menneskelige relasjoner og svarer til Maslows sosiale behov og deler av hans trygghetsbehov og anerkjennelsebehov (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 8). Realiseringsbehov inkluderer alle behov som involverer

relasjoner til andre betydningsfulle mennesker, dette kan være motstandere, venner og familie. Man trenger å utveksle tanker og følelser gjensidig med andre betydningsfulle mennesker for å kunne oppfylle dette nivået. Det skiller seg fra eksistensbehovet fordi der kan du oppnå noe alene. Det motsatte av dette behovet er distanse og mangel på menneskelig kommunikasjon (Alderfer, 1969, s. 146).

Det siste nivået er vekstbehov. Dette er behov knyttet til det menneskelige behovet for selvutvikling og selvrealisering. Det svarer til Maslows anerkjennelsebehov og selvrealiseringsbehov (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 8). Vekstbehov inkluderer alle behovene som inkluderer en persons evne å lage kreative- eller produktive effekter for seg selv og miljøet. Tilfredsstillelse av vekstbehov kommer når en person må synkronisere sine kapasiteter fullt ut for å oppnå

noe og kanskje lære seg nye egenskaper. Det avhenger også på at personen greier å oppnå sitt potensiale som person (Alderfer, 1969, s. 147).

Alderfer er enig med Maslow med at man beveger seg oppover på stigen, men skiller seg spesielt ved to perspektiv. Første er det faktum at om man blir frustrert av å ikke greie et nivå, så vil det nivået man kommer fra kunne bli reaktivert og bli primær driver for framferden til individet (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 9). Alderfer mente at grunnlagsproblemet med Maslows teori er hvordan behovstilfredsstillelse påvirker det indre ønsket om å oppnå et behov. Hans logiske svar på det er at frustrasjon med å ikke oppfylle et behov øker ønsket, mens tilfredsstillelse minsker ønsket (Alderfer, 1969, s. 143). Det andre ERG-teorien sier er at man kan ha flere nivå som er aktive samtidig. Man må heller ikke ha tilfredsstillt det nederste nivået før et høyere gjør seg gjeldene (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 9). Samtidig er Alderfer selv tydelig på at hans teori er et hierarki, men ikke så strengt mellom nivåene.



Figur 2. ERG-modellen av Alderfer. De fem nivåene er slått sammen til tre nivå (Mulder, 2013)

Alderfer har mye som han er uenig i Maslows opprinnelige verker, men siden Maslow endret sine verker noe, er det mye de har til felles (Alderfer, 1969, ss. 154-155). Med Maslows oppdatering på teorien som han kom med i 1962, kan vi sammenlikne hans vekstbehov og eksistensiell behov med ERG-teorien.

Bare noen få studier har forsøkt å teste ERG-teorien. Den er derfor lite støttet av empiri, men studier som har blitt gjennomført for å teste teorien gir mer støtte for ERG-teorien sammenliknet med Maslows behovsteori. ERG-teorien er mindre rigid og åpner opp for mer fleksibilitet mellom nivåene enn Maslows teori. Samtidig sier begge teorier at det å tilfredsstillende behovene er viktig for individets motivasjon (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 9).

3.1.4 Indre og ytre motivasjon

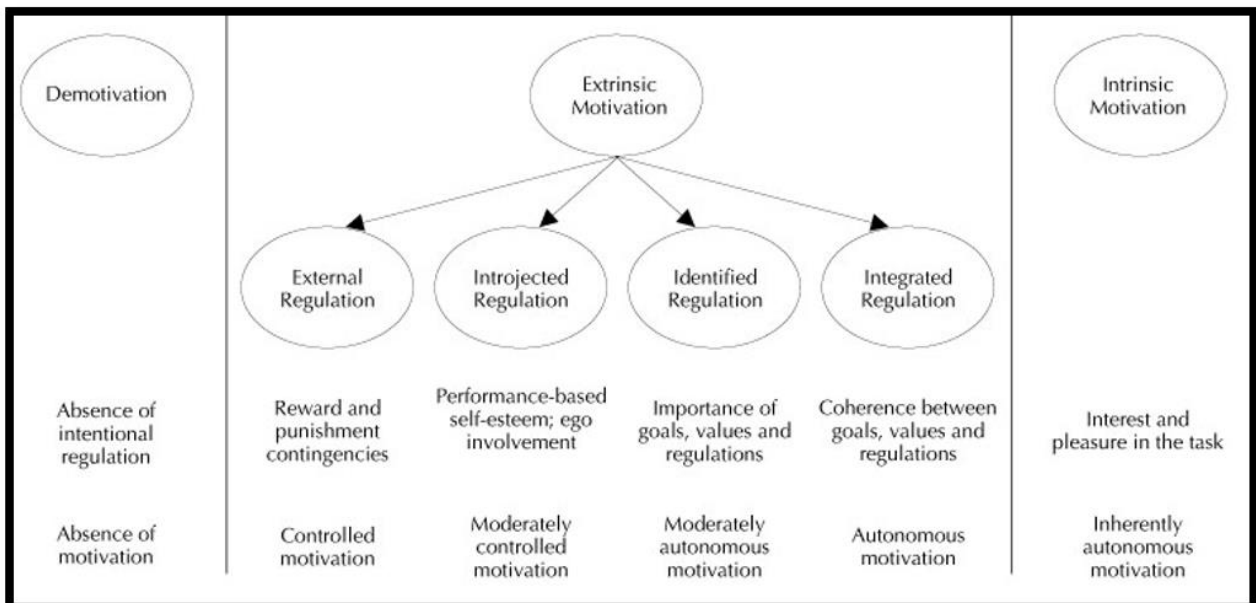
Richard Ryan og Edward L. Deci, to professorer innenfor psykologi, er kjent for deres teori om selv-bestemmelse. Fra denne teorien skiller de mellom to ulike typer motivasjon: indre- og ytre motivasjon (Ryan & Deci, 2000, ss. 55,65). I dette kapitlet er disse to typene trukket ut fra deres selv-bestemmelse teori for å kunne anvendes i oppgaven.

Indre motivasjon er definert som å gjøre en aktivitet for tilfredstillende av å gjøre selve aktiviteten, heller enn å gjøre det for belønninger, premier eller annerkjennelse. Det gjøres på bakgrunn av de positive utfallet av å utforske og utvide sine kapasiteter. Indre motivasjon eksisterer i individet, men også i relasjonen med mennesker og aktiviteter (Ryan & Deci, 2000, s. 57).

