



Eksamen i Emne OPG3401 Bacheloroppgave

“Opplevelsen av utbrenthet blant militære ledere under utdanning”
-En kvalitativ studie av risikofaktorer identifisert hos kadetter ved Luftkrigsskolen

**av
Kadett Heidi Skolseg Holm & Kadett Tiril Bolstad**

Antall ord: 14743

Godkjent for offentlig publisering

Publiseringsavtale

En avtale om elektronisk publisering av bachelor/prosjektoppgave

Kadettene har opphavsrett til oppgaven, inkludert rettighetene til å publisere den.

Alle oppgaver som oppfyller kravene til publisering vil bli registrert og publisert i Bibsys Brage når kadettene har godkjent publisering.

Oppgaver som er graderte eller begrenset av en inngått avtale vil ikke bli publisert.

Vi gir herved Luftkrigsskolen rett til å gjøre denne oppgaven tilgjengelig elektronisk, gratis og uten kostnader	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nei
Finnes det en avtale om forsinket eller kun intern publisering? (Utfyllende opplysninger må fylles ut)	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nei
Hvis ja: kan oppgaven publiseres elektronisk når embargoperioden utløper?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nei

Plagiaterklæring

Vi erklærer herved at oppgaven er mitt eget arbeid og med bruk av riktig kildehenvisning.

Vi har ikke nyttet annen hjelp enn det som er beskrevet i oppgaven.

Vi er klar over at brudd på dette vil føre til avvisning av oppgaven.

Dato: 02-05-2023

Forord

Som fremtidige troppssjefer må vi etablere kunnskap og kompetanse om hvordan vi skal ta vare på personellet vårt, og en slik etablering starter allerede på Luftkrigsskolen. Gjennom denne oppgaven ønsker vi å belyse faktorer som ledere må være bevisste på i en hverdag preget av tempo, press og krav, og vi ønsker å rette lyset mot psykisk helse i en tidlig fase av offiserskarrieren. Denne bacheloroppgaven har til hensikt å rette fokuset mot temaet utbrenthet, og øke vår og organisasjonens forståelse av tematikken.

Vi vil rette en stor takk til alle som har deltatt i forskningsprosjektet vårt. Tusen takk til respondentene våre, og alle andre som viste interesse for å bidra inn mot oppgaven vår. Dere viser vilje til å bidra, og engasjement for å skape en mer bærekraftig organisasjon.

Forskningsprosjektet hadde ikke blitt det samme uten deres hjelp. Tusen takk til vår veileder Cornelia Vikan for gode råd og bunnsolid støtte. Du har gitt oss rom til å prøve, og rettledning når vi har feilet. Dette har hjulpet oss til å opprettholde troen på vår forskningsprosess. Det har vært krevende, men vi har kommet frem til et produkt vi kan presentere med stolthet.

Avslutningsvis ønsker vi å takke hverandre som forfattere. Vi har utnyttet hverandres styrker og lært masse gjennom hverandres tanker, innspill og meninger. Gjennom prosessen har vi heiet på hverandre, og vi tar med oss alle erfaringer inn i vår offiserskarriere.

Tusen takk.

Innholdsfortegnelse

Forord	3
1.0 Innledning.....	6
1.1 Problemstilling	6
1.2 Begrunnelse for valg av tema	6
1.3 Avgrensing	7
1.4 Begrepsavklaring.....	7
1.4.1 Utbrenthet.....	7
1.4.2 Krav.....	8
1.4.3 Forventninger	8
1.4.4 Press	9
1.4.5 Prestasjoner	9
1.4.6 Forpliktelse.....	9
1.4.7 Tilhørighet.....	10
1.5 Struktur	10
2.0 Metode.....	11
2.1 Valg av metode.....	11
2.2 Datainnsamling.....	12
2.3 Utvalg	14
2.4 Intervjuguide.....	14
2.5 Dataanalyse.....	15
2.6 Oppgavens gyldighet og troverdighet	16
2.7 Metodiske betraktninger.....	17
2.7.1 Forskerens rolle	17
2.7.2 Etske forhold	18
3.0 Teori	20
3.1 Utbrenthet	20
3.1.1 Emosjonell utmattelse.....	20
3.1.2 Depersonalisering	21
3.1.3 Redusert ytelse.....	21
3.2 Stress.....	22
3.2.1 Belastning	22

3.2.2 De ulike arenaene	22
3.2.3 Mestring.....	23
3.3 Kultur.....	24
3.3.1 Organisasjonskultur	24
3.3.2 Organisasjonsforpliktelse.....	24
3.3.3 Prestasjon og forventninger	25
4.0 Presentasjon av resultater	27
5.0 Drøfting	29
5.1 Krav og forventninger.....	29
5.1.1 Sammenlikning internt blant kadettene	30
5.1.2 Forventninger til kadettene	31
5.1.3 Deloppsummering	33
5.2 Press og prestasjoner.....	33
5.2.1 Indre og ytre press	35
5.2.2 Prestasjonspress	36
5.2.3 Deloppsummering	38
5.3 Forpliktelse og tilhørighet.....	39
5.3.1 Å være en militær student – en splittet tilhørighet	39
5.3.2 En del av miljøet.....	41
5.3.3 Deloppsummering	42
6.0 Avslutning	44
6.1 Konklusjon	45
6.2 Anbefaling til videre forskning	45
7.0 Litteraturliste	46

1.0 Innledning

Forsvaret skal kunne håndtere sikkerhetspolitiske kriser og anslag av ulik grad, samtidig som de skal kunne håndtere ulike typer krenkelse av norsk suverenitet (Forsvaret, 2020a, s. 5). For å kunne håndtere slike situasjoner er vi avhengig av en rekke ressurser, og innfasingen av avansert og nytt materiell er en viktig del av opprettholdelsen av norsk forsvarsevne. Samtidig påpeker Forsvarssjefen at personellet er Forsvarets viktigste ressurs (Fjellestad, 2021).

Ansatte i Forsvaret står overfor krevende arbeidsoppgaver, og kan møte ekstreme situasjoner både nasjonalt og internasjonalt. I en organisasjon preget av redusert bemanning og økende antall arbeidsoppgaver utsettes de ansatte for påkjenninger og belastninger over tid. «Sjef Luftforsvarets Lederskapskonferanse» i 2021 viser til at flere ansatte i Luftforsvaret kjenner på konsekvensen av det å stå under høyt press over lengre tid, og at dette tærer på motivasjon, innsats og yteevne. Flere viser til at det er for mye som skal gjøres, med for få ressurser tilgjengelig. En konsekvens av dette kan gjøre at enkelte føler seg utbrent, slitne og emosjonelt utmattet. Under Lederskapskonferansen i 2021 kom det frem at dette er en reell utfordring i Luftforsvaret, helt fra utdanningsinstitusjoner til operative avdelinger. Oppdraget løses, men det tærer på personellet.

Som kadetter ved Luftkrigsskolen har vi et bevisst forhold til at det venter en krevende og spennende jobb etter endt utdanning. Gjennom denne oppgaven ønsker vi å belyse hvilke faktorer ledere må være klar over i en hverdag preget av høyt tempo, stort press og flere krav, og vi ønsker å skape en bevisstgjøring rundt psykisk helse. Gjennom å forske på kadetter ved Luftkrigsskolen har vi fått muligheten til å undersøke en personellkategori som til sammen utgjør Luftforsvarets fremtidige ledere. Et kjent uttrykk i Luftforsvaret er «mission first-people and safety always». For å kunne løse oppdraget er vi avhengig av personellet, og da må vi evne å ta vare på hverandre.

