

Lagførerens vinterkompetanse

En kvalitativ undersøkelse om hvordan Garnisonen i Sør-Varanger
ivaretar lagførerens vinterkompetanse



av

Konrad Kjenstadbakk

Bendik Landsem

Levert som en del av kravet til graden:

**BACHELOR I MILITÆRE STUDIER MED FORDYPNING I LEDELE OG
LANDMAKT**

Innlevert: April 2022

Antall ord: 12065

(Blank med hensikt)

Forord

Denne bacheloroppgaven om oppfølging av vinterkompetanse hos lagførere er en del av bachelorgraden ledelse og landmakt ved krigsskolen. I og med at vi begge skal tre inn i troppsjefstillinger til høsten ved Garnisonen i Sør- Varanger (GSV) var det naturlig for oss å utforske hvordan bataljonen følger opp lagførernes vinterkompetanse. Vi mener at dette er et svært viktig tema i og med at det er disse lagførerne vi vil få ansvaret for i krevende arktiske forhold.

Vi vil rette en stor takk til GSV for tillatelse til å gjennomføre intervju på personell i avdelingen. Deres imøtekommenhet og villighet til å dele egne tanker og refleksjoner var til stor hjelp under arbeidsprosessen, og svarene dannet selve fundamentet i oppgaven. Takk til Linn Carin Andreassen ved Krigsskolens bibliotek tjenester for hjelpen med å finne relevant litteratur. Til slutt en takk til major Ola Kjørstad for god veiledning og faglige innspill underveis.

Oslo, Krigsskolen

19.04.2022

Sammendrag

Denne oppgaven undersøker hvilke krav Garnisonen i Sør- Varanger (GSV) sitt operasjonsmønster stiller til lagføreren under vinterforhold, og hvordan avdelingen følger opp lagførerens vinterkompetanse. Bakgrunnen for studien kommer som følge av at vi identifiserte en manglende utdanning i vinterkompetanse hos lagførerskolen. Siden vi begge, til høsten, skal jobbe som troppssjefer på GSV ble vi nysgjerrige på hvilke krav avdelingen stilte til vinterkompetanse hos lagførere, og hvordan denne ble fulgt opp. Sett ut fra GSV sin måte å operere på, og operasjonsmiljøet de skal operere i, stiller dette store krav til lagføreren. Med gode kunnskaper og ferdigheter innenfor vinterkompetanse skal lagføreren opprettholde sin egen stridsevne, samtidig som at han skal inneha et overskudd til å ivareta laget sitt og løse oppdrag over en lengre tidsperiode. Gjennom en redegjørelse av et teoretisk grunnlag innenfor undersøkelsens kjerne har denne oppgaven hovedsakelig basert seg på hærens vinterreglement “Veiledning i Vintertjeneste”. Med utgangspunkt hovedsakelig i disse reglementene har oppgaven redegjort for *klima og operasjonsmiljøet i Norge, lederskap i arktiske forhold, lagførerens ansvar og erfaringsbasert læring*. Samtidig har oppgaven også redegjort for GSV sitt oppdrag og operasjonsmønster. I lys av de teoretiske perspektivene ble det gjennomført intervju med totalt fire respondenter i den hensikt å undersøke hvordan GSV følger opp lagførernes vinterkompetanse slik at den når opp til avdelingens krav. Videre viser drøftingen og analysen av den innsamlede dataen at GSV følger opp lagførernes vinterkompetanse gjennom vinterseminar, befalstrening i regi av både bataljons- og kompaninivå, og samtidig en rekke øvelser som bygger læring gjennom erfaring. Med en slik oppfølging og erfaringsbasert læring er avdelingens mål å danne lagførere med et fysisk og mentalt overskudd, og som er i stand til å lede soldater og løse oppdrag i de krevende vinterforholdene GSV skal operere i.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Mål og problemstilling	2
1.3 Avgrensninger	2
1.4 Begrepsavklaring	3
1.4.1 Vintertjeneste.....	3
1.4.2 Vinterkompetanse.....	4
1.4.3 Operasjonsmiljø.....	4
1.4.4 Operasjonsmønster	5
1.4.5 Referering til respondenter	5
1.5 Struktur	5
2 Metode	6
2.1 Problemstilling	6
2.2 Forskningsdesign	6
2.3 Valg av metode.....	7
2.4 Datainnsamling.....	8
2.4.1 Forberedelser	8
2.4.2 Utvalg og rekruttering av kilder til intervju	9
2.4.4 Analyse av data.....	11
2.5 Kritikk av metode	12
2.6 Etske vurderinger.....	14
3. Teori	15
3.1 Klima og operasjonsmiljøet i Norge.....	15
3.2 Lederskap i arktiske forhold	16
3.3 Lagførerens ansvar	16
3.4 Erfaringsbasert læring av vinterkompetanse	18

3.5 GSV`s oppdrag og operasjonsmønster	19
4. Drøfting	19
4.1 Krav til lagføreren	20
4.1.1 Operasjonsmiljø.....	20
4.1.2 Operasjonsmønster	22
4.2 Oppfølging i avdeling.....	23
4.2.1 Lagførerens tidligere erfaring	23
4.2.2 Erfaringsbasert læring	24
4.2.3 Befalstrening.....	26
5. Konklusjon	28

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

“En russisk infanteridivisjon som overhode ikke kom til kamp mistet halve mannskapsstyrken på grunn av forfrysninger, sykdom og snøblindhet. Hvor mange tyskerne tapte er vanskelig å tallfeste, men kampdagbøkene til de forskjellige kompanier taler sitt tydelige språk. Et tysk kompani som besto av 148 mann var på 4 dager redusert til 10 mann. Da hadde kampen mot snestorm, sult og fiendtlige styrker kostet dyrt. Et annet tysk kompani besto av 494 mann, 4 dager senere varde redusert til 4 mann [...] Både tyskere og russere gikk vill i stormen og døde av kulde. Etter slaget ble det funnet tyske og sovjetiske tropper som hadde søkt sammen i stormen og frosset i hjel.”
(Fløtten, 1993, s. 45)

Vinterklimaet i Norge er et av de mest krevende forholdene i verden å gjennomføre militære operasjoner i. «Vi skal utnytte vinteren til vår fordel» lyder en av de grunnleggende filosofiene til det norske forsvaret. Med bakgrunn i denne filosofien er vintertjeneste og vinterkompetanse noe den norske hæren setter svært høyt og derigjennom gis høy prioritet. Norge har i flere år gjennomført NATO øvelser under vinterforhold der Norge står i front for å blant annet dele vår ekspertise innenfor vinter og det å gjennomføre militære operasjoner under krevende forhold. Det fordrer imidlertid at også vi lever opp til de kravene som settes til det å kunne operere som en hær under disse krevende forholdene. Det stiller meget høye krav til militære ledere som skal lede militære styrker under denne type forhold. Situasjonen i eksempelet fra Litsafronten ovenfor kan virke ekstrem, men den er svært reell og det finnes flere slike eksempler hvor ekstreme værforhold og kulde har stanset fremrykningen til hele militære avdelinger og de rett og slett har utslettet seg selv. Det er derfor spesielt viktig at Norge produserer dyktige militære ledere som har kunnskapen og kompetansen til å lede under vinterforhold. Fremst i linjene under tøffe forhold står lagføreren. Det er han som i krevende situasjoner og ekstreme værforhold skal sørge for at laget opprettholder stridsevnen slik at avdelingen kan løse oppdrag. Lagets evne til å mestre vinteren og å kunne operere under vinterforhold er helt essensielt og man kan allerede her skape en fordel overfor en fiende på slagmarken.

Prioriteringen av vintertjeneste i Hæren er ikke noe nytt og man så i stor grad et økt fokus innenfor feltet etter tragedien i Vassdalen der 16 ingeniørsoldater mistet livet. Derimot mener vi å ha observert at det etter OMT og etableringen av 14 ukers lagførerkurs istedenfor ettårig befalsskole, et hull med tanke på vintertjeneste i utdanningen. I dag har lagførerskolen to årskull med innrykk i august og i januar (Hæren, 2021). I praksis betyr dette at det kun er ett

av to kull i året som får trene under faktiske vinterforhold før de skal ut å lede lag ute i de ulike avdelingene. Vi mener dette er svært bekymringsfullt og at det i verste fall kan føre til økt risiko for egne soldater i både fredstid og krig.

Hensikten med denne oppgaven er med bakgrunn i overnevnte årsaker å undersøke hvordan en av avdelingene i Hæren følger opp lagførerne som uteksamineres fra lagførerskolen. Oppgaven vil følgelig undersøke hvordan GSV følger opp sine nye lagførere innenfor vintertjeneste og vinterkompetanse. Hensikten med det er å bevisstgjøre hvor viktig vintertjeneste for lagførere i Hæren er.

1.2 Mål og problemstilling

I denne oppgaven vil vi utforske hvordan GSV sin oppfølging av vinterkompetanse hos lagførere foregår. Hensikten med denne studien er å undersøke hvordan avdelingen følger opp lagførerens vinterkompetanse slik at den innfrir til bataljonens krav. Oppgavens mål er dermed å svare på følgende problemstilling:

Hvordan ivaretar GSV lagførerens vinterkompetanse slik at den innfrir bataljonens krav til å operere under vinterforhold?

Problemstillingen bærer med seg to hovedaspekter:

1. Hvilke krav stiller GSV sitt operasjonsmønster til lagføreren under vinterforhold?
2. Hvordan følger GSV opp lagførernes vinterkompetanse i avdeling?

Det første forskningsspørsmålet danner utgangspunktet og grunnlaget for spørsmål nummer to i og med at avdelingens oppfølging formes av kravene som stilles til lagførernes vinterkompetanse.

I problemstillingen har vi tatt utgangspunkt i en hypotese som omhandler at uteksaminerte lagførere fra lagførerskolen har for dårlig kompetanse innenfor vintertjeneste. Derfor ønsker vi å finne ut hvordan GSV følger opp sine lagførere innenfor dette feltet. Dette skal vi søke å finne ut av gjennom intervjuer av ansatte på ulike nivå ved GSV.

1.3 Avgrensninger

Oppgaven avgrenser seg til kun å se på én avdeling i Forsvaret. Valget av GSV som avdeling kommer som et resultat av at de er en av få avdelinger i det norske Forsvaret som operer på fot og på grunn av avdelingens geografiske posisjon i Finnmark, med et av de mest

utfordrende klimaene i verden. På grunn av det vil det å mestre vinteren være svært viktig. Videre er GSV en jeger/patrulje-avdeling. Det innebærer at avdelingen gjerne opererer i små enheter som er spredt. Det stilles derfor store krav til en lagfører/patruljefører som er sjefen på bakken og må selvstendig kunne lede patruljen på en god måte. Det var derfor naturlig for oss å undersøke denne avdelingen.

Oppgaven vil ikke drøfte hvorvidt vinterutdanningen på lagførerskolen er god nok. Den vil derimot redegjøre for ulike teorier rundt temaet vinterkompetanse og om hvordan lagførerne blir fulgt opp under sin tjeneste i avdelingen. Oppgaven forutsetter derfor at vinterkompetanse på lagførernivået er helt sentralt og at denne kan forbedres.

1.4 Begrepsavklaring

1.4.1 Vintertjeneste

I oppgaven brukes begrepet «vintertjeneste» flere ganger i og med at det er en sentral del i vår problemstilling og besvarelse. Begrepet er en fellesnevner for kaldværsoperasjoner og vinteroperasjoner, og omhandler all militær aktivitet som foregår i et kaldt klima om vinteren. I og med at vi ikke kunne finne noe konkret definisjon på vintertjeneste i den undersøkte teorien kom vi fram til å definere begrepet til bruk i oppgaven som:

Vintertjeneste er all utdanning, trening, øving og oppdragsløsning på vinterstid.

Innenfor dette foreligger alle særskilte hensyn, teknikker og tilpasninger som må gjøres innenfor militær virksomhet slik at man kan møte de mulighetene og utfordringene som inntreffer i et arktisk klima på best mulig måte.

Det er viktig å påpeke her at denne definisjonen ikke beskriver nøyaktig når vintertjeneste inntreffer. NATO Allied Tactical Publication 3.2.1 - Allied Land Tactics definerer vinterforhold som temperaturer under frysepunktet eller kaldere. Samtidig blir kaldt vær definert som åtte grader celsius eller kaldere (NATO, 2018, s.291). Det vi vil legge vekt på i vår definisjon er det kalde arktiske klimaet som fører med seg særskilte utfordringer som krever at man må ta flere hensyn og bruke spesielle teknikker slik at man opprettholder stridsevnen på best mulig måte. Definisjonen er uavhengig av militært nivå noe som vil si at den dekker alt fra for eksempel enkeltmann til brigade.