Ekstern motivasjon er knyttet til en aktivitet som gjøres for å oppnå noe eller få noe som ligger utenfor selve aktiviteten. Man gjør det for den instrumentale verdien, ikke for aktiviteten i seg selv. Det kan også variere stort i hvilken grad man er eksternt motivert. Ta for eksempel gode karakterer, her kan man bli eksternt motivert fordi foreldrene innfører tiltak om en ikke oppnår tilstrekkelige resultater.

Samtidig kan man bli ytre motivert fordi man ser verdien av gode karakterer for å søke jobb senere. I begge tilfellene gjør man det ikke fordi aktiviteten er interessant i seg selv (Ryan & Deci, 2000, s. 60). En underteorier av Deci og Ryan sin kognitive evaluerings teori gir et godt bilde ulike typene motivasjon, og hvorvidt den kommer fra indre eller ytre motivasjon vist

gjennom Figur 3. Det er også ulike nivå av ekstern motivasjon. Avhengig om man gjør noe for seg selv kontra for andre mennesker.



Figur 3: Deci og Ryan sin «organismic integration theory» taksonomi (Ryan & Deci, 2000, s. 61).

«External regulation» er handlingsmønster som gjøres for å tilfredsstille et eksternt krav eller for å opprettholde et belønningssystem (Ryan & Deci, 2000, s. 62). Den neste er «introjection», her blir handlinger gjort for at individet skal forbedre eller opprettholde selvtiliten ovenfor seg selv eller andre. «Identification», her forstår individet viktigheten med aktiviteten fordi man forstår verdien av å gjennomføre. Det er f.eks. viktig å lære seg grammatikk fordi gjør det lettere å skrive som kan være et livsmål for individet.

Til sist har man «integration», denne er nært beslektet med indre motivasjon, grunnen er at man gjør det for seg selv, men er eksternt fordi man gjør det for den antatte verdien det gir i etterkant. Det skiller seg fra «identification» fordi man i større grad gjør det fordi det er i overensstemmelse med sine egne verdier og behov (Ryan & Deci, 2000, s. 62). Samtidig er det ikke slik at man er låst i en sektor, man kan for eksempel begynne med en oppgave på bakgrunn av ytre motivasjon fra for eksempel en belønning, men ende opp med å bli indre motivert etter hvert som man blir kjent med aktiviteten. Samtidig kan dette også gå andre veien (Ryan & Deci, 2000, s. 63).

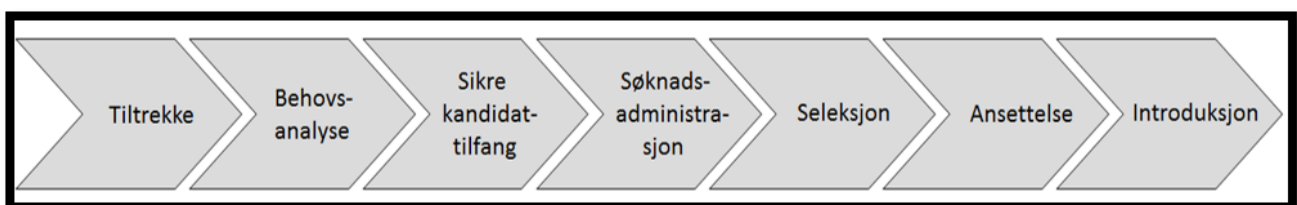
3.2 Rekruttering

Begrepet rekruttering er det en organisasjon gjør for å få nye folk til organisasjonen. I det sivile omfatter begrepet hele prosessen fra behovet oppstår for nye mennesker til nytt menneske er på plass i organisasjonen (Saberg, 2017). I Forsvaret skiller det grovt mellom rekruttering som er å tiltrekke seg mennesker, og seleksjon som er utvelgelse av det personellet man har tiltrukket seg. Seleksjonen kan være gjennom intervju, tester, opptak eller det å velge ut basert på tjenesteuttalelse og CV som noen former for seleksjon (Iversen, 2015, s. 13). Siden begrepet rekruttering kan være noe misvisende om hele ansettelsesprosessen (Myrvang, 2016), vil oppgaven benytte seg av rekrutteringsprosessen som begrep.

I denne forklaringen vil jeg forholde meg til de syv trinnene i rekrutteringsprosessen (Figur 4) og således skille på seleksjon og rekruttering. Samtidig vil jeg ikke gå inn på seleksjon i denne teoridelen og de trinnene som kommer etter seleksjon i rekrutteringsprosessen.

3.2.1 Rekrutteringsprosessen

Den viktigste faktoren for at en organisasjon skal lykkes i dag ligger i forvaltningen av menneskelig kapasitet. Derfor er det å kunne ansette, men også beholde de dyktigste medarbeiderne viktig (Iversen, 2015, s. 9). Der er viktig å kunne tilby spennende arbeidsoppgaver og konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig er det viktig å benytte rekrutteringsprosesser som har dokumentert effekt. Dette er lønnsomt for organisasjonen (Iversen, 2015, s. 11). Rekruttering dreier seg, ifølge Iversen, om å ha rett kompetanse til rett tid i prosessen.



Figur 4. De syv trinnene i rekrutteringsprosessen (Iversen, 2015, s. 11).

Det å tiltrekke går ut på å gjøre seg attraktiv for den beste arbeidskraften til organisasjonen. Dette gjør man ved å fremstå som en seriøs arbeidsaktør med utfordrerne og varierte arbeidsoppgaver. Samtidig som man greier å nå ut med informasjon til potensielle søkere.

Her er det viktig at organisasjonen har et godt omdømme. Behovsanalyse omhandler hva man trenger av arbeidskraft. Man må vite hva man er på utkikk etter (Iversen, 2015, ss. 11-14). Ifølge teorien går trinnet sikre kandidattilfang på at desto flere søkere jo bedre er det for organisasjonen. Problemet med mange søkere kan være at det er veldig ressurskrevende å finne den riktige kandidaten blant mange søkere. Det er derfor viktig å tiltrekke seg kvalifiserte søkere ved nøyaktig og god annonsering. Annonseringen har to hovedformål, tiltrekke riktige kandidater, men også unngå de ukvalifiserte kandidatene. Mange ukvalifiserte søkere betyr merarbeid (Iversen, 2015, ss. 11-14).