1.1 Problemstilling

Med utgangspunkt i dette har vi utledet følgende problemstilling:

Hvilke faktorer kan føre til opplevelsen av utbrenthet blant unge ledere under utdanning på Luftkrigsskolen?

1.2 Begrunnelse for valg av tema

Bakgrunnen for vårt valg av tema er tett knyttet til jobben vår etter endt utdanning. Som kommende militære ledere, og offiserer i Luftforsvaret, har vi gjentatte ganger diskutert hvor

viktig menneskene er for organisasjonen. Som linjeledere med personellansvar er en svært sentral del av vårt oppdrag at vi skal ta vare på de rundt oss. I tillegg har vi et bevisst forhold til at vi skal fungere som nærmeste sjef for våre ansatte og som foresatte for våre vernepliktige. Med vår tidligere erfaring som vernepliktige flysoldater i Luftforsvaret har vi et forhold til hvor viktig troppssjefen er i en vernepliktigs hverdag, og hvor mye tillit man har til vedkommende. Summen av dette har i stor grad dannet grunnlaget for vår interesse i å forske på temaet utbrenthet, og vi ønsker å avdekke hvilke faktorer som kan føre til dette fenomenet.

Som deltakere på «Sjef Luftforsvarets Lederskapskonferanse 2021» ble vi begge oppmerksomme på at høy arbeidsbelastning, forventinger og press påvirker personellet i forsvarsgrenen, men det var vanskelig å finne kilden til årsaken. Vi ser på dette som en god mulighet til å utforske tematikken ytterligere, og denne undersøkelsen er et bidrag til å rette søkelyset mot psykisk helse i en organisasjon som Forsvaret.

1.3 Avgrensning

For å avgrense oppgaven vår har vi valgt å se på hvordan kadetter ved Luftkrigsskolen opplever risikofaktorer knyttet til utbrenthet. Vi undersøker kadetter som er på sitt andre studieår, altså halvveis i det treårige studieløpet. Bakgrunnen for valget henger sammen med at respondentene har vært gjennom den samme utdanningen, og tilegnet seg lik kompetanse, uavhengig av bransje, kjønn og tidligere militær erfaring. Denne målgruppen er interessant fordi de skal jobbe som militære ledere i Luftforsvaret, og i løpet av utdanningen tilegner de seg felles kunnskap. I tillegg har de vært kadetter i mer enn 18 måneder, noe som gir dem et referansegrunnlag i forhold til belastning over tid og variasjon i utdanningen. Oppgaven er avgrenset til identifisering av faktorer, og vil ikke ta for seg eventuelle tiltak.

1.4 Begrepsavklaring

For å synliggjøre hva vi legger i oppgavens nøkkelbegreper ønsker vi å beskrive disse. Avklaringene er basert på oppgavens teoretiske forankring, og tolkningene vi har gjort under intervjuene.

1.4.1 Utbrenthet

Begrepet utbrenthet består av tre dimensjoner som påvirker personen som er rammet av fenomenet. Disse tre dimensjonene er *emosjonell utmattelse*, *reduisert ytelse* og *depersonalisering*. Kort forklart handler dette om at en opplever et kognitivt metningspunkt,

mister viljen til å arbeide hardt og tar mental avstand fra den man identifiserer seg som. Disse dimensjonene er basert på forskerne Christina Maslach og Susan Jacksons arbeid fra 1978 (Falkum, 2020, s. 1). Dette er en av flere definisjoner av begrepet, men vi kommer til å bruke dette for å forklare utbrenthet som fenomen. En mer utfyllende beskrivelse finnes i teorikapittelet.

I drøftingen er det seks begreper som brukes for å svare på oppgavens problemstilling. Disse begrepene er basert på funnene vi gjorde under intervjuene, og de vil være sentrale i drøftingen. Begrepene vi tar for oss er *krav*, *forventninger*, *press*, *prestasjoner*, *forpliktelse* og *tilhørighet*.

1.4.2 Krav

I denne oppgaven skiller vi mellom *formelle* og *uformelle krav*. Dette ble tydeliggjort under intervjuene vi gjennomførte. Formelle krav er det som kreves av skolen for å bestå utdanningen. Eksempler på dette er eksamener, innleveringer og øvelser. Uformelle krav er å delta aktivt i det sosiale, bidra i Kadettsamfunnet¹ og legge ned en innsats for kadettmassen. Dette vil være utgangspunktet for hvordan vi buker begrepet krav. Det skal også legges til at krav omhandler respondentenes privatliv, eksempelvis fra foreldre, kjærester og sivile venner. Dette kan forstås som uformelle krav. Eksempler på slike krav kan være å ringe minst en gang i uken, holde seg oppdatert på deres liv og dra på besøk ved ledig tid.

1.4.3 Forventninger

Forventninger forklares som det uskrevne regelsettet som utvikles basert på kulturen i en gruppe. Måten vi bruker begrepet forventninger baserer seg på respondentenes svar. Vi har identifisert at begrepets betydning delvis samsvarer med krav. Luftkrigsskolen som institusjon har forventninger til den “generelle kadett”. Dette betyr at skolen har fastsatte kriterier til hvordan en kadett skal opptre og hva som skal gjennomføres for å bestå utdanningen. Dette er forventninger til den militære profesjon, og hverdagen som student. Et eksempel på dette er obligatorisk oppmøte i all undervisning, og at kadettene skal ta ansvar for egen offisersutvikling. Dette fremkommer i emneplaner for de respektive fagene. I tillegg sier respondentene at det finnes sosiale forventninger blant kadettene. Et eksempel på dette er at

¹ Kadettsamfunnet er en frivillig organisasjon som har til hensikt å skape trivsel og sosialt samvær blant elever og ansatte ved Luftkrigsskolen.

dersom man er god i en idrett forventes det at en skal bli med på et idrettslag for å heve nivået på treningene.

1.4.4 Press

Vi knytter begrepet press til opplevelsen av en belastning. En av respondentene beskrev belastning som noe som tar mer energi enn det gir. Videre ble det eksemplifisert med at press kan oppstå i forbindelse med skolearbeid, eller som et resultat av høye forventninger. I tillegg trekker flere av respondentene frem uttrykket *sosialt press*, og beskriver det som en forventning om å aktivt delta i det sosiale fellesskapet. Disse forventningene kan eksempelvis være å delta på kadettene arrangementer eller å aktivt møte på fellestreninger. En av respondentene påpeker at presset om å tilfredsstille slike forventninger vil kunne oppleves som belastende over tid. Vi tolker derfor press som noe som man føler seg tvunget til å gjøre, og som er forventet at man skal gjennomføre.

1.4.5 Prestasjoner

Under intervjuene kom det frem at kadettene sammenligner prestasjoner og måloppnåelse. Dette betyr at prestasjoner handler om i hvor stor grad man mestrer en oppgave eller aktivitet. Vi bruker derfor begrepet prestasjoner som en referanse på hvor godt man tilfredsstiller det som er forventet av den enkelte. Kadettene trekker frem at begrepet er sentralt i kadett hverdagen, i skolesammenheng og i privatlivet. Derfor er det relevant å bruke alle arenaene for å beskrive hvorvidt de føler at de lykkes eller mislykkes med pålagte oppgaver.

1.4.6 Forpliktelse

Respondentene bruker begrepet forpliktelse om det ansvaret man har overfor noe. For å trekke frem et eksempel kan man ta utgangspunkt i en kadetts forhold til Forsvaret som organisasjon. Dersom man som kadett er bevisst det faktum at en er tilknyttet den militære profesjon, vil man kunne kjenne på en forpliktelse overfor sin rolle. Under intervjuene kom det frem at kadettene kjenner på forpliktelse overfor mye i hverdagen. Eksempler som trekkes frem er kadettrollen, Forsvaret som organisasjon, deres rolle i vennegjengen og som familiemedlem. Vi kommer derfor til å bruke forpliktelse for å peke på hva man føler et ansvar overfor.