1.4.2 Vinterkompetanse

I og med at begrepet “vinterkompetanse” er sentralt i vår problemstilling velger vi å forklare dette nærmere. Å ha kompetanse innenfor et fagfelt vil si å ha evne eller kvalifikasjonene til å for eksempel uttale seg, inneha en bestemt stilling eller treffe en beslutning (Nilstun, 2018). Vi kunne ikke finne noen kilder som forklarte begrepet “vinterkompetanse”, men ved å ta utgangspunkt i begrepet “kompetanse” kom vi fram til en forklaring som ville definere begrepet til bruk i oppgaven:

Vinterkompetanse er kunnskap som omhandler å ta i bruk teknikker for å ivareta egen og andres stridsevne i vinterklima, samtidig som å klare å utnytte de taktiske utfordringene som vinteren medfører til sin fordel og unngå unødvendig risiko.

Denne kunnskapen blir opparbeidet gjennom utdanning, enten i teoretisk eller praktisk form, eller ved å eksponere seg fysisk for vinterklima som vil bygge opp kunnskap i form av erfaring. Begrepet handler om å ha en forståelse for hvilke krav som stilles til seg selv og andre når man blir eksponert for kaldt klima om vinteren og kunne klare å utøve denne kunnskapen i praksis.

1.4.3 Operasjonsmiljø

Operasjonsmiljø defineres tradisjonelt som fysiske forhold en enhet må forholde seg til i gjennomføring av operasjoner. Dette gjelder også innenfor utdanning, trening og øving. Forsvarets Fellesoperative Doktrine (FFOD) beskriver begrepet som alt det som omgir en militær operasjon. Det består av både fysiske og ikke-fysiske elementer og faktorer. Disse må forstås for å løse oppdrag og bruke stridsmidler (Forsvaret, 2019, s. 21). I og med at undersøkelsen skal sette søkelys på lagførerens vinterkompetanse, og vintertjeneste hos GSV, er det naturlig for oss å fremheve de fysiske forholdene som personellet på GSV utsettes for om vinteren. Med å ta utgangspunkt i dette, ble definisjonen på begrepet operasjonsmiljø til bruk i undersøkelsen som følger:

Operasjonsmiljø defineres som de fysiske forholdene en enhet må forholde seg til under gjennomføring av utdanning, trening, øving og oppdragsløsning. Disse forholdene omhandler klima, geografisk beliggenhet og alle utfordringer og løsninger dette fører med seg.

GSV sin geografiske beliggenhet fører med seg et utfordrende klima, spesielt på vinterstid, som danner et særegent operasjonsmiljø som stiller store krav til **lagføreren**. Dette blir sett nærmere på videre i undersøkelsen.

1.4.4 Operasjonsmønster

Operasjonsmønster vil i denne oppgaven bli definert som hvordan en bestemt avdeling eller styrke opererer på. Dette kan blant annet påvirkes av operasjonsmiljøet og fienden.

1.4.5 Referering til respondenter

I drøftingskapittelet blir respondentene referert til ved å bruke en bokstav som sier noe om hvilket tjenestenivå han/hun tilhører fulgt med et nummer som vil vise forskjell på respondenter med samme tjenestenivå. Bokstavene vil enten være «L» for lagførernivå, «K» for kompaninivå, og «B» for bataljonsstab. For eksempel om lagfører nummer to nevnes blir han/hun referert til som «L2». Hensikten med dette systemet er å sørge for at hver respondent blir anonym slik at det ikke blir mulig å spore navn og stilling. Den eneste informasjonen man sender ut ved å referere på en slik måte er tjenestenivå på GSV.

1.5 Struktur

Denne oppgaven er delt inn i fem kapitler. Kapittel en vil gi en introduksjon til oppgaven og hva vi ønsker å finne ut. Kapittel to vil forklare hvordan arbeidsprosessen har vært og hvilke metodiske valg som er gjort underveis for å svare på oppgavens problemstilling. Kapittel tre har til hensikt å danne et teoretisk grunnlag som intervjuanalysen skal drøftes opp imot. I kapittel fire vil oppgaven drøfte dataene fra intervjuene med utgangspunktet i teorien fra kapittel tre. Til slutt vil kapittel fem konkludere oppgavens funn og svare på oppgavens problemstilling. Oppgaven søker dermed først å presentere ulik teori rundt vintertjeneste og vinterkompetanse og videre presentere hvilke krav dette stiller til lagføreren.. Deretter vil oppgaven i drøftingen først anvende dataanalysen av intervjuene for å finne ut om GSV har samme oppfatning om vintertjeneste og krav til lagføreren som den teoretiske fremstillingen. Oppgaven vil deretter drøfte hvordan GSV ivaretar lagførernes vinterkompetanse. Gjennom intervjuene kom det frem at GSV utviklet sitt befals vinterkompetanse gjennom *erfaringsbasert læring* og det virket som dette var viktig for avdelingen. Derfor valgte vi å ta det med videre i teorikapittelet og drøftingen.

2 Metode

Metode defineres av Johannesen, Tufte & Christoffersen som det å følge en bestemt vei mot et bestemt mål. Det handler om å analysere og tolke data (2016, s. 145). Dette kapittelet har til hensikt å vise at kunnskapen som framlegges er pålitelig, etterprøvbar, overførbar og troverdig (Johannesen et al., 2016, s. 229). Videre vil kapittelet også vise at prosjektets metode er i tråd med anerkjente vitenskapelig metoder. Innledningsvis vil oppgaven redegjøre for valgt metode og hvilke valg som har påvirket den. Deretter vil den gi et innblikk i arbeidsprosessen og hvordan innhenting av informasjon har foregått. Til slutt vil vi legge frem kritikk mot oppgavens metode.

2.1 Problemstilling

Det er hvordan problemstillingen er formulert som bestemmer valg av forskningsmetode (Johannesen et al., 2016, s.54). Vår problemstilling ønsker å undersøke vinterkompetansen hos lagførere etter endt lagførerskole, og hvordan de blir fulgt opp i etterkant av avdelingen for at lagførerne skal nå opp til bataljonens krav. Det norske vinterklimaet byr på flere utfordringer, og for lagføreren medfører dette et svært komplekst operasjonsmiljø å operere i. Man skal mestre å ta vare på seg selv, og samtidig ha overskudd til å ta vare på, og drive oppfølging av laget. Dette stiller høye krav til lagførerens vinterkompetanse og lederevne. I og med at ledelse og vinterkompetanse er såpass komplekst med flere ulike nyanser må vi undersøke dette mer i dybden. Det kan vi gjøre gjennom en vitenskapelig tilnærming som kalles kvalitativ metode.

2.2 Forskningsdesign

Når en undersøkelse skal gjennomføres må man i en tidlig fase ta stilling til hvem som skal undersøkes, og hvordan undersøkelsen av utvalget skal gjennomføres. Dette kalles for et forskningsdesign innenfor forskning (Johannesen et al., 2016, s.69). I denne undersøkelsen valgte vi å bruke et intensivt opplegg hvor vi undersøkte få enheter i et utvalg, og fokuserte på dybden i en gitt kontekst (Jacobsen, 2016, s. 90). Hvordan dette ble gjennomført i detalj vil bli forklart videre i kapittelet under «datainnsamling».

Vi så det som mest hensiktsmessig å bruke en casestudie som undersøkelsesdesign i og med at undersøkelsen setter søkelys på én enhet i form av lagførerne på GSV. En casestudie beskrives som en studie som er avgrenset til et spesielt tilfelle hvor man innhenter detaljert

informasjon. Dette foregår gjennom innhenting av informasjon fra noen få enheter gjennom detaljert og omfattende datainnsamling (Johannessen et al., 2016, s.80). Ved å se på beskrivelsen av denne typen design så vi at dette passet rammene til vår oppgave. Kvalitativ metode er som oftest metoden som brukes i slike undersøkelsesdesign for å samle inn detaljert og omfattende data (Johannessen et al., 2016, s.81). Dette viste seg å sette videre føringer for vårt valg av metode.

2.3 Valg av metode

Oppgaven benytter en kvalitativ forskningsmetode. Den foretrukne forskningsmetoden til bruk for innsamling og analysing av kvalitative data er kvalitativ metode (Grønmo, 2022). For å samle inn disse dataene valgte vi å gjennomføre et kvalitativt forskningsintervju. Dette kjennetegnes med et intervju eller en samtale som er strukturert og som har et bestemt formål (Johannessen et al., 2016, s.144-145). Når intervjuene var gjennomført analyserte vi deltakernes meninger rundt vinterkompetansen hos lagførerne på GSV.

Gjennom et kvalitativt intervju ga vi respondentene et større spillerom, og de fikk mulighet til å påvirke hva de syntes var viktig å svare som følge av at vi stilte dem spørsmål. Vi fikk med dette avdekket en bredde av synspunkter, erfaringer, holdninger og fortolkninger i og med at vi intervjuet flere respondenter med ulik bakgrunn (Johannessen et al., 2016, s.144-145). Respondenten kunne fritt utdype egne meninger, fylle på med nyttig tilleggsinformasjon, og gi eksempler på svarene. Det førte til at vi fikk et mer tydelig innblikk i hver respondents tilnærming til vinterkompetanse hos lagførere, noe som vi så på som svært essensielt for videre analyse av data.

Grunnen til at vi valgte å se bort fra en kvantitativ metode var fordi dette er en metode som brukes i innsamling av kvantitative data. Det er data som baserer seg på tall eller andre mengdetermer, sett i motsetning til kvalitative data som ofte uttrykkes i form av transkribert tekst (Grønmo, 2022). I og med at vi i denne oppgaven skulle undersøke hvilke tanker, syn og erfaringer de ansatte hadde til vinterkompetansen hos lagførerne, og hvordan dette ble fulgt opp i bataljonen valgte vi å se det som naturlig å velge en kvalitativ metode. Grunnen til at vi utelukket en kvantitativ metode var fordi vår problemstilling ikke egnet seg til å måles i tall.

I prosjektet har oppgavens forfattere også vurdert bruken av dokumentstudier for å tilføre mer datamateriale i tillegg til dataen fra intervjuene. Dette kunne vært hensiktsmessig i en

oppgave som denne. Derimot kom det frem i intervjuene at et slikt overordnet dokument, eller retningslinjer for hvordan trening og utdanning av lagførere skulle gjennomføres ikke eksisterte. Dokumentstudier som metode ble av denne grunn valgt bort.

En kvalitativ undersøkelse kan gjennomføres med to ulike metodiske tilnærminger; observasjon og intervju. Disse tilnærmingene brukes når man skal finne ut hvordan en gruppe mennesker gjør ting. Ved å observere undersøker man hva menneskene faktisk gjør, mens i et intervju studerer man hva de sier at de gjør (Johannessen et al., 2016, s.128-129). Vi så på det som hensiktsmessig å velge kvalitativt forskningsintervju som best egnet metode, i og med at vi ikke hadde mulighet til å observere avdelingen. Intervju egner seg når forskeren trenger flere utfyllende svar rundt temaet. Dette gjør man ved å gi respondenten større frihet til å uttrykke egne meninger og rekonstruere hendelser. Ved å gjøre vil man prøve å få respondentens subjektive mening rundt et fenomen (Johannessen et al., 2016, s.143-144).

2.4 Datainnsamling

Det som skiller forskning fra de hverdagslige vurderingene vi alle utsettes for er at det må samles inn data eller dokumentasjon som kan gjenspeile den virkeligheten man undersøker. Det er problemstillingen som bestemmer hvilke type litteratur og data som er relevant, og ut ifra dette må forskeren finne pålitelige kilder. Forskeren må også ha en mening om hvilket utvalg som skal intervjues. Her må man også ta stilling til utvalgsstørrelse, utvalgsstrategi (hvilke krav som skal ligge til grunn for utvelgelsesprosessen av utvalget), og rekruttering av respondentene. (Johannessen et al., 2016, s.29).

2.4.1 Forberedelser

I startfasen av prosjektet diskuterte vi ulike vinklinger som vi eventuelt kunne bruke i en problemstilling rundt temaet "vintertjeneste". Vi identifiserte at det var lite forskning innenfor dette feltet, og vi ville følgelig undersøke temaet nærmere. I og med at vi begge har bakgrunn fra GSV, og er interessert i vintertjeneste var dette et naturlig temavalg for oss. I all hovedsak var det hypotesen vår som la grunnlaget for problemstillingen. Hypotesen var en antakelse om at vinterkompetansen til lagførerne etter lagførerskolen er for dårlig, og det ble naturlig å etterprøve dette empirisk gjennom innhenting av data (Johannessen et al., 2016, s. 46). Videre ville vi også utforske hvilke krav som stiltes til lagførerens vinterkompetanse, og hvordan dette ble fulgt opp.