Søknadsadministrasjon går på ivaretagelsen av søkere. Det er viktig å få svar på søknaden sin og å bli fulgt opp. Datagenererte svar er bra, men kan virke upersonlige. Derfor kan det være viktig at den enkelte føler man blir fulgt opp, slik at man ikke mister søkere underveis. Det skal presiseres at det ikke finnes metoder som sikrer 100% garanti for å unngå å ansette feil mennesker, men bruk av gode metoder reduserer feilansettelser (Iversen, 2015, ss. 11-14).

Om man ser spesielt på rekruttering til KS, rekrutterer man her til en profesjon, som gir direkte yrkestilsetting ved endt utdanning. Offiserer skal være i stand til lede mennesker i fredstid, men også i krig. I Konsept for offisersutvikling står det: «Fremtidens offiser må ha en velutviklet forståelse for den militære profesjon ...» (Krigsskolen, 2015, ss. 7-8).

Én av fire fullfører ikke bachelorgraden de starter på (Kunnskapsdepartementet, 2016). Dette er noe KS må ta hensyn til når man rekrutterer rett fra videregående. Også FSJ påpeker at frafallet vil bli større etter URE i *Utdanningsreformen, FSJ gjennomføringsplan* (Forsvaret, 2017, s. 9). Man er avhengig av at kandidatene som søker er motiverte og ikke gir seg underveis siden KS ikke har muligheten til å ta opp for mange elever.

4 Drøfting

I dette kapittelet vil jeg drøfte oppgavens problemstilling. Denne er delt opp i to og vil derfor drøftes i to deler. Første del: «hva motiverer elever fra videregående skole for høyere utdanning» vil knyttes opp mot motivasjonsteorien som er presentert. Svarene fra respondentene på valg av ønsket utdanning må sees i kontekst av yrket man kan få ved endt utdanning. I det sivile er man ikke garantert jobb ved endt utdannelse slik som ved KS. Andre del: «hva vet elever fra videregående skole om KS som mulighet for høyere utdanning?» vil knyttes opp mot rekrutteringsteorien som er presentert. Datagrunnlaget vil bli benyttet i begge deler av drøftingen. Jeg vil presentere hovedfunn, deretter drøfte og til slutt ha en delkonklusjon for begge deler. Jeg vil svare implisitt på hypotesene i drøftingsdelene og deretter svare direkte på dem under konklusjon i neste kapittel.

4.1 *Hva motiverer elever fra videregående skole for høyere utdanning?*

4.1.1 Hovedfunn

Det varierte for respondentene hva som var viktig for dem når de skulle søke høyere utdanning. Faktoren som gikk igjen var at utdanningen de ønsket skulle være *spennende*. To av respondentene hadde tenkt seg inn i Forsvaret, og så for seg et ansettelsesforhold. De var spesielt ute etter at yrket skulle være annerledes, spennende, men også fysisk og psykisk krevende. De fleste var ute etter å gjøre noe annet enn å begynne og studere igjen rett etter å ha gått på skole i 13 år.

Videre begrunnet respondentene at yrket skulle være interessant for dem, samtidig som de var opptatt med trivsel på arbeidsplassen. Det å kunne trives var viktig for å kunne fortsette i yrket, men også for å gjøre en god jobb. Min fortolkning sier at dette også hadde sammenheng med at de ville at jobben deres i stor grad skulle gi mening. Både for seg selv, men også at yrket skulle være samfunnsnyttig.

Videre trakk majoriteten frem at det å kunne jobbe med mennesker var noe de kunne se for seg. Noen av respondentene trakk frem at det å kunne ha mulighet for å videreutvikle seg både som menneske, men også i selve yrket var viktig i deres valg av utdanning.

Lønn som faktor ble også tatt opp. Her varierte svarene i større grad. Noen var mer opptatt av at lønnen skulle være bra og satt det som en premiss for hvilket yrke man skulle velge.

Majoriteten trakk ikke lønn frem som avgjørende for valget av yrke, men påpekte at det var selvsagt viktig å ha en god lønn for å kunne leve et normalt liv. I tillegg var det mange som påpekte om utdanningen inneholdt en viss grad av jobbgaranti var dette positivt.

4.1.2 Drøfting

Hovedfunnene under motivasjon tyder på at respondentene i større grad kan velge utdanning basert på egen fri vilje og ikke nødvendigvis måtte ta hensyn til omgivelsene rundt seg. Norge ble kåret det lykkeligste landet å bo i verden i 2017 (Helliwell, Layard, & Sachs, 2017). Dermed er Norge et velfungerende land og dette fører til at flere kan ta høyere utdanning siden man har gode forutsetninger og lånemuligheter for å gjøre dette (OECD, 2019). Dette betyr at man kan ta utdanning i større grad basert på høyere nivå innenfor Maslow sin behovsteori, da de lavere er på plass (Maslow, 1987, ss. 26-27, 56).

Det klart mest brukte begrepet om hva som var viktig for utvalget var at utdanningen skulle være *spennende*. Angående hvilke faktorer som er viktige i valg av utdanning sier R3 det slik: «Det skal være mulig å gjennomføre, uten å miste motivasjonen underveis. Samtidig som det skal være spennende». Dette går i igjen hos flertallet av respondentene. Om man skal plassere denne faktoren så vil den havne i Maslow sitt øverste nivå selvrealisering, eller vekstbehov om man tar utgangspunkt i todelingen av hans behovsteori (Maslow, 1987, s. 22).

Sammenlikner vi med Alderfer vil faktoren spennende også her havne høyt oppe i hans ERG-teori (Alderfer, 1969, s. 147). Legger vi til slik som to av respondentene svarte, at de var ute etter noe som var psykisk og fysisk krevende, vil man i større grad havne i de øverste nivåene til Alderfer og Maslow.

Samtidig ser man at noen av respondentene trekker frem at de også vil at utdanningen skal gi mening for seg selv og samfunnet. R10 utalte: «du får jo litt godfølelse og man gjør noe som er bra for samfunnet. Det er en form for trivsel i seg selv». Dette ønsket om å skape mening for seg selv kan sies å havne under «integration» og dermed også kunne sees på som ytre motivasjon, men da nært beslektet til indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000, s. 62). Man er inne på Maslows selvrealisering nivå når man tar en utdanning som skal gi mening for seg selv. Samtidig medfører dette at man får annerkjennelse og kan utfylle dette nivået. Dermed kan det her sees at pyramiden også virker andre veien (Maslow, 1987, s. 26).