1.4.7 Tilhørighet

Vi tolker begrepet tilhørighet som hvordan respondentene føler de er en del av noe, og hva dette ansvaret innebærer. Eksempelene som ble trukket frem under intervjuene dreide seg om eget kull, Luftkrigsskolen, Forsvaret og Kadettsamfunnet. Den enkeltes opplevelse av tilhørighet vil avhenge av i hvor stor grad en føler seg som en del av gruppen. Det handler også om at man er kjent med sin rolle og plass. Vi kommer derfor til å bruke tilhørighet for å beskrive hvorvidt respondentene føler seg viktige for ulike grupper.

1.5 Struktur

Innledningsvis vil vi presentere den kvalitative forskningsmetoden i detalj. Videre vil vi presentere teori om utbrenthet, stress og kultur. Forskningsmetoden og teorien vil sammen legge grunnlaget for drøftingsdelen. Tyngden i oppgaven vil bestå av drøfting, hvor resultatene fra forskningsmetoden drøftes opp mot teorien for å skape forståelse for hvilke faktorer som kan føre til opplevelsen av utbrenthet. Avslutningsvis vil vi svare på problemstillingen vår ved å løfte frem hovedfunn, og legge frem anbefalinger til videre forskning.

2.0 Metode

Innenfor forskning og forskningsprinsipper finnes det en rekke fremgangsmåter for innhenting og behandling av data. I dette kapittelet vil vi ta for oss valgt metode med fokus på åpne, individuelle intervjuer. Kapittelet vil redegjøre for vår metodisk tilnærming, herunder begrunnelse for valg av metode, datainnsamlingsmetode og dataanalyse. Videre vil vi ta for oss oppgavens gyldighet og troverdighet før vi presenterer våre metodiske betraktninger.

2.1 Valg av metode

Undersøkelser har til hensikt å utvikle kunnskap om virkeligheten. Hensikten med forskning er å finne, undersøke og framstille informasjon om faktiske forhold ved å bruke gyldig og troverdig kunnskap som et virkemiddel (Jacobsen, 2018, s. 15). For å kunne lykkes med en slik fremstilling er det viktig å ha en gjennomtenkt plan for fremgangsmåten. En slik plan er også kjent som metode (Jacobsen, 2018, s. 15). Metode er en måte å gå frem på for å samle inn data og tilegne seg kunnskap om virkeligheten, og den vil skape beskrivelse, kontroll og resultater for forskeren (Jacobsen, 2018, s. 21). Metodens egnethet og relevans varierer ut fra type forskning, og de deles hovedsakelig inn i to tilnærminger; *kvalitativ* og *kvantitativ* (Jacobsen, 2018, s. 24).

Gjennom studiet har vi i størst grad benyttet oss av en kvalitativ tilnærming. En kvalitativ tilnærming har som utgangspunkt at virkeligheten er for kompleks til å reduseres til tall (Jacobsen, 2018, s. 24). Dette fører til at man må samle inn informasjon i form av ord for å skape rom for nyanser og perspektiver (Jacobsen, 2018, s. 24). Hovedfokuset ved en kvalitativ tilnærming er med andre ord å få tak i variasjon og mangfold gjennom opplevelser og fortolkninger (Jacobsen, 2018, s. 141). Hensikten er å innhente data som danner grunnlag for en ny forståelse av en forekomst. Dette gjøres ved å fremskaffe informasjon om fenomener, enkeltindivider eller grupper (Brottveit, 2021, s. 66). Innsamlingen av kvalitative data kan gjøres ved å bruke forskjellige metoder, hvor det skilles mellom intervju, observasjon og dokumentundersøkelse (Jacobsen, 2018, s. 145). Gjennom en kvalitativ tilnærming, og ved bruken av ulike metoder, ønsker forskeren å få tak i kunnskap om virkeligheten gjennom språk, dialog og samhandling. En slik tilnærming skiller seg ut fra det kvantitative metoden hvor man ønsker å generalisere omfang mellom fenomener, og hvor dataen foreligger i form av tall eller andre mengdetermer (Jacobsen, 2018, s. 141).

En kvalitativ metode egner seg best når man ønsker å avklare hva som ligger i et begrep eller i et fenomen. En kvalitativ tilnærming har som oftest til hensikt å få frem hvordan mennesker forstår og fortolker en gitt situasjon (Jacobsen, 2018, s. 133). Kvalitative metoder får frem nyanserte beskrivelser av et tema, og det kan bidra til å skape sammenheng mellom individ og kontekst (Jacobsen, 2018, s. 133).

I denne studien ønsker vi nettopp å undersøke faktorer som fører opplevelsen av utbrenthet blant unge militære ledere under utdanning. Mer spesifikt ønsker vi å undersøke fenomenet blant kadetter ved Luftkrigsskolen. Valg av metode falt derfor på åpne, individuelle intervjuer med middels strukturingsgrad. Det innebærer at vi som forskere på forhånd har definert hva som er aktuell informasjon å hente ut gjennom bestemte og relevante spørsmål.

2.2 Datainnsamling

Den valgte innsamlingsmetoden for dette studiet er altså åpne, individuelle intervjuer med middels strukturingsgrad. Intervjuer er en samtale hvor formålet er å innhente informasjon for å “få frem enkeltindividers fortolkning av et eller annet fenomen” (Jacobsen, 2018, s. 147). Det åpne, individuelle intervjuet kjennetegnes ved at samtalen struktureres som i en vanlig dialog. Målet med samtalen er å skape forståelse og mening som kan bidra til økt kunnskap (Jacobsen, 2018, s. 147). En slik datainnsamlingsmetode er hensiktsmessig når relativt få enheter skal undersøkes, ved undersøkelse av enkeltindividers holdninger, eller ved interesse knyttet til enkeltindividers fortolkninger av et fenomen (Jacobsen, 2018, s. 147).

Det åpne, individuelle intervjuet åpner opp for en dynamisk og nyansert samtale, med mulighet for å studere meninger, holdninger og erfaringer (Tjora, 2017, s. 114). En slik samtale kan også fungere som et virkemiddel for å få forskeren til å forstå respondentens opplevelser, og hvordan vedkommende reflekterer over dette (Tjora, 2017, s. 114). I et slikt intervju benytter man seg av åpne spørsmål som kan gi respondentene mulighet til å gå i dybden, og til å dele synspunkter, oppfatninger og holdninger rundt spesifikke, forhåndsbestemte temaer (Tjora, 2017, s. 113).

Ved kvalitative undersøkelser og forskningsintervjuer er det vanlig å omtale intervjuobjekter som *respondenter* eller *informanter*. Respondenter er personer med direkte kjennskap til et fenomen, gjerne ved at de har deltatt i en hendelse eller ved at de er medlem av en spesiell gruppe (Jacobsen, 2018, s. 178). Informanter er personer som selv ikke representerer gruppen

vi undersøker, men som har god kunnskap om fenomenet (Jacobsen, 2018, s. 178). Gjennom studiet vil vi omtale intervjuobjektene som respondenter fordi de intervjues på grunn av erfaringer, opplevelser og personellkategorien de tilhører.