I prosessen med å finne relevant litteratur til prosjektet identifiserte vi at hoveddelen i teorikapittelet måtte vinkles mot hvilket vinterklima lagføreren møter i Norge. Samtidig ville vi finne litteratur som beskrev noe om hvilke generelle krav dette klimaet stiller til lagføreren. Med en slik vinkling kunne vi sammenligne de teoretiske funnene med kravene GSV stilte til vinterkompetansen hos sine lagførere. Vi fikk god hjelp fra biblioteket på Krigsskolen, og vi benyttet søkemotoren på Oria.no hvor vi fant flere nyttige bachelor- og masteroppgaver som vi kunne få inspirasjon fra. Samtidig baserte vi hovedsakelig teoridelen på Hærens “Veiledning i Vintertjeneste” og “Håndbok for fotlaget” i og med at vi ikke fant mye annen relevant litteratur som omhandlet vintertjeneste.

Samme type undersøkelse ble gjort på Krigsskolen i 1991 av Torbjørn Mæhlumsveen og Trond Joar Kjenstadbakk i bacheloroppgaven «Vintertjeneste: Er vår grunnleggende befalsutdannelse i vintertjeneste for dårlig?». I denne oppgaven ble det undersøkt om vinterkompetansen hos lagførere etter endt befalsskole var bra nok. I og med at lagførerskolen på mange måter har tatt over for den gamle befalsskolen ønsket vi å forske videre på vinterkompetansen hos lagførere, og se nærmere på oppfølging i avdeling, da med hovedfokus på Garnisonen i Sør-Varanger.

2.4.2 Utvalg og rekruttering av kilder til intervju

I utvelgingsprosessen av det utvalget av respondenter vi ville intervju gjennomførte vi et strategisk utvalg. Det vil si at vi søkte etter personell som vi trodde hadde noe viktig å bidra med i undersøkelsen (Dalland, 2017, s. 56). Vi identifiserte raskt at vi måtte velge de som hadde tilknytning til lagførernivået i og med at denne undersøkelsen handlet om vinterkompetansen hos lagføreren. Vi fant det også naturlig å intervju personell på kompani og bataljonsnivå, da det er på dette nivået de planlegger videre utdanning av befal og lagførere. Vi så et som formålstjenlig å begrense oppgaven til kun GSV i og med at det er en avdeling som har god erfaring med vintertjeneste, da det er vinterforhold store deler av året. Siden vi skulle undersøke oppfølgingen av vinterkompetansen spesifikt for GSV, ville vi intervju respondenter som enten hadde god kjennskap til avdelingen eller som jobbet der daglig og dette ble det dermed vår utvalgsstrategi (Johannessen et al., 2016, s.29).

I valg av utvalgsstrategi benyttes en formålsbestemt utvelgelse av respondenter hvor hensikten er å innhente data fra personell som har egne erfaringer rundt fenomenet som skal forskes på (Johannessen et al., 2016, s.208). Formålet med vårt intervju var å skaffe oss et bedre grunnlag for å vurdere kvaliteten på oppfølgingen av lagførerne på GSV innenfor

vintertjeneste. Det gjorde vi ved å intervju to lagførere, en kompanisersjant og ett medlem av bataljonsstaben. Fellesnevneren med dette utvalget var at alle hadde en eller annen form for tilknytning og kompetanse til å mene noe om oppfølging og krav til lagførerens vinterkompetanse. Resultatet fra intervjuet ville være med å bygge opp under drøftingen av faktorene og på den måten være med å påvirke våre slutninger. Ved å gjennomføre intervju av befal på ulike nivå i bataljonen følte vi at vi med dette fikk god dybde i respondentenes svar som i neste omgang ga oss ulike vinklinger på deres tanker og erfaringer. På denne måten var det med på å øke kvaliteten og påliteligheten i kildene våre, og utvalget ble stort og bredt nok til å belyse vår problemstilling (Kruzel, 1999).

Videre i rekruttering av respondenter, sendte vi først ut en e-post til sjef GSV for å forklare kort hva vårt prosjekt gikk ut på, og å innhente tillatelse til å gjennomføre intervju med ansatte i bataljonen. Når vår forespørsel ble godkjent sendte vi ut en invitasjon til intervju med prosjektbeskrivelse og samtykkeskjema til de respektive respondentene som vi ville intervju og avtalte deretter tidspunkt for intervju. Hensikten med å intervju både respondenter fra offisers- og sersjantsøylen var å få et nærmere innblikk fra personer som var med på å styre og gjennomføre utdanningen, og samtidig få innspill fra de som hadde ansvaret for opplegget.

2.4.3 Intervju og intervjuguide

I forkant av intervjuene ble det utarbeidet en intervjuguide i henhold til retningslinjene som er gitt fra NSD. Denne intervjuguiden inneholdt ulike del-temaer med spørsmål som var relevante for den overordnede problemstillingen (Johannessen et al., 2016, s.147).

Intervjuet utformet seg om et semistrukturert intervju hvor vi hadde planlagt mesteparten av strukturen i intervjuet på forhånd i intervjuguiden som vi tok utgangspunkt i. Likevel hadde vi behov for å stille oppfølgingsspørsmål om det skulle vise seg at ting var uklart, eller vi ville ha mer informasjon fra respondentene rundt temaet (Johannessen et al., 2016, s.145-146).

I løpet av intervjuperioden var det planlagt å gjennomføre 6 intervju der respondentene skulle dekke alle nivåene i avdelingen. I og med at to av de planlagte respondentene meldte frafall på kort varsel endte vi til slutt opp med å gjennomføre 4 intervju. Denne perioden gikk fra mars til april måned, og hvert intervju varte fra 30 - 45 minutter. Intervjuene ble tatt opp med taleoptak og gjennomført via telefon på grunn av vår manglende mulighet til å reise til GSV.

Intervjuet startet med noen få introduksjonsspørsmål hvor vi gikk gjennom tidsplan, bekreftet at respondenten fortsatt ga samtykke til intervjuet, og ga en kort introduksjon rundt temaet intervjuet skulle omhandle. Videre fortsatte vi med noen oppvarmingsspørsmål som omhandlet respondentens stilling og deres oppgaver i bataljonen. Deretter gikk vi videre med deltemaet «kontekst vinter» hvor respondentene skulle svare på spørsmål rundt generell vintertjeneste og vinterkompetanse i avdelingen. Grunnen til det var å få respondenten til å rette oppmerksomheten mot vinterkompetanse i og med at dette utgjør en stor del av problemstillingen (Johannessen et al., 2016, s.148). Her fikk respondentene også spørsmål hvordan operasjonsmiljøet på GSV påvirke måten bataljonen operer på. Vi gikk deretter videre til hoveddelen av intervjuet hvor vi stilte nøkkelspørsmålene som omhandlet lagføreren. Her ville vi få respondenten til å dele egne erfaringer og tanker rundt krav til lagførerens vinterkompetanse, og hvordan avdelingen fulgte opp denne kompetansen etter at lagføreren var ferdig uteksaminert fra lagførerskolen. I intervjuguiden hadde vi også utformet en rekke spørsmål eksklusivt til respondentene som var lagførere for å få mer informasjon rundt vinterutdanningen på lagførerskolen. Ved flere intervjuer erfarte vi at det kom fram flere ting som respondenten måtte utdype for at vi som intervjuere skulle få den informasjonen vi ønsket ut fra undersøkelsens formål og problemstilling. Til slutt sørget vi for å avslutte intervjuene på en ryddig måte, og det ble satt av tid til tilleggs- og oppklaringsspørsmål (Johannessen et al., 2016, s.148).

2.4.4 Analyse av data

Å analysere betyr å dele noe opp i biter eller elementer. Hensikten med det er å finne likheter, mønstre eller forskjeller i dataen man har samlet inn som kan brukes videre til å svare på en problemstilling. Det som kan være utfordrende i en kvalitativ forskningsanalyse er å få noe fornuftig ut av store mengder data som ofte er ustrukturert. Det er derfor avgjørende at dataen struktureres og brytes ned slik at den blir håndterbar for analysen (Johannessen et al., 2016, s.161 - 162).

I første fase av analyseprosessen ble lydopptakene fra intervjuene transkribert. I og med at det var vi som hadde samlet inn dataene så var det som mest hensiktsmessig at vi også analyserte og tolket dem. Dette på grunn av at hypoteser, teorier og forskerens forståelse er viktige utgangspunkter for dataanalysen (Silverman, 2006). Under denne prosessen fikk vi et unikt innblikk i informasjonen og dataen vi hadde samlet inn, og analyseprosessen startet allerede her. Vi var klar over at en transkriberingsprosess kan gjøre det vanskelig å gjenspeile

et autentisk intervju, men vi følte vi klarte å få frem essensen i intervjuene ved å inkludere fyllord og lydpauser som respondentene brukte.

Om deler av transkriberingsnotatene virket uklare under dataanalysen var det viktig for oss å gå tilbake til de originale lydopptakene for å bygge en bedre forståelse av hva respondentene ønsket å få frem. Datamateriale kan fremstå som usammenhengende i transkribert form selv om det virker velformulert i det fysiske intervjuet, og det forsøkte vi å være bevisste på gjennom hele prosjektets varighet (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 186-197).

Videre organiserte vi de kvalitative dataene ved å sette de ulike svarene til hver respondent inn i samme dokument slik at vi lettere kunne sammenligne intervjuene og få en mer systematisert form på dataen (Johannessen et al., 2016, s.161 - 162). I og med at vi tidligere i intervjuguiden hadde delt spørsmålene inn i ulike temaer som omhandlet *lagførerens ansvar, ledelse i vinterforhold, og avdelingens krav og oppfølging av vinterkompetanse* gjennomførte vi en tversnittbasert inndeling av dataen. Her indekserte vi dataen ved kategorisere relevante avsnitt og setninger for å finne igjen de ulike temaene i datamaterialet (Johannessen et al., 2016, s.163). Ved å gjøre det på denne måten kunne vi identifisere data som sto fram som meningsbærende, og avdekke liknende utsagn og fellestrekk i respondentenes svar. Vi kunne dermed vurdere identifiserte mønstre i lys av teorien som blir framvist senere i oppgaven, og dermed bruke funnene i vår besvarelse av oppgavens problemstilling (Johannessen et al., 2016, s.175).

2.5 Kritikk av metode

Intervjuene ble i dette prosjektet gjennomført på en digital plattform. Det kan sies å være en svakhet i selve metoden da dette gjør det vanskelig å skape en god samtale bestående av kroppsspråk og øyekontakt. Videre kan det være viktige faktorer som er med på å legge mening og nyanser ved respondentenes svar. Man kan i lys av dette si at man rett og slett mangler en trygg og fysisk ramme rundt intervjuet. På en annen side får respondentene her mulighet til å velge et komfortabelt sted å sitte selv under intervjuet. Et annet negativt moment ved å gjennomføre intervjuet digitalt, er at det er avhengig av stabile plattformer. Etter det ene intervjuet var gjennomført fant vi ut av at lydfilen som vi hadde tatt opp underveis var skadet. Det førte til at vi måtte gjennomføre intervjuet på nytt for å ha muligheten til å transkribere samtalen. Vi opplevde en litt annen dynamikk i det andre intervjuet og merket at resonnementene var ulike fra det første intervjuet og svarene var litt

kortere. Med bakgrunn i overnevnte grunner kan det argumenteres for at dataen har blitt en smule forverret som et resultat.

Videre er dette første gang at vi som prosjektets forfattere har nyttet kvalitativt intervju som metode, og forfatternes manglende erfaring på feltet kan følgelig være en kritikk mot metoden. På den måten kan det få konsekvenser for hvordan dataen blir innhentet og hvordan selve intervjuet blir gjennomført. Intervjuerne har derfor i forkant av denne prosessen satt seg inn i faglitteratur tilknyttet temaet for å tilegne seg de rette ferdigheter for å gjennomføre et godt intervju. I tillegg har intervjuerne diskutert utformingen og innholdet i intervjuguiden nøye før intervjuene ble gjennomført. Når datainnsamlingen var iverksatt, ble også svarene i intervjuene diskutert og intervjuene ble videre i sin helhet evaluert av intervjuere for å se mulig forbedringspotensial i fremtidige gjennomføringer.

Kvalitative intervjuer egner seg godt når en ønsker å studere menneskers meninger, holdninger og erfaringer. (Johannessen et al., 2016, s.143). Disse vil kunne variere i stor grad fra person til person med tanke på hver enkeltes bakgrunn og erfaringer. Dette gjelder også forfatterne i denne oppgaven. Vi har med oss ulike erfaringer og meninger når dataen vi har samlet inn skal tolkes. Begge forfatterne har en bakgrunn i avdelingen som skal undersøkes. På den måte har vi med oss en del erfaringer og tanker i forbindelse med avdelingens oppfølging av vinterkompetanse og oppgavens objektivitet kan derfor være en gjenstand for kritikk. Forfatterne har før vi begynte med oppgaven identifisert det vi mener er en mangel i vinterutdanning på lagførerskolen og har følgelig hatt flere diskusjoner knyttet til hvordan denne tilsynelatende kompetansemangelen innen vintertjeneste blir fulgt opp på GSV. Vår oppfattelse er at vinterutdanningen på lagførerskolen er snever og at den ikke er tilstrekkelig nok for at lagførerne skal kunne lede soldater i strid i utfordrende vinterklima på en god måte. Videre opplever også prosjektets forfattere at det er lite med tid til trening av befal og lagførere i løpet av et utdanningsår, og at utdanningen av de vernepliktige soldatene står i fokus. Under prosessen har vi derfor prøvd å være bevisst på våre egne bias for å unngå å søke etter svar som bekrefter vår egen forståelse rundt temaet. Derimot har vi i undersøkelsen forsøkt å presentere et så objektivt bilde som mulig.