I tillegg var det flere av respondentene, spesielt de som skulle inn til førstegangstjeneste, som ytret at de ville gjøre noe annerledes enn det å studere etter alle årene på skole. Jeg siterer R6:

«Vi har jo gått på skole i 13 år, så det frister ikke så veldig å gå rett videre på skole. Jeg har lyst å gjøre noe annet et år». Dette er interessant fordi respondentene fremstod nysgjerrige på førstegangstjenesten (FGTJ). Et år inne til FGTJ vil gi større forståelse for Forsvaret som kan være med på å gi en økt motivasjon for en videre karriere eller ansettelse i Forsvaret. Dermed kan man tolke det til at det å rekruttere underveis i førstegangstjenesten kan være en god rekrutteringsplattform.

Samtidig ønsket mange en variert hverdag, R5 sa følgende: «*Jeg er litt lei skole. Lei den teoretiske biten. Og har lyst å gjøre noe praktisk. Jeg kunne tenke meg en variert hverdag*». Det er bevist at miljø som oppleves kjedelige, monotone, eller mangler stimuli for individet fører til en økt nysgjerrighet for å søke noe nytt som kan stimulere behovene til individet (Spielberger & Starr, 1994, s. 228). I disse tilfellene var det åpenbart at Forsvaret ble sett på som en vei for å stimulere dette behovet for respondentene gjennom å være noe ukjent, men og vesentlig forskjellig på hva de har opplevd fra før. Dette behovet om nysgjerrighet og variasjon kan bli plassert innenfor Maslow og Alderfer sine øverste nivå, og innfor indre motivasjon.

Bildet er selvsagt noe mer nyansert enn at respondentene kun ville oppfylle de øverste behovene på teoriene som er presentert. Noen av respondentene var tydelig på at lønn spilte vesentlig inn på valg av yrke. R10 sa: «Jeg er veldig opptatt av lønn da. At du skal ikke ha et damedominert yrke ... Men det går litt på tvers av mine interesser». R2 svarte følgende da personen ble spurt om hvorfor respondenten ville bli byggingeniør: «Et yrke der du jobber med folk, også er lønnen bra.» Dette kan man plassere på lavere nivå i behovsteorien. Dette kan bli noe feil i og med at lønn i Maslow og Alderfer sine teorier handler i større grad om midler for å overleve. I tilfellene med respondentene kan det heller tolkes slik at dette er på et høyere nivå. Da man vil ha større mengde penger, dette for å få anerkjennelse fra dem rundt seg og for seg selv. Imidlertid kan passer det bedre inn på ytre motivasjon, herunder «external regulation» og «introjection» (Ryan & Deci, 2000, s. 62).

Det kan hende at respondenten ikke mente at lønn var det aller viktigste i valg av utdanning, men det handlet om å få en utdanning som gav grunnlag for god lønn. God lønn ville også gjøre utdanningen trygg. Trygghet var noe som ble sett på som viktig for respondentene. Både med tanke på hvilken utdanning de ville velge, men også hvorvidt man har gode muligheter for jobb etter endt utdanning. R7 sa: «Jeg er opptatt av å ha en sikker jobb. Fordi man vet ikke hva som blir det neste store. Samfunnet er jo hele tiden i utvikling. Så er jo lønn

med å styre, enten man vil det eller ikke». Respondentene i gruppeintervjuet var enige om at lønn var en viktig faktor, men at trivsel var viktigere.

Her dro de frem at trivsel lettere kommer når man gjør noe meningsfullt. Trekket indre- og ytre motivasjon inn så havner man i indre motivasjon. Det fremstod for meg at elevene vil ta utdanningen på grunn av utdanningen i seg selv, ikke fordi man får noe i andre enden (Ryan & Deci, 2000, s. 60). Dette gjenspeiler seg i R4 sitt svar angående lønn: «Nei, det har jeg ikke sjekket opp i». Slik majoriteten beskrev lønn og trygghet i det å ha jobb, og sjansene for å få jobb senere så kan man plassere disse under Maslows trygghetsbehov og Alderfer sitt eksistensbehov og innenfor «identification» eller indre motivasjon i Ryan og Deci sin teori.

4.1.3 Delkonklusjon

Majoriteten av respondentene ville velge utdanning på grunnlag som havnet innenfor høyere nivå i behovsteoriene til Maslow og Alderfer. Samtidig som motivasjonsfaktorene i størst grad havnet innenfor indre motivasjon eller nært beslektet til indre motivasjon. Dette viser seg i svarene respondentene gav, der majoriteten i størst grad brukte ord som spennende, trivsel og meningsfullt når de svarte på hva som var viktig angående valg av utdanning.

Det fremkom også at det var ønskelig med en trygg arbeidsplass som gav tilstrekkelig med lønn, og at det var noe form for sikkerhet med å få jobb etter endt utdanning. For noen var lønn mer viktig, i form av at man tjente godt. Dette havner i ekstern motivasjon. Likevel havnet utvalget totalt sett i en gruppe som i større grad valgte utdanning basert på indre motivasjon og oppfyllelse av høyre behov. Videre var det funn som indikerer at respondentene var motiverte for FGTJ. Dermed kan dette være en god rekrutteringsplattform til videre tjeneste og utdanning i Forsvaret.

4.2 *Hva vet elever fra videregående skole om KS som mulighet for høyere utdanning?*

4.2.1 Hovedfunn

Respondentene hadde i liten grad forståelsen av hva Forsvaret er og gjør av arbeidsoppgaver. De visste helt grovt hva Forsvaret gjør i samfunnssammenheng, men hadde ikke innsikt i noe mer enn dette. De hadde på tross av dette et positivt inntrykk av den jobben som blir gjort av etaten. Imidlertid er det interessant å oppdage i hvor liten grad utvalget visste hva KS er, og hva utdanningen går ut på. Én av ti respondenter hadde vært inne på å søke KS, respondenten

hadde fått informasjon på sesjon del 2, men var ikke klar over muligheten for å søke rett fra VGS.