Åpne, individuelle intervjuer kan gjennomføres på flere måter (Jacobsen, 2018, s. 149). Med utgangspunkt i problemstillingen, som tar for seg unge ledere under utdanning på Luftkrigsskolen, valgte vi å gjennomføre intervjuene som et fysisk møte mellom intervjuer og respondent (Jacobsen, 2018, s. 148). En slik kvalitativ tilnærming har både fordeler og utfordringer. Først og fremst vil et fysisk møte mellom intervjuer og respondent bidra til en tidlig og tydelig etablering av tillit og åpenhet (Jacobsen, 2018, s. 148). Å være fysisk nær hverandre åpner for «tett, dynamisk og informasjonsrik kommunikasjon» (Jacobsen, 2018, s. 147), samtidig som man kan redusere faren for tekniske utfordringer og andre distraksjoner. Som forskere opplevde vi en tydelig etablering av tillit, og dette ble også bekreftet av respondentene ved intervjuets slutt. Flere av respondentene trekker frem at intervjuet med tilhørende for- og etterarbeid virker nøye planlagt, og at behandlingen av både data og personell er ivaretatt. Videre opplever vi som forskere at vi har god kontroll på intervjusituasjonen, og at vi har overskudd til å ta tak i funn og tilrettelegge for refleksjon. Å gjennomføre fysiske intervjuer krever mye av både intervjuer og respondent, og det stiller krav til intervjuerens oppmerksomhet. Intervjuer må være til stede under hele intervjuet, og være i stand til å stille de riktige spørsmålene, ta tak i svarene og gi støtte der det er behov. Det kan være psykisk belastende å være så investert i en samtale, noe vi som forskere merket på grunn av avsatt tid til datainnsamlingen. Vi gjennomførte samtlige intervjuer med tilhørende transkribering innenfor en tidsperiode på seks dager, og vi kunne med fordel hatt mer tid mellom hvert intervju. Videre opplevde vi utfordringer ved å ivareta respondentenes anonymitet på grunn av valgt lokasjon. Som kadetter som skulle intervjuer andre kadetter kan det fort bli synlig hvem som har meldt seg til forskningsprosjektet. I slike tilfeller er det viktig å være diskret, og ikke synliggjøre i stor grad at det gjennomføres intervjuer. Et tiltak vi gjorde var å legge intervjuene i tidsrom hvor det var mindre åpenbart at noen var borte, og vi brukte grupperom hvor det var liten sannsynlighet for å bli forstyrret. Vi opplevde ingen direkte utfordringer knyttet opp mot dette, men vi var hele tiden bevisst vårt ansvar rundt ivaretagelsen av respondentenes anonymitet.

Som nevnt er den valgte innsamlingsmetoden for dette studiet åpne, individuelle intervjuer. Å belyse fenomener eller temaer fra flere ståsteder og innfallsvinkler er svært omfangsrikt og

tidkrevende (Brottveit, 2021, s. 93). Dette erfarte vi i forbindelse med forberedelser, gjennomføring og etterarbeid knyttet til hvert enkelt intervju. Spesielt etterarbeidet krevde mye av oss som forskere, da vi ønsket å gjengi svarene så korrekt som mulig. Vi kunne med fordel planlagt intervjuene med mer tid mellom for å møte mer opplagt til hver gjennomføring. Ved å gjennomføre kun fem intervjuer sørget vi for at det var kvalitet i alle fasene knyttet til datainnsamlingen. Dersom vi hadde gjennomført flere intervjuer ville kvaliteten på arbeidet antakelig vært lavere.

2.3 Utvalg

Utvalget av respondenter er basert på problemstillingens avgrensning, hvor vi tar for oss unge ledere under utdanning ved Luftkrigsskolen. Dette fører til at vi ekskluderer militært og sivilt ansatte, vernepliktige og lærlinger. Målet med studiet er å belyse risikofaktorer for utbrenthet blant kadetter. Utvalget er også gjort på bakgrunn av et ønske om å undersøke belastningen i arbeidsforholdet hos kadetter ved en utdanningsinstitusjon, hvor samtlige skal ut i en arbeidshverdag preget av høyt tempo og mange krav.

Videre ønsket vi et utvalg som inkluderer både mannlige og kvinnelige kadetter med erfaring fra ulike funksjoner, roller og avdelinger. Gjennom å velge ut respondenter fra en middels homogen gruppe kunne vi sikre oss et bredt og godt representativt utvalg, og vi kunne få frem flere synspunkter i ulike opplevelser av samme fenomen (Jacobsen, 2018, s. 185).

Respondentene har stort felles erfaringsgrunnlag med mange av de samme opplevelsene, men det finnes forskjeller innenfor kjønn, alder og bakgrunn. Av hensyn til personvern vil det ikke forekomme beskrivelse av stilling, erfaring, ansiennitet eller kjønn.

2.4 Intervjuguide

For å sikre at samtalen mellom forsker og respondent er åpen, strukturert og forberedt, er det essensielt med en intervjuguide. En intervjuguide er en oversikt over hvilke temaer man ønsker å belyse i løpet av et intervju, og den fungerer som et verktøy for å stille aktuelle spørsmål (Jacobsen, 2018, s. 150). I forkant av intervjuene utarbeidet vi en slik oversikt, og vi benyttet oss av den under samtlige intervjuer for å sikre likhet og forutsigbarhet for videre analyse.

I forkant av intervjuene fikk respondentene tilsendt både intervjuguide og samtykkeerklæring slik at vi kunne skape forståelse for hva forskningsprosjektet ville ta for seg. Det ga dem også

muligheten til å forberede seg på intervjuenes tematikk. Vi ønsket å tilrettelegge for en god samtale, og å gi respondentene så gode inngangsverdier som mulig. Spørsmålene i intervjuguiden var nøye gjennomtenkt og vurdert, og vi ønsket å stille spørsmål som fremsto som klare og tydelige for respondenten. Vi har også unngått å stille lukkede spørsmål da vi ønsket å tilrettelegge for refleksjoner og utgreiinger. Intervjuguiden tok utgangspunkt i de samme spørsmålene ved hvert intervju. Likevel var det enkelte variasjoner ved hvert intervju basert på respondentenes svar, og oppfølgingsspørsmål fra intervjuer.

Innledningsvis i hvert intervjuer redegjorde respondenten kort for hva vedkommende la i begrepene *emosjonell utmattelse* og *belastninger*. Videre tok samtalen for seg respondentenes opplevelse av interne og eksterne forhold, i tillegg til deres oppfatning av kultur og press. Avslutningsvis fikk respondentene mulighet til å komme med egne kommentarer, betraktninger eller tillegg. Slike spørsmål kan åpne opp for nye poenger eller innspill, og vi som intervjuholdere måtte være bevisste på at dette punktet kunne gi svar som ikke var relevant for vår problemstilling. Likevel opplevde både vi og respondenten dette punktet som givende, og det avdekket informasjon med høy relevans for oppgaven.

2.5 Dataanalyse

Etter at intervjuene var gjennomført startet vi med transkribering av lydopptakene. En transkripsjon er en konkret omdanning av en muntlig samtale til en skriftlig tekst (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 210). Når materialet fra et intervju struktureres i tekstform blir det enklere å få oversikt, og struktureringen er i seg selv begynnelsen på analysen (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 206). Videre bidrar transkriberingen til at man blir godt kjent med datamaterialet, og det man skal jobbe videre med. Ved å lese den skriftlige fremstillingen av intervjuet oppdaget vi som forskere aspekter og nyanser ved samtalen som ikke kom like tydelig frem under den praktiske gjennomføringen.