I og med at vi bare fikk gjennomført intervju med 4 av 6 planlagte respondenter kan det argumenteres for at utvalget ble for lite til å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse. Ved å kun ha 4 intervjuobjekter kan det argumenteres for at vi ikke har fått god nok dybdeinnsikt i avdelingens tanker rundt problemstillingen. Gjennom en vurdering hvor vi tok utgangspunkt i

Kruzel sin tommelfingerregel, som sier at utvalget skal være stort nok til at man kan belyse problemstillingen, konkluderte vi med at utvalgsstørrelsen var stor nok i og med at respondenten dekket både lags-, kompani-, og bataljonsnivå (Johannessen et al., 2016, s.112). Alle respondentene var enten lagførere selv eller hadde en relasjon til lagførernivået og vi opplevde at alle respondentene var meget relevante til bruk som datakilder i undersøkelsen. Når det gjelder det teoretiske grunnlaget som oppgaven er bygget på er det viktig at den bærer en høy grad av reliabilitet. (Johannessen et al., 2016, s.143). Derfor er det gjort en grundig gjennomgang av kildene som er nyttet i oppgaven. Vinterreglementene til Hæren som er oppgavens hovedkilde ansees av prosjektets forfattere til å være gyldig da det er disse reglementene som legger det teoretiske grunnlaget for hvordan Forsvaret skal drive utdanning, trening, øving og ledelse under vinterforhold.

2.6 Etiske vurderinger

«Etiske problemstillinger oppstår når forskningen *direkte* berører mennesker, spesielt ved datainnsamlingen, enten den foregår gjennom deltakende observasjon, intervjuer eller eksperimenter» (Johannessen et al., 2016, s. 84). Derfor er det viktig å være bevisst på det etiske ansvaret slik at man i størst mulig grad ivaretar menneskene som er med i undersøkelsen.

Før prosjektet har derfor alle nødvendige søknader knyttet til personvern og behandlingen av denne blitt sendt til både Norsk senter for forskningsdata (NSD) og Forsvarets høgskole (FHS). Søknadene ble både mottatt og godkjent før intervjuene ble gjennomført. Videre ble også søknad om tillatelse til å gjennomføre intervju av personell ved GSV godkjent av avdelingen. GSV ble også informert om prosjektets hensikt og hva vi ønsket å finne ut av. Respondentene fikk også tilsendt samtykkeerklæring og informasjonsskriv før intervjuene ble gjennomført.

Opgavens forfattere identifiserte tidlig i prosjektet at anonymisering av respondentene kunne bli en mulig utfordring da de kun hadde respondenter fra en avdeling i Forsvaret. Det var derfor et begrenset antall med respondenter som potensielt kunne bli brukt i undersøkelsen. Dette ble respondentene informert om i både informasjonsskrivet, samtykkeerklæringen, men også rett før intervjuet startet. På grunn av denne problemstillingen, gikk vi bort fra å referere til hvilken stilling respondenten sitter i og har heller henvist til tjenestenivå (lagfører, troppsnivå, kompaninivå eller bataljonsstab). Denne

type henvisning ble brukt for å sette respondentens svar i kontekst. Utover dette har vi i teksten anonymisert respondentene så langt det lar seg gjøre for å sikre respondentenes konfidensialitet slik at de ikke kan identifiseres. Videre ble det i prosjektet tatt opp lydfiler av intervjuene. Navnet på de ulike respondentene ble oppbevart separert fra lydfilene for å ivareta respondentenes personvern. Opptakene av intervjuene ble slettet så fort de hadde blitt transkribert over i skriftlig form.

3 Teori

Dette kapittelet vil gjøre rede for ulike temaer som omhandler vinterklimaet i Norge, og hvilke krav og ansvar dette stiller til lagførerens vinterkompetanse under utdanning, trening, øving og oppdragsløsning. Videre redegjøres det for utvikling av vinterkompetanse gjennom erfaringsbasert læring, og til slutt hvordan GSV opererer. Hensikten med kapittelet er å danne et teoretisk grunnlag som undersøkelsens intervjuanalyse kan vurderes opp imot og videre drøftes.

3.1 Klima og operasjonsmiljøet i Norge

For å sette kontekst rundt vår problemstilling og viktigheten rundt lagførerens vinterkompetanse vil vi først i denne teoridelen sette lys på klimaet og operasjonsmiljøet Hæren opererer i. Videre vil vi se nærmere på hvilke krav dette stiller til lagføreren under oppdragsløsning, utdanning, trening og øving.

Det norske terrenget skiller seg fra flere andre land i Europa i og med det består av alt fra store fjellvidder, høye fjell, dype daler og fjorder (Hæren, 2013, s. 7). Disse store kontrastene som den norske naturen har å by på bringer med seg et utfordrende terreng å drive militære operasjoner i. Kontrastene i topografien skaper også store interne forskjeller når det kommer til klimaet hvor det er snakk om temperaturforskjeller, ulik type nedbør i form av snø, regn og sludd, og endringer i vindforhold (Thuesen et al., 2022). Lave temperaturer helt ned til -40 grader kan oppleves i lavereliggende innlandsområder slik som på Finnmarksvidda og indre Østlandet (Hæren, 2013, s.9). Dette gjør at man må stille svært høye krav i alle ledd helt ned til enkeltmann i og med at både føre og vanskelige klimatiske forhold øker risikoen for ulykker under utdanning, trening og øving. Hver enkelt må derfor være ekstra påpasselige under militære aktiviteter på vinteren med tanke på alt fra kulde- og frostskafer, hypotermi, snøskred for å nevne noen eksempler (Hæren, 2013, s.8). Norge har i lang tid opprettholdt tradisjonen med å trene opp vinterkompetansen hos soldater slik at de er best mulig rustet i

møte med de ekstreme forholdene landet har å by på. Med god vinterkompetanse i alle ledd kan Forsvaret klare å utnytte topografien og det ekstreme klimatiske forholdene til sin fordel (Hæren, 2013, s.15).

3.2 Lederskap i arktiske forhold

Military leadership in its most extreme form is about being able to lead effectively in situations where subordinates are expressing fear, apprehension and anxiety [...] Military leadership is also about being able to lead in extremely varied topographical and climatic conditions (Hæren, 2013, s.15).

Store deler av norsk natur består av vanskelig terreng og ekstreme klimaforskjeller og fører følgelig med seg store utfordringer når det kommer til å utføre militære operasjoner på norsk jord. Dette stiller høye krav til den som skal lede soldatene helt ned på laveste nivå, nemlig lagføreren (Hæren, 2013, s.15). Å være lagfører i vinterforhold handler om å være sterk og klar samtidig som at man greier å vise omsorg og forståelse for soldatene man skal lede. I ekstremt kaldt vær med mye vind er det ofte hensiktsmessig å lede med A-lederskap i og med at det er stor sjanse for at soldatenes motivasjon og handlingsevne blir påvirket i negativ retning. Dette kan skyldes dårlig vær og vanskelige forhold. Det er i slike situasjoner svært viktig at lagføreren tar ansvar og sørger for oppfølging av hver enkelt soldat. Dette kan være alt fra oppfølging av bekledning, til å hyppig gjennomføre grundig SIBIR om det er nødvendig sett ut fra situasjon og værforhold. SIBIR gjennomføres for å foreta en visuell inspeksjon av ekstremitetene hos soldaten, samt å få kontroll på fysisk og psykisk tilstand. Om ikke denne oppfølgingen fra lagfører er til stede kan det få konsekvenser i form av hypotermi, frostskafer og kuldeskafer (Hæren, 2011b, s.41). Slike skader skyldes som regel personell som er for dårlig kledd og som er utmattet (Hæren, 2011b, s.23). Frostskafer kan oppstå selv om kjernetemperaturen er normal, og skyldes at temperaturen hos celler og vev faller under frysepunktet (Hæren, 2011b, s.31). For å forhindre dette er det viktig å være påpasselig med å dekke til eksponert hud og samtidig passe på å ha på seg håndbekledning. Votter eller hansker er ekstra viktig når man skal berøre metallgjenstander med hendene (Hæren, 2011b, s.39-40).

3.3 Lagførerenes ansvar

The ability to make effective, independent decisions in winter is about having the professional assurance and ability to be present in the situation, both mentally and physically. It is about keeping a watchful eye on the situation as well as being able to

predict and prevent potential problems linked to the activity in winter (Hæren, 2013, s.22).

Det forventes og kreves mye av lagføreren i føringsrollen på vinterstid. Lagføreren må ha overskudd til å klare å se bort fra egne behov, og være til stede med laget. Dette handler om å følge opp, motivere, og sette seg inn i situasjonen som hver enkelt soldat befinner seg i (Hæren, 2013, s.22). I oppfølging av soldatene på vinterstid inngår det flere momenter som lagfører må passe på. Man må sørge for at soldatene får i seg nok mat og drikke, følge opp daglig rutine på vedlikehold av våpen, følge opp at laget er riktig antrukket etter været, og treffe tiltak mot frostskafer for å nevne noen eksempler (Hæren, 2019, s.7). Disse faktorene er grunnleggende ferdigheter som danner selve grunnpilarene for videre utvikling innenfor vinterkompetanse. Å velge riktig type bekledning, og vite hvordan den skal brukes er en av de første betingelsene for å bevare stridsevne i en avdeling (Hæren, 2009, s.6). Samtidig gir riktig inntak av næringsstoffer gjennom mat den nødvendige energien for å opprettholde livsviktige funksjoner og for å utføre mentalt og fysisk arbeid (Hæren, 2011a, s.3). For at lagføreren skal klare å følge opp på best mulig måte må han ha et mentalt og fysisk overskudd, og inneha nok vinterkapasitet til å klare å gå fra å bare passe på seg selv til å ta ansvar for hvert enkelt lagsmedlem. «In principle, the risk of a unit experiencing winter-related injuries is higher when units with a low training standard decide to embark on a demanding winter exercise» (Hæren, 2013, s.21).

Spesielt på vinterstid medfører dette overskuddet en forventning om at lagføreren skal ha en god nok kunnskaps- og erfaringsbank når det kommer til vinterkompetanse. Lagføreren skal stå fram som et godt eksempel og en god rollemodell, og må stille like strenge krav til seg selv som til laget sitt. Han eller hun må ha nok mental kapasitet til å prosessere nye, ukjente og komplekse situasjoner (Hæren, 2013, s. 18). Uten tilstrekkelig erfaring og kunnskap vil ikke lagføreren ha overskudd til å følge opp laget, og vil ha mer enn nok med å passe på seg selv. Om dette blir tilfellet kan dette få store konsekvenser for sjansen for økt risiko med tanke på for eksempel veivalg og værvurdering, samt kulde- og frostskafer hos soldatene (Hæren, 2013, s.22). Lagføreren må klare å forstå hvert enkelt lagsmedlem slik at nivået på ambisjoner blir relative til treningsstandarden på soldatene, samtidig som at tillit blir skapt fra lagsmedlem til lagfører. På den måten vil man se at soldatenes evne til å si ifra om vinterrelaterte skader bli bedre, og det blir derfor lettere for lagføreren å vurdere avbruddskriterier om det er nødvendig (Hæren, 2013, s.21).

3.4 Erfaringsbasert læring av vinterkompetanse

Det norske forsvaret setter som nevnt vinterkompetanse hos både soldater og befal svært høyt. Under utdanning, trening og øving legges det stor vekt på grunnleggende utdanning for å få inn basiskunnskaper som skaper selve grunnlaget for all utdanning videre i tjenesten. Selve fundamentet for læring må styres mer mot utvikling av kunnskap i stedet for kunnskapsformidling (Hæren, 2013, s. 18).

Læring handler om å tolke, integrere og tilpasse ny læring til den kunnskapen man allerede har. I utdanning av personell i Forsvaret skal det legges vekt på læring (Hæren, 2013, s. 18). Med dette menes erfaringsbasert læring hvor hver enkelt bygger opp erfaringer ved å eksponere seg for ting man ikke har kunnskap om fra før. Dette bygger videre på de grunnleggende ferdighetene som man allerede har opparbeidet seg, og man oppnår dermed at ny læring finner sted.