Av utvalget var det kun én respondent som visste at det var mulig å søke rett fra VGS. Respondenten hadde sett dette på reklame via Facebook dagen før. Det fremstår som om Forsvaret har god kontroll på å treffe de riktige målgruppene gjennom sosiale medier siden flere hadde sett reklamer om Forsvaret gjennom medier som Facebook og Snapchat. Det var derimot ikke alle som trykket seg inn på reklamene fra Forsvaret. Dette medførte at noen møtte Forsvaret for første gang under sesjon del 2. Her påpekte noen av respondentene at det ble for mye informasjon på samme dag om tjenestested og muligheter i Forsvaret. Av de utdanningsmulighetene som eksisterer i Forsvaret var det spesielt utdanning innenfor spesialstyrkene som respondentene visste noe om.

Etter informasjonen om KS som ble gitt, var de fleste overrasket over at man fikk dekket kost og losji under utdanning, samtidig som man fikk lønn under utdanning. De fleste fremstod som positiv til utdanningen og spesielt ledelse-aspektet ble trukket frem som spennende. De var også svært positive til at det er en blanding mellom teori og praksis, samtidig som man er sikret jobb ved endt utdannelse.

4.2.2 Drøfting

Hovedfunnene viser at respondentene sitter med et positivt inntrykk av Forsvaret. Dette samsvarer til omdømmeundersøkelsen som viser at befolkningen har et godt inntrykk av etaten (TNS, 2017, s. 4). Dette er interessant fordi respondentene i liten grad visste hva Forsvaret er og hva etaten gjør. Flertallet hadde ikke hørt noe om KS, og visste i liten grad hva slags utdanning det var. Det var også få som visste at det er en lederutdanning. Med tanke på at det ofte snakkes om KS som «Norges beste lederutdanning», er det noe ironisk når flertallet av respondentene ikke har hørt noe om skolen.

Internship-rapporten påpeker at dette er fordi utdanningen ikke har vært mulig å søke seg til rett fra videregående (Kalvenes & Roulund, 2017, s. 38). Dette var en påstand som det ikke var noe empiri for. Likevel stemmer dette i denne sammenheng. Majoriteten av respondentene gav svar som: «nei, det visste jeg ikke» eller «kan jeg det?» på spørsmål om de visste at det var mulig å søke rett fra videregående. Ser vi tilbake til 1.1 bakgrunn, så refereres det til føringer fra FD om at det skulle bli gjennomført rekruttering slik at de aktuelle søkerne visste om muligheten om å søke KS. Av alle respondentene var det kun én

som var klar over muligheten om å søke KS i år. Denne personen hadde blitt eksponert for reklame den 19.02.2018 via Facebook angående muligheten (Forsvaret, 2018a).

Respondentene ble i stor grad eksponert for reklamer i sosiale medier, men det var ikke alle som trykket seg inn på disse, og heller ikke alle som forstod innholdet. Det kan fortolkes som at KS ikke greier å gjøre seg attraktive under tiltrekningsfasen i rekrutteringsprosessen og går derfor glipp av potensielle kandidater (Iversen, 2015, s. 11). «Behovsanalysen» treffer, men om man skal følge prinsippet om *jo flere søkere jo bedre*, under steget «sikre kandidattilfang» så har man noe å gå på. Dette er fordi en går glipp av potensielle søkere i det første steget. Dette på tross av gode nettsider som Forsvaret har, noe som er viktig for å fremstå attraktiv for en søker (Iversen, 2015, ss. 11-12).

Et problem respondentene tok opp var at det var lite informasjon i forkant av sesjon, både del 1 og del 2 på selve skolen. Det hadde vært besøk fra høyskole, universitet og folkehøgskole på skolen, men ikke fra Forsvaret. Det var spesielt direkte markedsføring med ansatte fra Forsvaret som respondentene savnet. Dette førte til at mange visste lite i forkant av Sesjon del 2. Som R7 sa: *«det var noe jeg merket på sesjon, da kom plutselig all informasjon på samme dag»*. Dette fraværet av Forsvaret som ikke kommer på besøk ved VGS, men kun på noen utdanningsmesser, gjør at stadig færre får et bilde på hva Forsvaret er. Samtidig som en ikke får med seg mulighetene som ligger der. Samtidig er det en stadig lavere andel av befolkningen som avtjener FGJT (Bentzrød, 2016). Dermed blir det færre som kan fortelle om Forsvaret til sine bekjente og familie. Dette kan tenkes å svekke rekrutteringsgrunnlaget på sikt (O. Ulvund, personlig kommunikasjon, 13. Mars). R7 som hadde tenkt å søke KS hadde fått informasjonen på sesjon del 2 og deretter diskutert denne muligheten med sin familie i etterkant. Dermed fikk R7 få mer informasjon om KS gjennom det faktum at foreldrene visste hva KS var.

Dessuten er det påvist at det er større sannsynlighet for at det for at et yrke vil gå i arv i familien (Sæther, 2009). Dette var tilfellet med R4 som hadde tenkt å bli lektor, det samme yrket som mor og søster hadde valgt. Denne overføringen av sosial arv innenfor jobb og utdanning til Forsvaret vil det også bli færre av som et resultat av færre mennesker tjenestegjør i Forsvaret.

Sammenlikner KS seg med PHS, er tallene noe forskjellige. I 2017 hadde PHS 4874 søkere på 730 plasser (Politihøgskolen, 2018a). Dette er færre søkere per stilling enn det KS ligger an til i 2018. Derimot kommer største prosenten av søkere til KS fra intern rekruttering i

Forsvaret og ikke rett fra det sivile eller fra førstegangstjenesten som er tilfelle til Politihøgskolen. Av totalt 593 søkere til KS operativ per 03.04.2018, inkludert befal og personell inne til førstegangstjeneste, var ca.18% fra videregående eller fra det sivile (HSRS, E-post, 03. mars, 2018). Respondentene utalte at det generelt var mer snakk om PHS blant elevene enn hva tilfellet var om Forsvaret. Det ble ikke oppgitt noen spesifikk grunn til dette, men det er interessant at elevene snakket mer om politiet på tross av at de ikke hadde mottatt noen mer informasjon om PHS. Det kan tenkes at siden Politiet i større grad er en synlig etat i hele Norge så utgjør dette en forskjell.