For å analysere datamaterialet valgte vi å benytte oss av innholdsanalyse. Innholdsanalyse er basert på at uttalelser eller observasjoner som er gjort under et intervju kan reduseres til temaer eller kategorier (Jacobsen, 2018, s. 207). Det er da sentralt å finne relevante kategorier, og fylle disse kategoriene med mening (Jacobsen, 2018, s. 207). Hensikten med dette er å se på forskjeller og sammenhenger i de svarene som er gitt, opp mot de kategoriene vi har definert. Innenfor analyse av datamaterialet har vi benyttet oss av teknikken *åpen koding*, hvor vi har plassert informasjon og uttalelser som omhandler det samme i en gruppe eller en

kategori, og fargekodet denne. Hensikten med dette er å forenkle kompliserte data ved å plassere den i et sett med flere og mindre grupper av data (Jacobsen, 2018, s. 207). Denne fasen startet med at vi gikk gjennom datamaterialet fra intervjuene, og fargekodet de uttalelsene som var relevante opp mot problemstillingen. Deretter plasserte vi funnene inn i ulike kategorier, og førte de opp i skjemaer. Fordi intervjuguiden vår var delt inn i ulike temaer, og samtlige respondenter ble stilt de samme spørsmålene, var uttalelsene sortert til en viss grad. Ettersom vi benyttet oss av teknikken åpen koding ble kategoriene basert på resultatene av intervjuene, fremfor at vi brukte aksial koding hvor man danner kategorier i forkant av analysen (Jacobsen, 2018, s. 207). Som et resultat av åpen koding, og tilhørende kategorisering, endte vi opp med følgende kategorier: Forventninger, press, krav, forpliktelse, prestasjoner, belastninger og kultur. Avslutningsvis så vi på helheten av datainnsamlingen og sammenfattet kategoriene våre til tre grupper som danner grunnlaget for videre drøfting: *Krav og forventninger, Press og prestasjon, og Forpliktelse og tilhørighet.*

2.6 Oppgavens gyldighet og troverdighet

Å tolke resultatene av en undersøkelse innebærer å reflektere over meningsinnholdet til den innsamlede dataen (Thagaard, 2013, s. 193). Forskning beskrives som innsamling og behandling av data, hvor hensikten er å frembringe gyldig og troverdig kunnskap om virkeligheten (Jacobsen, 2018, s. 16). Som nevnt tidligere har kvalitative undersøkelser til hensikt å ta for seg beskrivelser og fortolkninger av fenomener (Thagaard, 2013, s. 22). Når slike fortolkninger fremheves er det viktig å problematisere hva den kvalitative undersøkelsen presenterer ved å vurdere forskningens gyldighet og troverdighet.

Gyldighet knyttes til spørsmålet om forskningens legitimitet og relevans, og troverdighet knyttes til spørsmål om forskningens pålitelighet (Jacobsen, 2018, s. 17). Gyldighet handler om å samle inn informasjon som er relevant for problemstillingen, og hvorvidt resultatene gir svar på de spørsmålene vi har stilt (Jacobsen, 2018, s. 17). Gyldighet innenfor kvalitativ forskning viser med andre ord til hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det som skal undersøkes. I denne sammenhengen vil det være om intervjuene gjenspeiler det temaet vi ønsker å undersøke. For å kunne besvare problemstillingen vår har vi undersøkt, systematisert og beskrevet respondentenes holdninger til opplevelsen av utbrenthet. Gjennom dette har vi kartlagt hvilke holdninger som sto sterkest. For å ivareta oppgavens gyldighet har vi underveis reflektert over hvorvidt respondentenes svar er relevante for oppgaven. Det kan videre stilles spørsmål ved om vi har tilstrekkelig grunnlag for å uttale oss om utbrenthet som

fenomen når utvalget består av kun fem respondenter. Vi som forskere er innforstått med at oppgavens gyldighet i stor grad avhenger av spørsmålenes utforming, og forventningsavklaringen i forkant av intervjuene. Som en konsekvens av et begrenset antall respondenter var det svært viktig for oss å sikre oppgavens relevans gjennom hele prosessen.

Med troverdighet menes pålitelighet, og hvorvidt noe er til å stole på. Troverdighet brukes ofte i sammenheng med hvorvidt et resultat kan reproduseres på andre tidspunkter av andre forskere (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 276). En troverdig undersøkelse er en undersøkelse som viser til riktige og relevante resultater, og dette krever at prosessen gjennomføres på korrekt måte (Jacobsen, 2018, s. 17). I vårt forskningsprosjekt har vi sikret troverdighet gjennom å være bevisst vår egen rolle, våre erfaringer og framtoning. Som en konsekvens av at vi undersøker egen organisasjon innebærer dette at vi har egne tanker og holdninger til problemstillingen, og dette er noe vi har vært bevisst. Som en følge av dette har vi vært nøye på å ikke forme respondentenes svar, eller å gi for stor plass til våre egne antakelser. Videre har vi benyttet oss av en semistrukturert intervjuguide som har tilrettelagt for en samtale uten tydelige og bestemte føringer. Dette fører til at hvert enkelt intervju formes av respondentenes svar, og gir oss ulike resultater. Hensikten med forskningsprosjektet vårt er å komme frem til resultater som er relevante, riktige og pålitelige, og dette krever at vi stiller kritiske spørsmål og tar konsekvensen av disse (Jacobsen, 2018, s. 17). Det faktum at vi har vært to forskere mener vi at styrker troverdigheten vår i stor grad. Vi har hatt muligheten til å samarbeide om analysen, diskutere de resultater vi har fått og trekke objektive slutninger. Summen av dette har bidratt til å redusere sannsynligheten for mistolkninger og subjektivitet, og dette har styrket oppgavens troverdighet ytterligere.

2.7 Metodiske betraktninger

2.7.1 Forskerens rolle

Når man skal gjennomføre forskning innad i egen organisasjon kan det oppstå beskrivelser i datainnsamlingen som forskeren kjenner seg igjen i. Et resultat av dette er at vi som forskere kan forme svar og betraktninger basert på vår eksisterende relasjon til respondentene. I tillegg kan visse resultater ilegges større gyldighet. Til gjengjeld erfarte vi at forskning på egen organisasjon bidrar til økt engasjement og motivasjon, og dette hadde også innvirkning på respondentene.

En faktor som kan påvirke oppgavens troverdighet er at vi i rollen som forskere har kjennskap til samtlige av respondentene. Vi har gått gjennom det samme utdanningsløpet som respondentene, og det er etablert en faglig og sosial relasjon mellom oss. Som forskere ønsket vi å etablere en tillit mellom respondentene og oss, samt å skape et trygt miljø med rom for deling. Vi opplevde at bekjentskapet bidro til trygghet, og at respondenten delte åpenhertig. Som forskere har vi likevel forsøkt å tilrettelegge for at dette ikke skulle være en påvirkende faktor. Tilretteleggelsen ble gjort ved at begge forskerne var til stede under samtlige intervjuer, og at det ble gjennomført en forventningsavklaring ved intervjuenes oppstart. Dette opplevde vi som positivt, og det var tydelig å lese på respondentenes kroppsspråk at en slik forventningsavklaring hadde god effekt.

2.7.2 Ethiske forhold

Undersøkelser av egen organisasjon avhenger av et grundig og gjennomtenkt arbeid, og at det baserer seg på et tydelig, etisk grunnlag. Å studere noe som er tett på egen hverdag innebærer at man er bevisst hvilke fordeler og ulemper dette kan medføre (Jacobsen, 2018, s. 56). For vårt forskningsprosjekt innebar dette å kunne holde den nødvendige avstanden til det vi skulle forske på (Jacobsen, 2018, s. 57). Forskningsprosjektet vårt undersøker som nevnt hvilke faktorer som kan føre til opplevelsen av utbrenthet, og forskningsgruppen vår er andreårskadetter ved Luftkrigsskolen. Vi er selv kadetter ved Luftkrigsskolen, og dette innebærer at vi har våre egne erfaringer knyttet til tematikken. Med utgangspunkt i dette har det vært viktig for oss å holde avstand til det som skal forskes på og å innta en nøytral rolle, samt å være bevisst på hva som er egne tanker og holdninger.