Erfaringsbasert læring gjelder også under utdanning av vinterkompetanse ved at man bygger opp lag på lag med erfaringene man får over tid. Ved å bygge erfaring og kunnskap innenfor vinter vil kompetansen gradvis øke, og man vil opparbeide seg en større trygghet rundt det man driver med. Dermed får man også mulighet til å overføre det man har lært av kunnskap ut i praksis. Personellet må motiveres til å klare å handle selvstendig ved å gjøre de nødvendige tiltakene i den hensikt å opprettholde sin egen stridsevne og minimere risiko (Hæren, 2013, s. 18). Det kan være alt fra riktig regulering av klær sett opp mot vær, sørge for å få i seg nok næring, og å velge en trygg marsjvei. For å komme opp på et nivå hvor man kan klare å gjøre slike selvstendige vurderinger kreves det at man har opparbeidet seg en erfaringsbank innenfor disse ferdighetene. Om man klarer det danner man seg selv et overskudd og man kan dermed igjen bygge videre på kunnskapen og erfaringen man har tatt til seg fra før.

Å eksponere personell for vintertjeneste hvor man er ute på øvelser i utfordrende vær over lengre tid vil gi en positiv effekt med tanke på læring. Man får da utøvd det man har av kunnskap innenfor vinterkompetanse, og de grunnleggende vinterferdighetene blir en slags «ryggmargsrefleks». Økt erfaring fører dermed til at handlinger blir automatisert slik at man som lagfører opparbeider seg et overskudd. Dette overskuddet fører til at man ikke trenger å bruke like mye mental kapasitet til å opprettholde egen stridsevne, og man kan dermed bruke overskuddet til å følge opp sine lagsmedlemmer og prioritere oppdragsløsning (Hæren, 2013, s. 18-19).

3.5 GSVs oppdrag og operasjonsmønster

Som tidligere forklart i avgrensningen begrenses denne oppgaven til utdanningen av vinterkompetansen hos lagførerne på GSV. Derfor er det viktig å gjøre rede for hvordan denne avdelingen opererer i fred, krise og krig i den hensikt å i drøftingen se hvilke krav dette vil stille for lagførerne i avdelingen.

GSV er en jegerbataljon som både løser ett militært og ett ikke-militært oppdrag. Begge disse oppdragene omhandler en døgntilvarende overvåkning av den norsk-russiske grenselinjen. Bataljonens militære oppdrag omhandler å opprettholde suverenitetshevdelse. Dette betyr at gjennom tilstedeværelse, overvåkning og rapportering skal bataljonen ivareta Norges interesser langs grenselinjen (Leraand, 2020). Videre går det ikke-militære oppdraget ut på å overvåke at grenseavtalen mellom Norge og Russland etterleves. Dette oppdraget omhandler å avdekke brudd på utlendingsloven og riksgrenseloven i samarbeid med politiet (Leraand, 2020). Oppdragene blir utført gjennom statisk overvåkning eller mobile patruljer.

Både i trening, øving og oppdragsløsning opererer patruljene hovedsakelig selvstendig over en lengre tidsperiode i små enheter. Spesielt under vinterforhold stiller det store krav til enkeltmannsferdigheter, vinterkompetanse og oppfølging av soldater. Dette er særdeles viktig med tanke på å opprettholde stridsevne samt å utsette personellet for minst mulig risiko.

Oppsummert har vi i dette teorikapitlet gjort rede for det norske operasjonsmiljøet og hvilke utfordringer dette fører med seg. Videre har det tatt for seg hvilke krav som stilles til lagførerens lederskap og ansvar i møte med ekstreme vinterforhold, og hvordan vinterkompetanse hos personell kan utvikles gjennom erfaringsbasert læring. Til slutt satte siste delkapittel et lys på hvilke krav GSVs oppdrag og operasjonsmønster stiller til personellet i avdelingen.

4. Drøfting

I dette kapitlet skal vi drøfte dataen som er samlet inn gjennom intervjuene og se dem opp imot det teoretiske grunnlaget i kapittel 3. Vi velger å inkludere funnene fra intervjuanalysen inn i drøftingen slik at vi kan se om avdelingens syn på oppfølging og krav til lagførerens vinterkompetanse stemmer overens med det teoretiske grunnlaget. På den måten vil det være et viktig aspekt for å svare på oppgavens problemstilling.

Drøftingen vil inneholde to delkapitler der begge bygger på temaene i teorikapitlet. Hensikten med første delkapittel er å finne ut hvilke krav GSV stiller til lagførerens vinterkompetanse

og om denne står i stil med kravene som er gjort rede for i teorikapittelet. Hvilke krav avdelingen stiller til egne lagførere vil også ha en viktig innvirkning i hvordan de ivaretar vinterkompetansen. Videre vil neste delkapittel drøfte hvordan GSV ivaretar vinterkompetansen hos lagførerne slik at de når opp til bataljonens gitte krav. Dette vil bli sett ut ifra funnene i respondentenes intervjusvar som videre sammenlignes med det teoretiske grunnlaget.

Strukturen i de ulike delkapitlene vil være lik. Hvert undertema vil innledes med et svar fra en av respondentene som presenterer hovedessensen i undertemaet. Deretter vil vår tolkning og analyse av respondentenes svar bli lagt fram. Dette vil videre resultere i flere delkonklusjoner, som igjen vil støtte opp under oppgavens konklusjon. Til sammen vil dette svare på oppgavens problemstilling.

4.1 Krav til lagføreren

4.1.1 Operasjonsmiljø

God vinterkompetanse hos lagførere er helt avgjørende. Det er tidvis 30 til -40 °C og veldig krevende vær her. Hvis vi skal klare å fungere så har man ikke tid til å miste soldater kontinuerlig under marsj. Så vi må ha en god kompetanse, da også innenfor de grunnleggende tingene. [...] Vi ser det når vi er ute på ski, men også scooter at det å kunne ta vare på seg selv, materiellet og ikke minst soldatene sine er helt avgjørende for å kunne forflytte oss i terrenget på en trygg og effektiv måte og fungere under krevende forhold. (K1)

Analysen av undersøkelsen viser at klimaet og forholdene i Sør-Varanger er svært krevende, og stiller følgelig store krav til lagføreren i form av vinterkompetanse. Respondentene beskriver at operasjonsmiljøet hovedsakelig består av et kaldt, arktisk klima som strekker seg utover store deler av året. De beskriver klimaet som meget krevende å operere i, spesielt over et lengre tidsrom. «I og med at vi befinner oss såpass langt nord fører dette med seg et krevende vinterklima, og jeg mener derfor at vi må sikte mot ambisjonen om å være verdens beste på vinterstrid. Det er svært relevant spesielt for oss på GSV i og med at det er lange vintre med krevende forhold som alle ledd må operere i» (B1). Dette stemmer godt overens med de teoretiske framstillingene i kapittel 3 som omhandler hvilket klima og operasjonsmiljø Hæren skal kunne operere i.

Det ekstreme klimaet og operasjonsmiljøet gjør at avdelingen må legge stor vekt på grunnleggende vintertjeneste tidlig i sitt utdanningsløp slik at de får dannet grunnmuren som blir grunnlaget for videre utdanning. L2 bekrefter dette med å beskrive at han «opplever at

man starter med de veldig grunnleggende tingene slik at man kan drille inn de grunnleggende ferdighetene først [...] spesielt på vinterstid er det alfa omega å ha de grunnleggende ferdighetene helt ut til fingerspissene før man bygger på med andre ting». Også K1 understreker viktigheten av de grunnleggende rutinene og ferdighetene i krevende vinterklima: «Klimaet tvinger oss til å gjennomføre SIBIR relativt ofte, lære hvordan vi kler oss og ikke ta lette løsninger». Samtlige av respondentene er tydelige på at alle i avdelingen må inneha god grunnleggende vinterkompetanse for å evne å ta vare på seg selv og sitt materiell i første rekke. Slik det også er gjort rede for i den teoretiske fremstillingen er dette spesielt viktig for lagførerne for å danne seg et fysisk og mentalt overskudd for å klare å følge opp samtlige i laget og løse oppdrag.

L1 fremhever også viktigheten av fokuset på vintertjeneste i avdelingen, og forklarer hvordan soldater og befal skal forholde seg til klimaet og operasjonsmiljøet: «Det er veldig stort fokus på vintertjeneste i avdelingen og vi stanser ikke øving på grunn av vær. Vi tar heller imot det været vi får, også skal vi klare å takle det [...] vi skal operere i alle slags mulige forhold. Det vanskeligste er jo vinter, og det er det vi får mest av». (L1)

Sett ut fra respondentenes svar er det viktig for avdelingen å ha lagførere med god vinterkompetanse slik at alle har overskuddet til å takle krevende vinterforhold over lengre tid. Som beskrevet i den teoretiske fremstillingen stiller dette store krav til lagføreren som bærer på et stort ansvar. I og med at hoveddelen av året på GSV består av vinter er det viktig for bataljonen å forme lagførere som mestrer vintertjeneste godt for å utnytte vinteren til sin fordel i stedet for å se begrensninger med den.

Delkonklusjon

Oppsummert viser undertemaet at analysen som omhandler operasjonsmiljøet GSV skal operere i stemmer overens med den teoretiske redegjørelsen som omhandler klimaet og operasjonsmiljøet i Norge. I og med at GSV ligger på et geografisk område som fører med seg ekstreme klimatiske forskjeller sammenlignet med andre steder i Norge, kan man argumentere for at denne typen klima er et særtilfelle sammenlignet med andre operasjonsmiljø som Hæren opererer i. Likevel står poenget som respondentene formidler om at klimaet og operasjonsmiljøet GSV befinner seg i stiller svært store krav til lagførernes vinterkompetanse i bataljonen. Klimaet stiller store krav til blant annet riktig bekledning, nok inntak av næring og vedlikehold av materiell. Respondentene forklarer viktigheten av en god vinterkompetanse som danner et overskudd hos lagføreren slik at han kan utdanne, lede og

følge opp sine lagsmedlemmer på en forsvarlig måte. Det krever at GSV følger opp vinterkompetansen hos lagførerne i avdeling for å sørge for at de innehar et godt nok nivå, slik at det ikke blir tatt unødvendig risiko. Hvordan GSV gjør det i praksis vil bli drøftet nærmere i neste delkapittel *oppfølging i avdeling*.

4.1.2 Operasjonsmønster

GSV opererer i mindre enheter på lette kjøretøy, og patruljene på grensa skal kunne klare å operere selvstendig over et lengre tidsrom hvor det sjeldent er befall til stede som kan følge opp. Dette stiller store krav til de vernepliktige i og med at de ofte må operere flere uker alene [...] Lagene i utdanningskompaniet ledes av lagførere som enten har fullført lagførerskole eller som er 18-måneders vernepliktige. Under øvelser og utdanning opererer disse lagene også selvstendig i og med at de skal utdannes til patruljer som skal løse oppdrag på dypet. (B1)

Undersøkelsen viser at den teoretiske fremstillingen av hvordan GSV sitt operasjonsmønster er, og hvilke krav dette stiller til lagføreren, samsvarer med respondentenes svar i intervjuene. Sitatet ovenfor fra B1 representerer de generelle svarene vi fikk knyttet til hvordan GSV opererer på vinterstid. Her ble operasjonsmønsteret til grensekompaniene som løser det skarpe grenseoppdraget trukket fram. Det samme ble operasjonsmønsteret til utdanningskompaniet som utdanner vernepliktige som skal ut på grenselinjen. En fellesnevner her er at bataljonen skal operere i små enheter i den hensikt å observere, oppklare og påføre fienden tap på dypet.

L1 snakker om viktigheten av lagførers ansvar i bruken av et slikt operasjonsmønster. Respondenten presiserer at «det vi oftest trener på er selvstendighet innad i laget, og lagfører må ta selvstendige gode valg, selv under svært vanskelige vinterforhold [...] lagfører må ha overskudd til å klare å løse oppdraget i krevende vær samtidig som at han skal sørge for at laget opprettholder stridsevne ned på enkeltmannsnivå». Dette funnet samsvarer med Hærens teoretiske framstilling av hvilke krav som stilles til lagføreren i vintertjeneste (Hæren, 2013, s.22). L2 forsterker utsagnet om lagførers ansvar ved å si at «selv om du som lagfører kjenner din egen kropp så er det ikke sikkert at soldatene er like kjent med seg selv».

I likhet med L1 fremhever også L2 at lagfører må ha overskuddet til å klare å følge opp hvert enkelt lagsmedlem, og at det på vinterstid er lagføreren som fungerer som et viktig sikkerhetsaspekt. «I og med at vi opererer så spredt så er lagføreren øverste sjef på stedet. [...] Det er lagføreren som tar «call» på hva vi gjør i den kulda vi er i» (L2). Respondenten påpeker også at dersom sikkerhetsaspektet ikke går i orden, og lagfører ikke følger opp, kan det få fatale konsekvenser. «Det er ikke alltid gitt at laget har sambandsdekning når man

opererer på dypet. Om lagføreren ikke klarer å ha et overblikk over situasjonen kan dette føre til at man tar unødvendig risiko som videre kan føre til skader på materiell og personell» (L2).