Etter å ha lest opp informasjonen om KS fremstod majoriteten som svært positive til utdanningen. I denne intervjukonteksten og måten informasjonen ble lagt frem på kan det tenkes at respondentene følte seg forpliktet til å svare positivt (Dalland, 2007, s. 165). Det er likevel slik at informasjonen var helt ny for dem, og det faktum at kost og losji, samt lønn var inkludert hørtes veldig flott ut. Samtidig virket kombinasjonen av teori og praksis, og at det var en lederutdanning bra ut for flertallet. Noen av respondentene uttrykte også positive ansiktsuttrykk som underbygget svarene. Av de faktorene som ble grunnlag for spørsmål og som trakk noe ned var mulighetene for å få jobb i det sivile senere, men og plikttjenesten. Det ble uttalt av R6 at man ville ha muligheten til å kunne bytte jobb/utdanning om en ikke fant ut at det passet for seg. Dette kan relateres til at én av fire ikke fullfører utdanning de begynner på (Kunnskapsdepartementet, 2016). KS må være klar over denne faren med å rekruttere rett fra det sivile, kontra internt fra Forsvaret der flere vet hva KS dreier seg om.

4.2.3 Delkonklusjon

Respondentene fra utvalget hadde et positivt inntrykk av Forsvaret og jobber etaten gjør. Ut ifra dette kunne det tenkes at de visste noe om de ulike mulighetene, slik som KS. Dette var ikke et faktum. Her har KS noe å forbedre når det gjelder å tiltrekke seg mennesker fra VGS. Dette gir konsekvenser i de senere stegene i rekrutteringsprosessen som f.eks. i steget *sikre kandidattilfang*. Samtidig kommer det fram at det ikke bare er nok med reklamer gjennom sosiale medier, men at respondentene savnet direkte markedsføring fra Forsvaret, hovedsakelig før sesjon del 2. KS er avhengig av at man tar opp mennesker som er motivert, og som ikke slutter underveis i studiet.

Videre var KS lite diskutert blant elevene ved denne skolen. Sammenliknet med PHS kan oppgavens data tyde på at PHS treffer noe bedre med sin rekruttering, samtidig som de står sterkere i samfunnet med tanke på større synlighet.

Informasjonen gitt om KS til respondentene ble møtt nesten utelukkende positivt. Dette indikerer at KS sin utdanning og vilkår fremstår som veldig bra for VGS-elever som er et veldig godt utgangspunkt for å kunne rekruttere personer rett fra VGS.

5 Konklusjon

I dette kapittelet vil oppgaven først svare på hypotesene som ble satt i «1.2 Problemstilling» basert på drøftingen og funnene som er gjort. Deretter vil problemstillingen bli besvart.

H1: «Personer fra videregående skole har liten kjennskap til karrieremuligheter i Forsvaret».

Funnene viser at dette stemmer. Elevene fremstod som de hadde lite kjennskap til mulighetene som ligger i det å ta en karriere i Forsvaret. Det var få som visste at man kunne ta en lederutdanning på KS. Den utdanningsmuligheten som respondentene nevnte flest ganger var utdanning til spesialstyrker.

H2: *Krigsskolen er ikke en sterk merkevare utenfor Forsvaret.* Dette utsagnet er hentet fra Internship-rapporten. Funnene tyder på at respondentene visste lite eller ingenting om KS. Derfor kan denne hypotesen sies å være sann, om man definerer *sterk merkevare* til at folk skal ha kunnskap om og forståelse av merkevaren.

H3: *Rekrutteringsarbeidet mot VGS-elever til KS henger tydelig etter ambisjonsnivået til FSJ.*

Denne problemstillingen kommer fra min forforståelse, der jeg antok at rekruttering til KS fra VGS var noe som var startet for sent da URE ved KS skal være effektiv fra 1.august 2018. Ut fra oppgavens empiri kan denne hypotesen også sies å være sann. Det var tydelig lite kunnskap blant utvalget og reklame for KS som er satt i gang har kommet for sent. Samtidig tyder empirien som er framskaffet på at det ikke kun holder med reklamefilmer og informasjon på nettet.

H4: «*Selvrealisering er den viktigste faktoren når VGS-elever skal velge høyere utdanning*».

Denne hypotesen kan sies å være delvis bekreftet. Svarene varierte noe på motivasjonsskalaene som ble benyttet, samtidig som det varierte på indre og ytre motivasjon. De fleste av respondentene var over på høyere nivå på motivasjonsskalaene til Alderfer og Maslow.

Samlet sett svarer hypotesene delvis på problemstillingen. Herunder at VGS-elveene ikke har så stor forståelse for KS, samtidig som H4 belyser deler av deres motivasjon for å ta høyere utdanning. Problemstillingen er for omfattende til at svarene fra hypotesene fullt ut dekker det oppgaven etterspør.

Opgaven ønsker å svare på hva som motiverer VGS-elever for høyere utdanning og hvorvidt de vet om KS som en mulighet. Empirien som er samlet inn indikerer at det som motiverer VGS-elever for høyere utdanning skal gi et yrke som er «spennende, annerledes og

meningsfullt». Det var også viktig for utvalget med trygghet i form av gode jobbmuligheter og stabil inntekt. Hovedvekten av faktorer som var viktige for utvalget havner innenfor høyere nivå i behovsteorien til Maslow og Alderfers ERG-teori. Samtidig fremstod utvalget som at de fleste også var indre motivert når de skulle velge utdanning.

Utvalget hadde et positivt inntrykk av Forsvaret, men de visste ikke om KS som mulighet for høyere utdanning. Flertallet visste ikke hva KS var og heller ikke hva utdanningen går ut på. Det var svært få som nevnte at KS tilbyr en lederutdanning og kun én person visste om mulighet for å søke rett fra VGS. De som skulle inn til FGTJ var derimot veldig motivert for det. Dermed kan dette være en bra rekrutteringsplattform til videre til tjeneste og utdanning i Forsvaret. Etter FGTJ vil mulige søkere naturlig ha større forståelse for mulighetene og hva man begir seg ut på.

Man kan samtidig si at KS har et stort utviklingspotensial når det gjelder rekruttering blant VGS-elever. Det er to grunner til det. For det første fremstod respondentene svært positive til vilkårene som ble presentert under informasjonsdelen av intervjuet. Der var spesielt det faktum at man fikk dekket kostandene ved utdanningen og at det hørtes spennende ut med en lederutdanning som ble trukket frem. For det andre appellerer motivasjonsfaktorene som ble funnet hos respondentene til det KS har å tilby i form av vilkår og utdanning. Dette gjennom garantert jobb ved endt studie, vilkårene under utdanning og at KS fremstår som en utfordrende og spennende utdanning.