Som forskere må vi hele tiden vurdere valgene våre ut fra etiske prinsipper. Som nevnt har vi som forskere en nær relasjon til både respondentene som har deltatt i forskningsprosjektet, Luftkrigsskolen som utdanningsinstitusjon og problemstillingen som undersøkes. Som en følge av vår nærhet til forskningsprosjektet vil både metode og resultater kunne påvirkes. Vår erfaring som kadetter samt våre antagelser knyttet til problemstillingen vil kunne forme oppgavens metodiske grunnlag. For å unngå dette har vi hatt et kontinuerlig fokus på vår rolle som forskere sett opp i mot den rollen vi vanligvis har som kadetter. Videre kan vi som forskere bli formet av respondentenes utsagn og ytringer, og vi kan ha påvirket enkelte av respondentene gjennom kroppsspråk og hvordan spørsmål har blitt lagt frem under intervjuer. Det må legges til at antall intervjuer har vært viktig i forbindelse med hvordan vi har tolket og samlet inn informasjon. Ved at vi kun gjennomførte fem intervjuer fikk begge forskere

overskudd til å være mentalt til stede i samtalene fra begynnelse til slutt. Tilbakemeldingene fra respondentene etter intervjuene var at de følte seg viktige for oppgaven, fordi begge forskere var interessert i det de formidlet, og aktivt tok tak i det som ble sagt for å samle ytterligere informasjon og utgreie ved behov. Vi tolker dette som at de etiske prinsippene vi baserte valgene våre på har hatt god effekt.

Etiske retningslinjer internt i forskningsmiljøer krever at forskeren utviser redelighet og nøyaktighet i presentasjonen av forskningsresultater (Thagaard, 2013, s. 24). For å ivareta oppgavens etiske grunnlag har vi som forskere unngått å legge ord i munnen på respondentene. Vi har også holdt oss til intervjuguiden for å sikre at respondentene har hatt samme utgangspunkt under intervjuet. Dette har ført til ulike svar uten at vi har tvunget intervjuet i en bestemt retning. Videre har vi vært bevisst på å ikke tilpasse svar og refleksjoner etter våre antagelser under transkriberingen, og etter å ha valgt ut sitater har respondentene godkjent sine egne utsagn. Vi har benyttet sitatsjekker som et virkemiddel for å forsikre oss om at uttalelser har blitt tolket korrekt, og at respondentene kjenner seg igjen i de sitater som har blitt benyttet. Under etterarbeidet har ikke respondentene vært til stede under hverken transkriberingen eller analysen, og de har ikke hatt muligheten til å påvirke hvordan intervjusamtalen behandles etter endt intervju. Dette gjør at vi som forskere får et særskilt ansvar for at uttalelser tolkes og benyttes på riktig måte, og som en følge av dette har vi inkludert påbegynte refleksjoner, pauser og interjeksjoner. Summen av disse tiltakene bidrar til at de etiske forholdene er tatt hensyn til gjennom hele forskningsprosjektet, og viser at vi er innforstått med vårt ansvar som forskere.

3.0 Teori

3.1 Utbrenthet

Begrepet utbrenthet ble introdusert allerede i 1974 av den tysk-amerikanske psykiateren Herbert Freudenberger (Falkum, 2020, s. 1). Freudenbergers tolkning av utbrenthet dreide seg om to perspektiver; et personlig og et sosialt. Han hevdet at en person som fremsto som uvanlig entusiastisk og følelsesdrevet, og samtidig befant seg i en arbeidssituasjon hvor det var mange krav til vedkommende, hadde anlegg for å føle seg hjelpeløs og muligens pådra seg utbrenthet (Falkum, 2020, s. 2). Et viktig aspekt i forbindelse med forståelsen av begrepet er å definere hvorvidt det er dekkende for alle arenaer i et menneskes liv, eller om det kun tar for seg utvalgte. Legen Atle Roness har definert utbrenthet som et fenomen på arbeidsplassen. Han anser det som en tilstand som fører til både fysisk og mental utmattelse, hvor tilstanden baserer seg på emosjonelt press på arbeidsplassen over tid (Roness, A, 1996, s. 16). En tredje tilnærming til begrepet er knyttet til en tre-delt forståelse av det. For å forstå utbrenthet må man forholde seg til emosjonell utmattelse, depersonalisering og svekket ytelse. Denne forståelsen ble først presentert av de amerikanske sosialpsykologene Christina Maslach og Susan Jackson i 1978 (Falkum, 2002, ss. 58-59), og det er denne forståelsen av begrepet som oppgaven vil ta utgangspunkt i.

3.1.1 Emosjonell utmattelse

Dersom mennesker utsettes for høy belastning over lang tid kan det resultere i emosjonell utmattelse. Begrepet emosjonell utmattelse må sees i sammenheng med depersonalisering for å forstås i sin helhet (Sundquist, 2020). Emosjonell utmattelse kan treffe mennesker på vidt forskjellige stadier i livet, og avhenger av den enkeltes oppfatning av en gitt situasjon. Høyt arbeidspress kan være en utløsende faktor for noen, og store avvik fra normalt tilstand kan føre til emosjonell utmattelse for andre. Dette betyr at det sjeldent er en konkret faktor som utløser opplevelsen av emosjonell utmattelse hos et menneske (Leonard, 2018). Psykolog Stig Berge Matthiesen har gjennom forskning på tematikken klart å identifisere et mønster for emosjonell utmattelse. En person som befinner seg i en krevende situasjon og som i tillegg er usikker på egen rolle vil kunne kjenne på denne formen for utmattelse. Som en konsekvens av dette kan vedkommende endre atferdsmønster. Dette kan innebære å redusere egen belastning ved å distansere seg fra situasjonen, eller ved å prokrastinere. Denne atferden vil kunne føre til at den originale belastningen forsterkes, og vedkommende kan pådra seg utbrenthet dersom det ikke iverksettes tiltak (Matthiesen, 2002, s. 44).

3.1.2 Depersonalisering

Depersonalisering kan beskrives som en følelse av å være distansert fra seg selv. Det innebærer at man kan ha en atferdsendring, eller kjenner på følelser som avviker fra de man vanligvis har. En slik følelse kan vanligvis oppstå dersom man er under stort press over en lengre periode (Benneche, 2021). Depersonalisering kan også handle om at man fysisk eller psykisk distanserer seg fra noen, eller noe. Med andre ord kan det beskrives som en strategi hvor man skaper en avstand fra seg selv, eller den du vanligvis fremstår som. Dette er forbundet med noe negativt, fordi man aktivt går inn for å fjerne de kvalitetene man har som skaper engasjement hos andre mennesker. Eksempler på dette kan være empati, positivitet og humor (Matthiesen, 2002, ss. 30-31). Ifølge psykolog Cecilie Benneche har alle mennesker anlegg for å kunne utsettes for en depersonalisering i noen grad. En utløsende faktor hun trekker frem er mangel på sanseintrykk og hvorvidt man stimuleres i hverdagen. Hvor mottakelig hver enkelt er, avhenger av personlig toleranse og hvor høy belastning man utsettes for i hverdagen eller ved ekstreme situasjoner (Benneche, 2021).