Delkonklusjon

Analysen av den innsamlede dataen i dette undertemaet viser seg å samsvare med hva teorien sier om GSV sitt operasjonsmønster og hvilke krav denne måten å operere på stiller til lagføreren. Basert på respondentenes svar er nøkkelordene “selvstendighet”, “ansvar” og “overskudd” svært sentrale. Avdelingen opererer i små enheter på dypet hvor man ofte skal løse oppdrag over lengre tid uten noe form for etterforsyning eller støtte. Lagføreren blir derfor øverste sjef på stedet. Det krever stor grad av selvstendighet og tillit helt ned på enkeltmannsnivå. En slik måte å operere på stiller et stort ansvar til lagføreren som må ha tilstrekkelig med vinterkompetanse for å danne seg selv et overskudd for å følge opp sine lagsmedlemmer. Vi kan derfor konkludere med at en lagfører som skal operere i et slikt operasjonsmønster må inneha stor grad av selvstendighet og tilstrekkelig med vinterkompetanse for å ha overskudd til å lede andre i krevende forhold. Disse kravene bør følgelig få en konsekvens for hvordan GSV utvikler og følger opp sine lagførere. Derfor vil oppgaven bruke funnene som er gjort i delkapittel 4.1 i videre drøfting når vi skal se nærmere på hvordan avdelingen ivaretar lagføernes vinterkompetanse.

4.2 Oppfølging i avdeling

4.2.1 Lagførerenes tidligere erfaring

Jeg mener nivået på lagførerne er for lavt innen vinterkompetanse med den grunnpakken de kommer med fra lagførerskolen for å sende de ut å lede et lag. Det er helt avgjørende at avdelingen må ta ansvar når de kommer tilbake og at vi får de opp på et minimumsnivå som vi kan føle oss trygge på. Dette minimumsnivået er de ikke på når de kommer. Også finnes det unntak. For eksempel de som har jobbet som grenaderer i en periode før lagførerskolen, men de er i ett fåtall. (K1)

Flertallet av respondentene svarer i denne undersøkelsen noe som støtter oppunder oppgavens hypotese om at lagførere som uteksamineres fra dagens lagførerskole har for dårlig kompetanse innenfor vintertjeneste. Sitatet ovenfor er derfor representativt for respondentenes generelle syn på lagførere som uteksamineres fra lagførerskolen. L1 bygger oppunder dette og legger til at «Klimaet her i Finnmark er noe helt annet enn andre steder, og den pakken vi får fra lagførerskolen er ikke god nok». Videre legger L2 til at «som

sommerkontingent på lagførerskolen var det lite til ingen fokus på vintertjeneste. Vi hadde en fem dagers periode i august med vinterskolen. Her hadde vi ingen praksis, men kun teori innendørs».

Tilsynelatende er det basert på respondentenes svar en enighet om at GSV er nødt til å ivareta lagførernes vinterkompetanse og følge opp denne når de kommer tilbake til avdelingen. Det synes også til å være enighet om at dette er helt sentralt for at GSV skal kunne operere som de gjør. Derimot kan det kritiseres at de fleste av de overnevnte respondentene kun ser isolert på den utdanningen som lagførerne får på lagførerskolen, og ikke den pakken de har med seg når de begynner på utdanningen. Før de ulike kandidatene begynner på lagførerskolen, har de minst med seg ett år i verneplikten i erfaringsbanken. B1 sier til dette: «Jeg mener at nivået på lagførerne som begynner hos oss er bra nok. De får en såpass bra pakke med vintertjeneste når de er inne til førstegangstjeneste her oppe og at de får en god del vinterkompetanse gjennom dette». L2 fremhever også dette og sier: «Etter at jeg fikk se kompetansen til flere av de som gikk på lagførerskolen med meg som hadde hatt verneplikt andre steder så opplever jeg at de vernepliktige på GSV blir veldig godt rustet innenfor vinterkompetanse sammenlignet med andre avdelinger i Hæren og Forsvaret». Man kan med bakgrunn i uttalelsene hevde at GSV gir sine fremtidige lagførere en god grunnleggende vinterkompetanse allerede i førstegangstjenesten.

Delkonklusjon

Dette undertemaet viser at oppgavens hypotese som er bakgrunnen for problemstillingen synes å være gyldig. Undersøkelsen av temaet viser at det i mer eller mindre grad er enighet om at vinterutdanningen som blir gjennomført på lagførerskolen ikke står i stil med de krav som stilles til kunnskaper og ferdigheter som kreves av en lagfører på GSV. Videre peker flere i utvalget på at denne mangelen i noen grad blir ivaretatt gjennom utdanningen de får under vernepliktsåret ved bataljonen. Dette bør videre ha en innvirkning på hvordan GSV følger opp sine lagførere i avdeling. I oppgavens videre drøfting vil det også være et viktig moment når vi nå skal sette søkelyset på nettopp hvordan GSV følger opp egne lagførere.

4.2.2 Erfaringsbasert læring

Lagføreren må ha vært igjennom et par vintre selv. Det holder ikke med én vinter for å finne de gode løsningene, og disse finner man heller ikke i boka. Lagføreren trenger et par solide vintre før man blir sluppet ut for å lede eget lag, og da under harde vinterforhold. Det er mye egenerfaring man må ha høstet og da er det egenerfaring fra det å ha vært der selv ute på vinteren over lengre tid. (L2)

Undersøkelsen viser at respondentene mener det er viktig for lagførere å ha en god erfaringsbank innenfor vintertjeneste i den hensikt å være i stand til å lede soldater i krevende vinterklima. Som tidligere nevnt er det viktig å tidlig få kontroll på basisferdighetene innenfor vintertjeneste slik at man videre kan basere ny kunnskap på dette, og bygge seg nye erfaringer. Det understøttes også i oppgavens teoretiske redegjørelse ved at lagføreren bygger opp kunnskap og erfaring over tid som vil føre til en økt trygghet og et overskudd innenfor vinterkompetanse.

L2 viser gjennom sitt intervju en bekymring rundt lite vintererfaring hos ferske lagførere som videre kan føre til at det blir tatt unødvendig risiko. Respondenten uttrykker også enighet i at det er større risiko for at ting kan gå galt under første året som lagfører: «Så klart, jo mindre erfaring man har jo farligere på en måte blir det. Det blir vanskelig for lagfører å følge opp de viktige tingene når han ikke har nok overskudd og kunnskap [...] jeg sier ikke at det er uforsvarlig at en rett fra lagførerskolen skal ha et eget lag, men at risikoen øker om lagføreren for eksempel bare har erfaring med en mild vinter også plutselig blir utsatt for en hard vinter». Som tidligere nevnt er det viktig å ikke dra alle lagførerne fra lagførerskolen over samme kam, i og med at de stiller med ulik bakgrunn innenfor vinterkompetanse. L2 sitt utsagn tolkes slik at lagførerne bygger mye av sin vinterkompetanse på praktiske øvelser, men for å unngå unødvendig risiko er det viktig at ferske lagførere uten mye erfaring får grundig oppfølging slik at det ikke går ut over utdanningen og sikkerheten til soldatene.

Respondentene forklarer at det gjennomføres flere vinterøvelser i løpet av et år i bataljonen, men at disse har som hovedhensikt å utdanne vernepliktige. En erfaring fra L2 er at «når toget først går er det lite fokus på utvikling av lagførerne, men heller utdanning av soldater [...] ja, vi får erfaring med å lede lag på vinterstid under øvelser, men hovedfokuset til lagføreren er som oftest å sørge for at sikkerheten går i orden». Sett ut fra respondentenes samlede svar får lagførerne gjennom øvelser erfaringer rundt det å lede et lag i krevende vinterforhold, men hovedprioriteten står på utdanning av soldatene og rundt deres sikkerhet. På en annen side kan en hevde at selv om fokus er ledelse av lag, vil også lagførerne få verdifull læring og erfaring i vintertjeneste gjennom en slik tjeneste.

Delkonklusjon

I analysen virker det som at en stor del av lagførernes vinterkompetanse i avdeling bygges gjennom erfaringsbasert læring innenfor mye øvingsaktivitet. Her får de utøvd og utviklet sitt lederskap innenfor vintertjeneste gjennom praktiske erfaring i møte med utfordringer hvor

man utøver ledelse av soldater i utfordrende vinterforhold. Under mesteparten av øvelsene er det dog de vernepliktiges utdanning og sikkerhet som er satt som hovedprioritet. Lagførernes utvikling kommer i andre rekke. For at vinterkompetansen skal utvikles gjennom erfaringsbasert læring er det særdeles viktig at lagføreren innehar en grunnleggende kompetanse som kan utvikles videre med praktiske erfaringer. Dette understrekes også i den teoretiske framstillingen av erfaringsbasert læring.

Analysen viser også til viktigheten av lagførernes vinterkompetanse. Om denne ikke når opp til avdelingens grunnleggende krav vil dette føre til en økt sjanse for unødvendig risiko. Dette gjelder som vist til i drøftingen hovedsakelig uerfarne lagførere med lite vinterkompetanse i bunn og det blir i slike tilfeller viktig å følge opp disse grunnleggende ferdighetene fra start. Undersøkelsen viser at lagførere som har tjenestegjort på GSV innehar en god grunnpakke innenfor vinterkompetanse allerede etter endt førstegangstjeneste, noe som er fordelaktig for avdelingen. Oppfølgingen av lagførernes vinterkompetanse trenger dermed ikke nødvendigvis å prioritere den grunnleggende kompetansen, men heller å videreutvikle kunnskap og ferdigheter gjennom erfaring.

4.2.3 Befalstrening

Jeg har vært borti to runder med befalstrening som ble arrangert av bataljonen. Begge disse hadde omhandlet kompetanse innenfor vinter [...] totalt gjennom et år er det to til tre uker med organisert befalsutdanning på bataljonsnivå. Det skal sies at det ikke er gitt hvilken type utdanning som foregår, men jeg har inntrykk av at avdelingen prioriterer vinterutdanning i og med at dette er så viktig. (L2)

Undersøkelsen viser at avdelingen klarer å utvikle befalets vinterkompetanse gjennom ulik befalstrening, både på bataljon- og kompaninivå. Som forklart fra L2 gjennomføres det to til tre uker med befalstrening arrangert av bataljonen. Vi tolker det ut fra respondentenes svar at det ofte er lagt vekt på vintertjeneste, men at det ikke er fastsatt hvilken type utdanning som skal gjennomføres. L1 forklarer at det på kompaninivå arrangeres befalstrening når det er tid og mulighet, men at utdanningen av soldater kommer i første rekke: «Innad i kompaniet hender det at vi har satt av tid til befalstrening når soldatene for eksempel er på perm. Det er snakk om noen enkeltdager her og der» (L1). Videre legger respondentene til at det på troppsnivå blir tatt en vurdering på kompetansenivået til hver enkelt lagfører. «Oppfølgingen er bra med tanke på at det blir tatt vurderinger på kompetansenivået til hver enkelt lagfører [...] i enkelte caser blir troppssersjanten satt til å følge opp det laget der lagføreren mer støtte på grunn av lite erfaring» (L1).

En annen metode som GSV anvender for å ivareta og utvikle vinterkompetanse i avdelingen, er å gjennomføre et årlig vinterseminar. Flere av respondentene trekker frem dette som et godt tiltak og at de drar mye nytte ut av det. K1 sier til dette at «ansatte har et vinterseminar som går over 2 dager. Delt inn i lagførernivå, troppsjantsnivå og offiserer. Noe er felles, men man deler erfaringer og snakker om utfordringer på sitt nivå. Fagdelen tar utgangspunkt i hvor mye erfaring du har». Slike metoder ansees av respondentene til å være et viktig tilskudd i tillegg til øvelsesaktiviteten. K1 legger videre til at «vinterseminaret har blitt en to-delt sak og ikke bare en teori dag, men også en uke med øvelse og utdanning». Avdelingen gjennomfører altså et obligatorisk seminar med fagdiskusjoner, foredrag og caseøvelser om vintertjeneste, før de videre drar ut på en øvelse der vintertjeneste er hovedprioritet. I Hærens veiledning i vintertjeneste påpekes det også at teori danner fundamentet for læring, men at hoveddelen av utdanning innenfor vintertjeneste bør skje gjennom praktisk utdanning, trening og øving. (Hæren, 2013, s. 19). Med bakgrunn i dette får derfor lagførerne gode rammer fra bataljonen til å utvikles sin vinterkompetanse. I tillegg kan en argumentere for at læringsutbytte heves i noen grad under aktivitetene da respondentene legger til at både seminarene og befalsøvelsen tilpasser hvilken aktivitet som gjennomføres med tanke på tidligere erfaring og kunnskapsnivå. «De som har minst erfaring går gjerne igjennom de grunnleggende tingene. Bekledning, våpenteknisk, materiell, marsjrutiner, bivuakk osv. De mer erfarne har gjerne en større prioritet på vinterstrid og det å slåss under vinterforhold» (K1). Ved å gjøre det slik fokuserer lagførere med mindre erfaring mer på de grunnleggende tingene, imens de med mer erfaring kan ta utdanningen et steg videre. Med bakgrunn i overnevnte årsaker kan det argumenteres for at man med en slik tilnærming sikrer god og progressiv utvikling hos den enkelte.