6 Litteraturliste

- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance* 4, 142-175.
- Befring, Å. M., & Norum, H. (2018, Mars 4). *Norsk rikskringkasting*. Hentet Mars 10, 2018 fra www.nrk.no: <https://www.nrk.no/norge/vil-ha-omkamp-om-forsvarsutdanning-1.13944922>
- Bentzrød, S. B. (2016, April 23). *Aftenposten*. Hentet Februar 20, 2018 fra www.Aftenposten.no: <https://www.aftenposten.no/norge/i/G1yVm/Varsler-enda-mindre-plass-til-vernepliktige-i-Forsvaret>
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Det Kongelige Forsvarsdepartement. (2017, Februar 1). Kampkraft og bærekraft. *Iverksettelsesbrev til forsvarssektoren for langtidsperioden 2017-2020, Versjon 2.0*. Oslo, Oslo, Norge: Det Kongelige Forsvarsdepartement.
- Eid, J., & Johnsen, B. (2006). *Operativ Psykologi* (2. utgave. utg.). Bergen, Vestlandet, Norge: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Forsvaret. (2017, November 28). Utdanningsreformen. *FSJ gjennomføringsplan*. Oslo, Oslo, Norge: Forsvaret - Forsvarssjef Bruun-Hanssen, Haakon.
- Forsvaret. (2018a, Februar 19). *Forsvaret*. Hentet Februar 22, 2018 fra Forsvaret.no: <https://forsvaret.no/aktuelt/bachelor-uten-forstegangstjeneste>
- Forsvaret. (2018b, Mars 21). *Forsvaret*. Hentet Mars 23, 2018 fra www.Forsvaret.no: <https://forsvaret.no/hogskolene/krigsskolen/om-krigsskolen>
- Fragar, R. (1987). The influence of Abraham Maslow. I A. H. Maslow, *Motivation and personality* (ss. XXXiii-Xli). New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- Halvorsen, K. (2014). *Å forske på samfunnet - en innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, j. D. (2017, Mars 14). *World Happiness report*. Hentet Mars 10, 2018 fra Worldhappiness.report: http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2017/03/HR17-ESv2_updated.pdf
- Holden, B. (2010). Motivasjon. I S. Eikeseth, & F. Svardal, *Anvendt atferdsanalyse - Teori og praksis* (ss. 60-74). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Iversen, O. I. (2015). *Rekrutterings-og intervjueteknikk, Om bruk av effektive rekrutteringsmetoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2015, 10 1). *Lovdata*. Hentet Mars 12, 2018 fra www.lovdata.no: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2000-04-14-31>

- Kalvenes, T., & Roulund, A. K. (2017). *Unge Lovende?* Oslo: Forsvaret.
- Kremer, W., & Hammond, C. (2013, Septemner 1). *BBC.com*. Hentet Februar 11, 2018 fra Abraham Maslow and the pyramid that beguiled business: <http://www.bbc.com/news/magazine-23902918>
- Krigsskolen. (2015). *Konsept for offisersutvikling*.
- Kunnskapsdepartementet. (2016, Mai 2). *Regjeringen*. Hentet Mars 10, 2018 fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2016/id2498657/>
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- Mcleod, S. (2017, 1 1). *SimplyPsychology*. Hentet Februar 22, 2018 fra SimplyPsychology: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Mulder, P. (2013, 1 1). *Toolshero*. Hentet Februar 18, 2018 fra Toolshero: <https://www.toolshero.com/personal-happiness/erg-theory/>
- Myrvang, R. (2016, 1 1). *psykologforeningen.no*. Hentet Februar 27, 2018 fra Norsk Psykolog Forening: <https://www.psykologforeningen.no/publikum/finn-en-psykolog/hva-er-seleksjon>
- Nilssen, F. H. (2016, Februar 16). *Store norske leksikon*. Hentet Mars 15, 2018 fra www.snl.no: https://snl.no/Videreg%C3%A5ende_oppl%C3%A6ring_i_Norge
- OECD. (2019, 1 1). *oecdbetterlifeindex.org*. Hentet Mars 10, 2018 fra OECD Better life index: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/norway/>
- PolitiHøgskolen. (2018a, februar 1). *PolitiHøgskolen*. Hentet Februar 8, 2018 fra phs.no: <https://www.phs.no/om-phs/fakta-og-tal/opptakstatistikk/>
- PolitiHøgskolen. (2018b, februar 6). *PolitiHøgskolen*. Hentet Februar 9, 2018 fra Phs.no: <https://www.phs.no/studies/Bachelor/soknadsprosess/>
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology* 25, 54-67.
- Saberg, I. (2017, April 4). *Store norske leksikon*. Hentet Mars 7, 2018 fra SNL.no: <https://snl.no/rekruttering>
- Samordna opptak. (2018, 03 18). *Samordna opptak*. Hentet Februar 9, 2018 fra www.samordnaopptak.no: <https://sok.samordnaopptak.no/#/studies>
- Spielberger, C. D., & Starr, L. M. (1994). Curiosity and exploratory behavior. I H. F. O'Neil, Jr, & M. Drillings, *Motivation - Theory and Research* (ss. 221-243). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Sæther, J.-P. (2009). *Sosial arv - utdanning, yrke og matrielle kår*. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.

Thoresen, J. E. (2018). *Relement om opptak, seleksjon og forvaltning av personell under utdanning*. Hamar: Forsvarets personell- og vernepliktsenter.

TNS, K. (2017). *Forsvarets innbyggerundersøkelse 2017*. Oslo: TNS Gallup.

Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational behavior and human performance*, 212-240.

Vedlegg A: Intervjuguide til enkeltintervju/gruppesamtale

Introduksjon:

Mitt navn er Eivind Høysæter og jeg er kadett ved Krigsskolen i Oslo. I forbindelse med min bacheloroppgave ønsker jeg å intervju deg om dine tanker angående utdanning i Forsvaret og hva du ser for deg å gjøre etter fullført videregående skole. Hensikten med å stille spørsmål om dette for finne ut hvilken informasjon som kommer ut til elever ved videregående skole om utdanning i Forsvaret. I tillegg ønsker jeg å finne ut hva motivasjonen til VGS-elever er for å ta høyere sivil- eller militær utdanning.