3.1.3 Redusert ytelse

Den tredje faktoren som trekkes frem i Maslach og Jacksons definisjon av utbrenthet er redusert faglig ytelse. Dette er noe som vil kunne påvirke den berørtes selvfølelse (Falkum, 2002, s. 59). Et menneske som opplever at en ikke strekker til, eller mestrer sine tildelte arbeidsoppgaver, vil kunne føle på håpløshet og følelsen av å ha mislyktes. I tillegg henger denne faktoren tett sammen med følelsen av å ikke være god nok. Dette er en subjektiv vurdering. Som en følge av dette vil vedkommende sin evne til å utrykke glede og følelse av tilfredshet påvirkes (American Thoracic Society, 2016). Mennesker som opplever at de har redusert yteevne på arbeidsplassen er mer mottakelige for negative signaler fra andre, og har lettere for å tolke tilbakemeldinger som kritikk fremfor ros (Janssen et. al., 2010).

Mestringstro er relevant i forbindelse med yteevne. Dette henger sammen med at mestringstro er knyttet til hva man selv tror man har kapabilitet til å gjennomføre og lykkes med. Har man stor mestringstro vil man altså kunne yte bedre på arbeidsplassen fordi man har en positiv innstilling til arbeidsoppgaven som skal utføres. Redusert yteevne vil altså korrelere med lav mestringstro, og man vil angripe en oppgave med liten tro på et vellykket utfall (Houge, 2020). Hvis man ser på redusert ytelse i sammenheng med emosjonell utmattelse og depersonalisering, henger de tre sammen. Dersom man ikke har overskudd til å fullføre oppgaver, vil ytelsen reduseres og motivasjonen til å fullføre den aktuelle oppgaven vil påvirkes av at man distanserer seg fra det som skal gjøres (Falkum, 2002, s. 59).

3.2 Stress

Ordet *stress* kan defineres som «følelsen av å ikke takle problemer eller potensielle problemer i en bestemt situasjon eller i livet generelt» (Rogers & Graham, 2001, s. 8). Stress er en form for påkjenning eller en belastning, og det kan oppstå når det er splid mellom menneskets forutsetninger for å mestre en oppgave og belastende faktorer. Menneskets opplevde stressaktivering er subjektiv, og en situasjon vil aktivere individer ulikt. For å kunne handle nødvendig i en stresset situasjon vil den enkelte bruke en form for mestringsstrategi i den hensikt å håndtere situasjonen vedkommende står overfor (Myhrer, 2020, s.44). Belastningen man utsettes for kan kalles en stressor, og kan beskrives som en utløsende effekt eller en konkret påvirkning på individet. Det er som regel dette som trigger en reaksjon, og det stresset bygges rundt. Med andre ord er det stressoren man må håndtere for at stresset skal gi slipp (Samdal et. al., 2017, ss. 4-5).

3.2.1 Belastning

Dersom et menneske utsettes for stress over en lang periode kan det få alvorlige helsemessige konsekvenser (Arbeidstilsynet, 2023). Når stress oppstår går kroppen i en modus som gjør at man får både fysiske og psykiske symptomer. Høye skuldre og oppsperrede øyne er eksempler på fysiske symptomer, og opplevd svekket hørsel er et eksempel på et psykisk symptom (Eid & Harris, 2020, ss. 137-140). Det finnes ikke noe fasit på hvordan stress påvirker kroppen til den enkelte, og reaksjonen og toleransen vår i forhold til stress er derfor ulik. For at stresset skal gi slipp må den som utsettes for det identifisere belastningen og håndtere den, eller sitte med en følelse av at man har evne til å løse det. Når dette skjer, vil kroppen slappe av igjen. Dersom man ikke klarer å håndtere belastningen man står overfor, og dette vedvarer over tid, vil stresset kunne bli skadelig (Arbeidstilsynet, 2023). Dersom man utsettes for en stressbelastning over en lengre periode kan det ha påvirkning på den berørtes psykiske helse. Evnen til å utføre pålagte arbeidsoppgaver samt å fungere i samvær med andre mennesker vil reduseres. Summen av dette kan føre til at man distanserer seg fra sosiale tilbud og isolerer seg. Da vil man ikke kunne få nærhet og støtte fra de rundt seg, og belastningen kan øke ytterligere (Samdal, et. al., 2017, ss. 11-13).

3.2.2 De ulike arenaene

Alle mennesker har ulike roller på forskjellige arenaer i livet. Hovedarenaene omfatter arbeidsplassen, hjemmet, det sosiale og det personlige (Eid & Harris, 2020, ss. 145-146). For å bruke et konkret eksempel kan en offiser på arbeidsarenaen være mamma på hjemmearenaen og fotballspiller på den sosiale arenaen. Summen av et menneskes roller er

vanskelig for andre å se. Som regel har man et forhold til noen på en arena i livet, og det er derfor usikkert hvilken rolle de har på de andre arenaene sine. Dersom noen står overfor en utfordring på hjemmearenaen, som for eksempel dødsfall i nær familie, vil dette kunne påvirke vedkommende på arbeidsarenaen. Hvis kollegaene har innsikt i hva som foregår på hjemmearenaen vil det være enklere å forstå hvorfor vedkommende handler som hen gjør, og det vil ha noe å si for hvordan personen oppfattes. Mennesket er sammensatt og arenaene kombinert vil utgjøre den totale belastningen (Eid & Harris, 2020, s. 146). For personell som jobber i operative yrker, slik offiserer gjør, er denne forståelsen viktig. Påvirkning fra de ulike arenaene vil kunne variere i omfang og varighet, samt fysiske og psykiske reaksjoner (Eid & Harris, 2020, ss.146-148).

3.2.3 Mestring

Begrepet *mestring* er relevant i forbindelse med stress på grunn av atferdsmønster og tilnærming til spesifikke situasjoner (Eid & Harris, 2020, s. 155). Mestring påvirkes av hvilken forventning et menneske har til en situasjon. Dersom situasjonen er gjenkjennbar, vil troen på egen mestring forsterkes. På den andre siden vil en situasjon man ikke har stått overfor oppleves som mer utfordrende, og individets mestringstro vil svekkes (Eid, 2007, s. 150-151). For å forberede seg på en utfordring man ønsker å mestre kan man en mestringsstil benyttes. Tre eksempler på mestringsstiler er oppgaveorientert, emosjonsorientert og unngående mestring. Ved å ta i bruk oppgaveorientert mestring prøver man å gripe problemet aktivt og finne en løsning. Den emosjonsorienterte stilen dreier seg om å vurdere hva som skal til for å løse utfordringen. Denne mestringsstilen lener seg i stor grad på en indre dialog. I den unngående mestringsstilen vil man benekte at man står overfor en utfordring, og isolere problemet (Eid & Harris, 2020, ss. 155-156). Dette leder oss til viktigheten av sosial støtte. Sosial støtte regnes som en stressreducerende faktor. Sosial støtte handler om å strekke ut en hjelpende hånd i den hensikt å fjerne noe av belastningen et menneske står overfor. Dette kan gjøres ved å dele tanker, la vedkommende lufte bekymringene sine og ved å gi råd. Ved å dele av egne erfaringer og sette seg inn i det noen står overfor, vil den berørte kunne lette på byrden de bærer på og oppleve at andre ønsker at de skal lykkes. Dette kan bidra til å redusere følelsen av stress (Brettingen, 2007, ss. 227-230).

3.3 Kultur

Kultur er et mye brukt begrep, men noe vanskelig å definere. Definisjonen av begrepet avhenger av konteksten rundt. Kultur kan brukes om noe samfunnsrettet, idrettslig eller knyttet til en spesifikk gruppe eller organisasjon. I denne oppgaven vil vi ta utgangspunkt i følgende definisjon av begrepet: «Kultur kan defineres som de skikker, verdier og væremåter som overføres, om enn i noe forandret form, fra generasjon til generasjon, og som gjør kommunikasjon mulig» (Eriksen, 2001, s. 60).