På en annen side uttrykker flere av respondentene at de ikke er kjent med noe overordnet dokument for utdanning av befall i avdeling. B1 nevner for øvrig at det jobbes med å få bedre struktur på befallstrening i bataljonen: «Det jobbes nå med et overordnet dokument som skal bli styrende for avdelingen, og som vil sette føringer for hvordan utdanning og trening av alle befall i avdelingen skal gjennomføres slik at alle får den samme grunnkompetansen [...] i dette overordnede dokumentet vil det også bli lagt inn en vintermodul». Med bakgrunn i det, kan det tyde på at bataljonen har hatt fokus på trening og øving for befall, men at den har vært lite systematisert og kunne blitt optimalisert ved opprettingen av en overordnet plan. Imidlertid har bataljonen selv identifisert denne mangelen, og som nevnt av respondenten ovenfor er arbeidet i gang med å produsere et slikt dokument.

Delkonklusjon

Ved å se på analysen av de innsamlede dataene fra intervjuene velger vi å konkludere med at befalstreeningen er tilstrekkelig i bataljonen. Selv om utdanning av soldater blir prioritert i første rekke blir det satt av tid til å utvikle befalets vinterkompetanse på alle nivå. Avdelingen oppnår, gjennom befalstreening satt av fra to til tre uker i året på bataljonsnivå og trening ved ledig tid i kompaniene, en god nok kompetanse innenfor grunnleggende vintertjeneste. Sett fra en annen side må det nevnes at ikke all denne befalstreeningen består av vintertjeneste, men avdelingen prioriterer det i stor grad i og med at god vinterkompetanse er svært viktig for å mestre det operasjonsmiljøet GSV befinner seg i. Videre kommer det fram at vinterseminaret som gjennomføres er til stor nytte for å heve vinterkompetansen og bevisstgjøre viktigheten av vintertjeneste i avdelingen. Denne fungerer også som en god komplementær effekt til befalsøvelsen i etterkant av seminaret. Både seminaret og befalsøvelsene blir også tilpasset til den enkeltes nivå og hvor mye erfaring en har og er dermed med på å øke læringsutbytte fra aktiviteten. Til slutt kommer det fram i undersøkelsen at avdelingen ikke har fastsatt noe overordnet dokument som virker retningsgivende for utdanningen av befall i avdeling, men at det jobbes med å få en mer strukturert befalstreening. Med et overordnet dokument med satt struktur vil det muligens forbedre befalstreeningen i større grad.

5. Konklusjon

Opgavens problemstilling lyder: “Hvordan ivaretar GSV lagførerens vinterkompetanse slik at den innfrir bataljonens krav til å operere under vinterforhold?”. Med bakgrunn i Hærens veiledning i vintertjeneste ble det gjort rede for ulike teori rundt vintertjeneste. Dette innebar *Klima og operasjonsmiljøet i Norge, lederskap i arktiske forhold, lagførerens ansvar og erfaringsbasert læring av vinterkompetanse*. Videre ble det samlet inn data gjennom intervju av et utvalg respondenter fra den aktuelle bataljonen. Dataen som ble samlet inn ble deretter analysert med bakgrunn i redegjort teori og drøftet opp imot oppgavens problemstilling. Etter denne prosessen presenteres følgende svar på problemstillingen:

Jegerbataljonen GSV ivaretar lagførerens vinterkompetanse ved hjelp av flere ulike metoder. Den primære læringsarenaen der vinterkompetansen blir ivaretatt er gjennom avdelingens feltøvelser. Dette kan innebære alt fra grunnleggende øvelser med kort varighet til lengre vinterøvelser og skimarsjer med varighet på over en uke. Avdelingen løser oppdrag med spredte og mindre enheter der lagføreren/patroljeføreren har et stort ansvar. Lagføreren er

følgelig en viktig brikke for avdelingens oppdragsløsning. Gjennom denne type øving får lagføreren relativt mye mengdetrening på grunnleggende vintertjeneste og erfaringer innen feltrutiner under vinterforhold, men også på å lede soldater under disse forholdene. Det er derfor med på å gi *erfaringsbasert læring*. Videre benytter GSV seg av flere andre metoder som går mer direkte på å tilegne og vedlikeholde kunnskaper hos lagførerne. Blant annet gjennom et årlig vinterseminar som holdes rett før den tyngste vinterperioden begynner der lagførerne får lære av andres erfaringer, men også prøvd seg i ulike teoretiske caser. Flere i avdelingen mener dette er et effektivt tiltak for å bevisstgjøre den enkelte og heve kunnskapsnivået hos befalet i avdelingen.

Andre metoder som GSV bruker for å ivareta lagførernes vinterkompetanse er at de gjennomfører befalstrening som er rettet mot lagførernivået i ledig tid. Det er satt av mellom to til tre uker i året med denne type trening og minst en av disse befalstreningssukene blir brukt på vintertjeneste. Her får lagførerne trent på mobilitet, vinterstrid, bivuakk, trygg marsjvei, det og klare seg ute med det utstyret de har og flere relevante ferdigheter. De får altså tilegnet seg kunnskaper, ferdigheter og dermed et grunnlag for å kunne lede et lag under krevende forhold. Øvingsaktiviteten blir også tilpasset til den enkelte, slik at hver lagfører får tilført læring som er tilpasset til det kunnskapsnivået de ligger på. På grunn av dette blir læringsutbytte hevet for hver enkelt. I tillegg har GSV et særegent fokus på at ledere på alle nivåer i avdelingen skal ha ett visst nivå på egenferdigheter og gjennom det skaffe seg mer mentalt overskudd til å lede soldatene sine uansett forhold.

GSV virker også til å ha noen utfordringer og det er at det i stor grad mangler noen overordnede dokumenter eller retningslinjer som sier noe spesifikt om hvordan man skal drive videre utdanning av lagførere og oppfølging innenfor vintertjeneste. Oppfølgingen og utdanningen av lagførere skjer derfor i stor grad gjennom avdelingens øvrige aktivitet der lagføreren ikke er hovedprioritet. Følgelig får lagførerne øvd på ferdighetene de allerede har, men som en indirekte effekt. Videre virker det som om antall timer som blir brukt på vintertjeneste avhenger mye av hva kompaniene prioriterer å bruke tiden på. Det er lite tid i løpet av et år til befalsutdanning og det er derfor nødt til å bli satt av tid til det. Det kan tyde på at det er mer hensiktsmessig hvis man får et system på dette, slik at man får tydelige retningslinjer på hvordan dette skal foregå og at det ikke er avhengig av kompanienes prioriteringer. Derimot er et slikt dokument under arbeid noe som er med på å bevise at avdelingen er bevisst problemet og at en kan forvente en mer systematisert tilnærming i fremtiden.

For å svare på oppgavens problemstilling: “Hvordan ivaretar GSV lagførerens vinterkompetanse slik at den innfrir bataljonens krav til å operere under vinterforhold”? Etter prosjektet konkluderer oppgaven med at GSV ivaretar denne gjennom prioritering av vintertjeneste i praktisk befalsutdanning, vinterseminar og gjennom avdelingens øvrige aktivitet. Derimot kan ivaretagelsen optimaliseres gjennom å ha en overordnet og retningsgivende plan på hvordan denne skal gjennomføres.

Opgavens metode har gitt oss forutsetninger for å svare på oppgavens problemstilling. Ved å gjennomføre intervju har vi fått innsikt i hvordan GSV følger opp egne lagførere innenfor vinterkompetanse. Utvalget av respondenter har gitt et innblikk i deres oppfatning innenfor temaet hos flere av tjenestenivåene. Derimot besto utvalget av kun 4 personer noe som kan ha påvirket kvaliteten på undersøkelsen. Analysen av dataen har videre gitt svar på hvordan GSV ivaretar vinterkompetansen hos sine lagførere. Avgrensingen på å kun se på GSV kan på en side kritiseres da de vernepliktige som senere blir sendt på lagførerskolen får en god vinterutdanning allerede i førstegangstjenesten, og behovet for oppfølging kanskje ikke er like stort som i andre avdelinger. Selv om dette tilsynelatende er tilfellet, kan metoden i denne oppgaven sies å være overførbart til andre avdelinger. Derfor kunne det vært svært interessant å se samme undersøkelse bli gjennomført i de andre avdelingene i Hæren der vinterutdanningen i førstegangstjenesten kanskje ikke er like god som på GSV.

Temaet om lagførerens vinterkompetanse har etter vår forståelse ikke blitt skrevet om tidligere, og er derfor en viktig årsak til hvorfor vi valgte å skrive om det. De funnene som er gjort i denne oppgaven kan forhåpentligvis bidra til å bevisstgjøre og fremheve viktigheten av vinterkompetanse i Forsvaret og hvordan man utvikler lagførere innenfor vinterkompetanse.

Litteraturliste

- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (5. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Forsvaret (2019). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Fløtten, Finn. (1993). *Festung Kirkenes: Okkupasjon og frigjøring av Sør-Varanger*. K. Joachimsen.
- Grønmo, Sigmund: *kvantitativ metode* i *Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 17. mars 2022 fra https://snl.no/kvantitativ_metod
- Hæren (2009). UD 6-81-2. *Veiledning i Vintertjeneste – Personlig bekledning*. Sjef Hæren.
- Hæren (2011a). UD 6-81-2. *Veiledning i Vintertjeneste - Ernæring under kalde forhold*. Sjef Hæren.
- Hæren (2011b). UD 6-81-4 E. *Introduction in winter service winter injuries*. Inspector General of the Norwegian Army.
- Hæren (2013). UD 6-81-1 E. *Introduction in service winter conditions, leadership and training*. Inspector General of the Norwegian Army.
- Hæren (2019). *Håndbok for fotlaget*. Sjef Hæren
- Hæren (2021). *Fagplan for lagførerutdanning i Hæren*. Sjef Hærens våpenskole.
- Jacobsen, D. I. (2016). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Johannessen, A., Tufte, P, A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 5. utgave. Abstrakt forlag.
- Kruzel, Anton J. 1999. *Sampling in qualitative inquiry. Doing qualitative research*, red. Benjamin F. Crabtree og William Miller. 2. utgave. Thousand Oaks: Sage.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). (T. M. Anderssen, & J. Rygge, Overs.) Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Leraand, Dag: *Garnisonen i Sør-Varanger* i *Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 30. mars 2022 fra https://snl.no/Garnisonen_i_S%C3%B8r-Varanger

NATO (2018), “Allied Tactical Publication ATP-3.2.1 Allied Land Tactics”, Edition B, Version, NATO Standardization Office (NSO)

Nilstun, Carina: *kompetanse* i *Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 3. april 2022 fra <https://snl.no/kompetanse>

Silverman, David. 2006. *Interpreting qualitative data. Methods for analyzing talk, text and interaction*. Los Angeles: Sage.

Thuesen, Nils Petter; Thorsnæs, Geir; Røvik, Sissel: *Norge* i *Store norske leksikon* på snl.no. Hentet 10. mars 2022 fra <https://snl.no/Norge>

Vedlegg 1

Samtykke- og informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet?

«Lagførerens vinterkompetanse: En kvalitativ undersøkelse om hvordan Garnisonen i Sør- Varanger ivaretar lagførerens vinterkompetanse»

Vi spør deg om å delta i en undersøkelse hvor hensikten er å avdekke i hvor stor grad vinterutdanning blir prioritert på lagførerskolen, og hvordan utviklingen av lagførernes vinterkompetanse blir fulgt opp i avdeling etter endt lagførerskole.

Formål

Formålet med denne bacheloroppgaven er å undersøke hvordan Garnisonen i Sør- Varanger ivaretar lagførerens vinterkompetanse. Bakgrunnen for dette er at vi har identifisert en manglende vinterutdanning ved lagførerskolen.

Problemstillingen lyder: **“Hvordan ivaretar GSV lagførerens vinterkompetanse slik at den innfrir bataljonens krav til å operere under vinterforhold?”**

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Det er Krigsskolen som er ansvarlig for forskningsprosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta i et intervju i dette prosjektet grunnet din tilknytning til lagførernivået i organisasjonen eller har fagekspertise rundt vinterutdanning. Enten fordi du selv har gått lagførerskolen, har ansvar for å utdanne lagførere, eller sitter med kompetanse innenfor vinterutdanning.

Meldinger sendt inn i henhold til Forsvarets Høgskole sine bestemmelser for forskning i Forsvaret.

Det er innhentet tillatelse for å intervju deg fra avdelingssjef i din organisasjon.