Informasjon om intervjuet

Dette intervjuet vil være svært viktig for meg, da jeg er nødt til å samle inn egne data. Det foreligger liten forskning på min problemstilling. Dette intervjuet blir derfor en sentral del av oppgaven slik at jeg kan få et bilde på hvorvidt man når ut med informasjon til videregående elever om hva som ligger til grunn for ditt valg av utdanning.

Praktisk gjennomføring av intervjuet

Under intervjuet vil jeg benytte meg av en diktafon. Dette er for å ta opp samtalen slik at jeg får med meg all relevant informasjon. Lydopptaket vil bli transkribert av meg og deretter slettet. Jeg ønsker også å legge ved intervjuet i tekst form til oppgaven, samtidig som jeg kan referer til det, evt. sitere direkte. Jeg har ikke behov for ditt navn i oppgaven og vil derfor gi deg anonymitet. Dine svar vil ikke ha noen påvirkning for førstegangstjeneste eller annen utdanning i Forsvaret. Det viktigste er at du svarer ærlig og det som er naturlig for deg.

Intervjuet er to-delt. Første del foreligger uten noe informasjon om utdanningen ved Krigsskolen. Deretter vil jeg fortelle deg litt om utdanningen ved Krigsskolen før del to gjennomføres. Har du spørsmål underveis eller noen av spørsmålene jeg stiller er uklare, så er det bare å si ifra. Intervjuet forventes å ta ca. 20 minutter/ 30-40 minutter i gruppeintervju.

Intervjuguide – enkeltintervju/gruppesamtale

- **Introduksjonsspørsmål**
 - Hvor gammel er du?
 - Hvor kommer du ifra?

- **Rekruttering og forståelse av Forsvaret**
 - Hva er hovedoppgavene til Forsvaret?
 - Hva er ditt inntrykk av Forsvaret?
 - Hva synes du om jobben Forsvaret gjør?
 - Er det en arbeidsplass du kunne sett for deg?
 - Hvorfor/ hvorfor ikke?

 - Hva har du hørt om Krigsskolen?
 - Hva tror du en lærer der?
 - Har du mottatt noe som helst informasjon om å søke utdanning i Forsvaret?
 - Visste du at man kan søke Krigsskolen i år?

 - Til sammenlikning, har du hørt noe om Politihøgskolen?
 - Hvis ja, hva informasjon har du fått?
 - Hvis nei, hva vet du om Politihøgskolen?
 - Har du vært inne på å ta en slik utdanning?

- **Motivasjon og selvrealisering (før informasjon)**
 - Har du tenkt på å søke utdanning ved Krigsskolen?
 - Hvis ja:
 - Er det noe som motiverer deg for å søke?
 - Har du tenkt på hva som er viktig for deg når du nå velger hvilken utdanning du skal ta?
 - Hvis nei:
 - Hvilken utdanning har du tenkt å søke?
 - Hvorfor søker du denne utdanningen?
 - Har du tenkt på hva som er viktig for deg når du nå velger hvilken utdanning du skal ta?
 - Hvorfor er dette viktig for deg?

Informasjon:

Krigsskolen gir en bachelorgrad i militær ledelse og landmakt, du får lønn under utdanning, ca. 90 tusen kr i året og gratis kost og losji i Oslo. Etter du er ferdig med utdanningen, må du avtjene plikttjeneste i minst 3 år. Samtidig er du garantert jobb ved endt utdannelse.

Når du er ferdig blir du troppssjef. En troppssjef kan sammenliknes med en mellomleder i en større bedrift eller en daglig leder i en mindre bedrift. Du har ansvaret for personell, økonomi, utdanning og materiell i en militær avdeling. Da vil du lede alt i fra 16-100 mann i en militær avdeling i Norge. Det kan være både verneplikt avdeling som HMKG eller en helprofesjonell avdeling som TMBN.

Utdanningen er både basert på klasseromsundervisning, men også praktiske feltøvelser. Dette betyr til tider at utdanningen til tider kan oppleves som fysisk og psykisk krevende, men andre ganger oppleves som tilsvarende som en sivil utdanning.

- **Motivasjon og selvrealisering (etter informasjon)**
 - Kunne du tenkt deg å søke om du visste dette?
 - Hvis ja:
 - Hva motiverte deg for å si ja?
 - Hvorfor/hvorfor ikke?
 - Hva synes du om vilkårene for å søke Krigsskolen?
 - Hvis nei:
 - Hvorfor ikke?
 - Hva synes du om vilkårene for å søke Krigsskolen?
 - Hva skal til for at det skulle være aktuelt for deg å søke?
 - Noe du vil legge til som du tror kan ha relevans for oppgaven?

Vedlegg B: Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring elev-respondent

Mitt navn er Eivind Høysæter, jeg skriver i denne perioden min bacheloroppgave ved Krigsskolen. Oppgaven vil se på hva videregående elever vet om utdanning i Forsvaret og hva som motiverer dem til å søke utdanning. Problemstillingen er: *Hva motiverer elever fra videregående skole for høyere utdanning og hvorvidt kjenner de til Krigsskolen som en mulighet.* Jeg vil se på de underliggende årsaker til at noen velger utdanning i Forsvaret, mens andre velger sivile utdanninger. Måten jeg har tenkt å gjøre dette på er gjennom fem én-til-én intervju og et gruppeintervju med fem respondenter. Dette gjøres ved å bruke respondenter fra Kvam videregående skole.

Intervjuet kommer til å bli tatt opp ved bruk av en diktafon og bli transkribert etterpå. Selve lydopptaket vil ikke bli lagret digitalt og vil bli slettet innen 06.04.2018. Transkripsjon av intervjuet kan bli lagt ved oppgaven med samtykke fra respondent. Intervjuet vil bli anonymisert om ønskelig. Grunnet størrelsen på Kvam videregående skole må du allikevel være klar over graden av sikkerheten på anonymiseringen.

Jeg ønsker å bli anonymisert:

Ja

Nei

Jeg samtykker til at intervjuet kan bli lagt ved oppgaven i transkribert form.

Ja

Nei

Jeg har lest og forstått informasjonen og bruken av intervjuet, og samtykker til dette ved å signere under.

Dato: _____

Sted: _____

Navn: _____

Underskrift: _____