Hva innebærer det for deg å delta?

Om du velger å delta på dette innebærer det at du besvarer et intervju på inntil 45 minutter. Spørsmålene vil omhandle vinterkompetansen hos lagførere, og oppfølging av vinterkompetanse hos lagførerne ute i avdeling.

Ingen personopplysninger vil bli samlet inn, foruten navnet ditt på samtykkeerklæringen og det du svarer på spørreundersøkelsen.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta kan du når som helst før 16.04.2022

trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen spesifikk grunn. Alle opplysninger om deg vil bli anonymisert bortsett fra tjenestestilling og grad. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke deltar eller finner ut at du vil trekke deg fra prosjektet.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil ikke bruke opplysningene vi får fra deg til noen andre formål enn dette bachelorprosjektet. Opplysningene vil behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil ikke være noen andre enn vi i prosjektgruppen samt veileder som vil ha tilgang til opplysningene. Navnet ditt vil ikke bli brukt i undersøkelsen, men du vil som respondent bli referert til med bokstav og tall (for eksempel L1). Navn eller kontaktopplysningen vil ikke oppbevares i dokumentet. Det eneste stedet hvor navnet ditt vil stå oppgitt er på samtykkeerklæringen som vil være innelåst på militært område. Lydopptakene vil ikke leveres som vedlegg i prosjektet, og brukes kun for at transkripsjonen skal bli korrekt.

Hva skjer med opplysningene dine etter endt forskningsprosjekt?

Prosjektet skal etter planen innleveres 18.02.2022. Opplysninger og datamaterialer makuleres så snart oppgaven er bestått, men lydopptak slettes så fort de er transkribert.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- å få innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger, og
- å vende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvor kan jeg finne ut mer?

- Prosjektansvarlige forfattere:
 - o Konrad Kjenstadbakk, kkjenstadbakk@mil.no, 941 86 560
 - o Bendik Landsem, blandsem@mil.no, 958 98 750
- Prosjektansvarlig veileder:
 - o Ola Kjørstad, okjorstad@mil.no, 906 13 274
- Vårt personvernombud:
 - o Rolf Øivind Howsmo Eldevik, reldevik@mil.no, 915 03 003
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17

Med vennlig hilsen

Konrad Kjenstadbakk & Bendik Landsem

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Lagførerens vinterkompetanse: En kvalitativ undersøkelse av lagførernes vinterkompetanse etter endt lagførerskole, og videre oppfølging av vinterutdanning i avdeling*» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju
- At opplysninger om meg publiseres slik at jeg kan gjenkjennes

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2

Intervjuguide med spørsmål

Denne intervjuguiden har til hensikt å informere deltakerne om temaet for oppgaven og temaets relevans. I tillegg vil den gi et bilde på hvordan intervjuet er tiltenkt gjennomført og være til støtte for intervjuerne slik at de holder seg innenfor rammene til temaet.

Vi kommer til å bruke dine påstander og meninger i drøftingsdelen i vår oppgave. Du som respondent vil bli referert til med en bokstav og et tall (for eksempel L1). Navnet ditt som respondent vil ikke under noen omstendigheter bli tilgjengelig for andre enn prosjektets forfattere og veileder.

Hensikten med intervjuet er å innhente kvalitative data for bruk i bacheloroppgaven
«Lagførerens vinterkompetanse: En kvalitativ undersøkelse om hvordan Garnisonen i Sør-Varanger ivaretar lagførerens vinterkompetanse»

I oppgaven vil vi undersøke hvordan de ulike GSV følger opp lagførernes vinterkompetanse slik at de når opp til avdelingens krav. Det er respondentenes svar som vil avdekke dette.

Problemformulering: “Hvordan ivaretar GSV lagførerens vinterkompetanse slik at den innfrir bataljonens krav til å operere under vinterforhold?”

Hypotese: Lagførerne som uteksaminerer fra dagens lagførerskole har for dårlig kompetanse innenfor vinterutdanning på grunn nedprioritering under utdanningen. Arbeidsbelastningen generelt i avdeling er såpass høy at oppfølging av vinterkompetansen til lagførerne blir satt i andre rekke med mindre det blir prioritert på kompani eller bataljonsnivå.

Vi har formulert en rekke spørsmål som sendes ut til GSV. Disse spørsmålene har fokus på lagførerne etter endt lagførerskole, og oppfølging av vinterutdanning i avdeling.

Foreløpige

spørsmål:

Kategori	Foreløpige spørsmål
Formaliteter og introduksjon	<ul style="list-style-type: none">- Ønske velkommen, og forklar formålet med intervjuet- Tidsplan- Bekrefte at respondenten fortsatt gir samtykke til å bli intervjuet, forklare at intervjuet blir tatt opp og hvordan dataen vil bli brukt. Respondenten kan trekke seg til enhver tid hvis de ønsker det og de kan også få innsyn i dataen i

		<p>etterkant.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kort info om temaet i undersøkelsen. - Spørsmål/ kommentarer?
Oppvarmings-spørsmål		<ul style="list-style-type: none"> - Hva er din stilling i bataljonen? - Hva er dine arbeidsoppgaver i stillingen du sitter i? - Hvilken tilknytning har din stilling til lagførere, og oppfølgingen av lagførere?
Kontekst vinter		<ul style="list-style-type: none"> - Hva tenker du om at Norge skal være “verdens beste” på vinterkompetanse? <ul style="list-style-type: none"> - Mener du at avdelingen din lever opp til det kravet? Hvordan? - Er det et stort fokus på vintertjeneste i deres avdeling? Hvorfor? - Hvordan opererer deres avdeling på vinterstid? (Kom med tilleggs informasjon hvis de synes de ble utydelig)
Lagføreren		<ul style="list-style-type: none"> - Hvilken vinterutdanning har de vernepliktige på GSV før de eventuelt blir sendt til lagførerskolen? - Hvilke krav stilles til de som skal sendes til lagførerskolen? Hvordan foregår seleksjonsprosessen i avdeling? - Hva mener du kjennetegner en god lagfører? - Hvilke krav stiller GSV sin måte å operere på vinterstid til lagføreren?

		<p>- Etter din mening, hvor viktig er det med god vinterkompetanse hos lagførerne i deres bataljon?</p> <p>- Hvilke krav mener du dette setter til vinterkompetanse hos lagføreren?</p> <p>- Hvilken oppfatning har du av den generelle vinterkompetansen hos lagførerne i deres avdeling?</p>
		<p>-Kan du forklare hvordan avdelingen du jobber i gjennomfører utdanning, trening og øving? *Gjerne systematisk gjennom året fra oppstart høst til våren. Hvilket nivå fokuseres det på? Hva er spesielt viktig for dere?</p> <p>- Hvordan skaper dere/avdelingen dyktige lagførere som mestrer den vinter-konteksten vi har snakket om?</p> <p>- Hvilket fokus har dere på lagføreren under utdanning, trening og øving? Er det oppfølging av lagfører, eller hovedsakelig soldatene?</p> <p>- Er du kjent med noen overordnede dokumenter/retningslinjer som sier noe om hvordan utdanning og trening skal foregå for lagførere i avdeling? * Finnes det noe plan for utdanning av lagførere i avdelingen?</p> <p style="padding-left: 40px;">- I så fall er det lagt inn noe spesifikt for vintertjeneste her?</p> <p>- Hvilken oppfattelse har dere av nivået på vinterkompetansen hos lagførerne som har vært gjennom lagførerskolen? Mener dere at den er god nok til at lagførerne kan drive utdanning, trening og øving med soldater på vinterstid på en forsvarlig måte?</p> <p>- I hvor stor grad blir vinterkompetansen til lagførerne i avdeling fulgt opp etter endt lagførerskole? Hvordan blir den fulgt opp? (Antall timer brukt og hvilken type aktivitet?)</p> <p>- Har du erfaringer med lagførere som i mindre grad har behersket å drive utdanning, trening og øving av soldater på vinterstid? * Hvis ja: Hva tenker du er grunnen til dette? * Hvis nei: Hva tenker du er grunnen til dette?</p> <p>- Har du eksempler på hendelser hvor mangel på</p>

		<p>vinterkompetanse hos lagførere har gått ut over sikkerheten i avdelingen?</p> <p>- Har du eksempler på hendelser hvor mangel på vinterkompetanse hos lagførere har gått ut over stridsutholdenheten til dem selv, eller laget?</p> <p>- Hvordan tror du at hver enkelt i avdelingen kan bidra til å øke vinterkompetansen hos lagførerne?</p>
Spørsmål til lagførere		<p>- Hvilken vinterkompetanse og erfaring hadde du før du startet på lagførerskolen?</p> <p>- Hvor tjenestegjorde du i verneplikten. Hvilken vinterutdanning hadde dere da?</p> <p>- Hvor lenge var du i avdeling før du startet på lagførerskolen?</p> <p>- Deltok du på noe form for opptak i avdeling før lagførerskolen?</p> <p>- Hvordan opplevde du oppfølging av vinterutdanning på lagførerskolen? Hvor ofte hadde dere utdanning i vinterkompetanse?</p> <p>- Følte du deg trygg på å ha ansvar for og å lede soldater på vinterstid etter endt lagførerskole? Hvorfor/hvorfor ikke?</p> <p>- Fikk du noe form for oppfølging når det kommer til vinterutdanning og vinterkompetanse i avdeling etter lagførerskolen? I så fall hva, hvordan foregår oppfølgingen og hvilke oppfatninger har du av den? Om du ikke fikk det; Hva tror du grunnen til det er?</p>

Vedlegg 3

Godkjenning fra NSD og Forsvaret

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Vurdering

Skriv ut

Referansenummer

325359

Prosjekttittel

«Lagførerens vinterkompetanse: En kvalitativ undersøkelse av lagførerens evne til å drive utdanning, trening og øving vinterstid etter endt lagførerskole, og hvordan dette blir fulgt opp i avdeling»

Behandlingsansvarlig institusjon

Forsvarets Høgskole / Krigsskolen

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Ola Kjørstad, okjorstad@mil.no, tlf: 90613274

Type prosjekt

Studentprosjekt, bachelorstudium

Kontaktinformasjon, student

Bendik Landsem, blandsem@mil.no, tlf: 95898750

Prosjektperiode

01.03.2022 - 19.04.2022

Vurdering (1)

09.03.2022 - Vurdert

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved.

Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personverregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder).

Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i

personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!



Vår saksbehandler
Audun Benjamin Bengtson, aubengtson@mil.no
+47
FHS/FAGSTAB/SEK FOU ADM

Vår dato
2022-03-21

Vår referanse
2022/012044-002/FORSVARET/ 919

Tidligere dato **Tidligere referanse**

Til
Bendik Landsem
.
..

Kopi til
HÆR/FLF/GSV/Michael Spanne Rozmara
HÆR/HVS/FVS/Jo Christen Haugom

Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

1 Bakgrunn

Forsvarets høyskole (FHS) har mottatt din søknad av 9. mars 2022 om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet det skal innhentes data til er en bacheloroppgave, og følgende problemstillinger er oppgitt: «Er vinterkompetansen til lagførere på GSV tilstrekkelig nok til å drive utdanning, trening og øving av soldater i avdeling, og i hvor stor grad følges vinterutdanning av lagførere opp etter endt lagførerskole?». Det skal gjennomføres intervju med personell ved GSV, Lagførerskolen og Forsvarets Vinterskole og tillatelse er innhentet ved Michael Spanne Rozmara og Jo Christen Haugom.

2 Drøfting

Vurdering av søknader om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål er regulert av *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger til forskning og gjennomføring av spørreundersøkelser*, fastsatt av sjef HR-avdelingen i Forsvarsstaben 1. mai 2018.

I henhold til punkt 2.3 og 2.4 i denne bestemmelsen er det en forskningsnemnd oppnevnt av sjef FHS som har myndighet til å behandle søknader om tillatelse til datainnsamling i Forsvaret. Kriterier og rettsgrunnlag som skal legges til grunn for vurderingen er omtalt i punkt 4.1 og 4.2.

Forskningsnemnda har vurdert din søknad som tilfredsstillende i henhold til gjeldende krav.

3 Vedtak

Søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål innvilges. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt 19. april 2022.

4 Vilkår for tillatelsen

Det er kun gitt tillatelse til innhenting av det datamaterialet som fremgår av søknaden. Data hentet fra Forsvaret skal ikke benyttes til andre formål enn den aktuelle bacheloroppgaven. Ved prosjektslutt skal alle data hentet fra Forsvaret slettes. Det skal sendes sluttmelding til FHS vedlagt bacheloroppgaven. Sluttmelding sendes til fhs.datautlevering@mil.no

Postadresse Postboks 800 Postmottak 2617 Lillehammer Norge	Besøksadresse Oslo mil/Akershus 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 1
--	---	---	---	---------------------

Sven Gabriel Holtmark

Leder forskningsnemnda

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