Basert på denne definisjonen vil vi argumentere for at kultur er de skikker, verdier og normer som er førende for en gruppe. Kultur er et sentralt begrep i Forsvaret fordi denne militære organisasjonen har lang historie med mange tradisjoner, som hvert år overføres til nye mennesker og holdes i live av organisasjonens medlemmer. Kultur er sentralt fordi det samler organisasjonen, som igjen fører til effektiv utførelse av militær ledelse og operasjoner. Enkeltmennesket har en viktig rolle i arbeidet med å skape og tilrettelegge for en bærekraftig og trygg kultur (Forsvaret, 2020b, s. 12).

3.3.1 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur defineres som «de sett av felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene» (Bang, 2020, s. 23). Det er vanlig å dele organisasjonskultur inn i to grupper, hvor man skiller mellom *kulturuttrykk* og *kulturinnhold*. Kulturinnholdet er det nettverk av betydninger, meninger og modeller av og for handling, og de normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som preger organisasjonen (Bang, 2020, s. 48). Kulturuttrykk er synlige forekomster og representasjoner av kulturinnholdet, og blir dermed handlingsmønstre, strukturer, symboler og den praksis som kulturinnholdet kommer til uttrykk i (Bang, 2020, s. 48). Ut ifra dette kan man forstå det slik at begrepene kulturinnhold og kulturinntrykk står i et gjensidig påvirkningsforhold: Kulturens innhold forekommer i kulturens uttrykk samtidig som kulturens uttrykk er med på å forme kulturens innhold (Bang, 2020, s. 48).

3.3.2 Organisasjonsforpliktelse

Organisasjonsforpliktelse kan defineres som et menneskes tilknytning til jobben, og deres ønske om at organisasjon skal utvikle seg i en positiv retning. Organisasjonsforpliktelse og jobbengasjement henger derfor tett sammen (Oxford Review, 2023).

Organisasjonsforpliktelse vil gjøre at vedkommende er villig til å strekke seg langt for at organisasjonen skal lykkes (Håverstad, 2013, ss. 9-10). For Forsvaret som organisasjon er begrepene *lojalitet* og *lydighet* sentrale når man diskuterer organisasjonsforpliktelse. Lydighet handler om å ukritisk følge ordre, og gjøre som man blir bedt om. Lojalitet handler om å respektere organisasjonen man er en del av, og heller komme med selvstendige vurderinger på hva som kan gjøres, fremfor å nekte å utføre pålagte oppgaver. Disse to begrepene må sees i sammenheng fordi man skal gjøre som man blir bedt om, og samtidig være lojal overfor systemet. Forsvarssjef Eirik Kristoffersen uttalte da han trådte inn som sjef i 2020 at han ønsker seg lojale, ikke lydige, soldater. Dette handler om at man skal forholde seg til etiske perspektiver og vurdere hva som er lurt, samtidig som man skal følge de ordre man pålegges (Berntsen, 2021). Som en del av Forsvaret, et av statens våldsmidler, skal man forstå hvilke forventninger som stilles til seg, og hva man forplikter seg til når man tar på seg uniformen. Man forplikter seg til en organisasjon som i ytterste konsekvens krever menneskeliv, og det må derfor være klart for den enkelte hva ens rolle i det store bildet er.

3.3.3 Prestasjon og forventninger

Begrepet prestasjon handler om ytelse (Nilstun, 2018). Ytelse tar for seg i hvilken grad noen evner å utføre en spesifikk jobb eller pålagte arbeidsoppgaver (Cambridge Dictionary, 2023). Dette betyr at prestasjon dreier seg om et menneskes evne til å fullføre oppgaver, og det sier noe om i hvor stor grad de lykkes. Hvorvidt noen føler at de presterer godt eller dårlig henger ikke alltid sammen med innsats. Dette betyr at et menneske som legger ned mye innsats ikke alltid vil prestere bedre enn noen som legger ned mindre innsats i sin pålagte oppgave (Dyregrov, 2019). I en gruppe kan prestasjoner påvirkes av motivasjon og trygghet (Hammernes, 2022). En gruppe, eller en organisasjon, hvor individene systematisk arbeider målrettet for å forbedre gruppens prestasjoner kan beskrives som en del av en prestasjonskultur. Dette krever at gruppen er klar over hvilke krav og forventninger som stilles til de det gjelder, og at motivasjonen må komme fra noen eller noe (Vik, 2007, s. 96). Prestasjon og forventninger henger naturlig sammen. Dette handler om at en gruppe mennesker som tilbringer mye tid med hverandre vil utvikle uskrevne regler for holdninger og innsats. Resultatet av dette er forventninger. Forventningene blir en målestokk for hvorvidt noen presterer godt eller dårlig under arbeidet (Vik, 2007, s. 90). Mennesker formes av sine sosiale omgivelser. Vi tolker det vi observerer og skaper referansepunkter som vi strekker oss etter. Basert på dette vil forventninger justeres ut fra hvilket inntrykk man har av andre. For en

skoleklasse vil en lærer basere forventningene sine på tidligere klasser vedkommende har hatt. Med andre ord vil forventinger basere seg på tidligere erfaringer og reguleres ut fra hvordan gruppen eller individet når opp til de gitte forventningene (Manger & Wormnes, 2015).

4.0 Presentasjon av resultater

Under intervjuene kom det frem at den enkeltes opplevelse av utbrenthet påvirkes av flere faktorer. Forventninger til seg selv og høye målsettinger er eksempler på faktorer som bidrar til at kadettene kan oppleve hverdagen som krevende. I tillegg trekker respondentene frem at det å være godt likt blant medkadetter, faglige prestasjoner og å være i god fysisk form, bidrar til at hverdagen kan oppleves som belastende. Disse faktorene alene, eller i synergi, vil ha en innvirkning på hvorvidt kadettens mentale helse er god eller svekket. Med utgangspunkt i dette har vi valgt å systematisere resultatene inn i følgende grupper: *krav og forventninger*, *forpliktelse og tilhørighet*, og *press og prestasjoner*.

Resultatene viser at opplevelsen av utbrenthet preges av både interne og eksterne forhold. Eksempel på interne forhold er noe som gjøres i regi av skolen eller Kadettsamfunnet. Eksterne forhold handler om det som foregår utenfor gjerdet, eksempelvis på hjemmearenaen. Som kadett ved Luftkrigsskolen stilles det krav og forventinger innenfor både faglige, karriereforberedende og sosiale settinger. I tillegg er det en forventning om at man skal by på seg selv, møte opp på arrangementer og være en aktiv bidragsyter i det sosiale. Undersøkelsen tyder på at det å tilfredsstille slike krav kan oppleves som belastende over tid.

Videre finnes det både formelle og uformelle ansvarsområder. En av respondentene beskriver et formelt ansvarsområde som at man skal levere gode faglige prestasjoner og møte opp på all obligatorisk aktivitet. Et uformelt ansvarsområde handler om å ta initiativ til å arrangere sosiale sammenkomster i regi av Kadettsamfunnet, og møte opp på trening hos kadettens idrettslag. Respondentene peker også på at Luftkrigsskolen er en utdanningsinstitusjon hvor elevene leverer gode resultater og generelt presterer på et høyt nivå. Det legges ned innsats og tid for å oppnå de målene man har satt seg, og dette kommer til uttrykk i både produkter og prestasjoner. Til slutt blir det påpekt at Luftkrigsskolen er en forholdsvis liten utdanningsinstitusjon, og som kadett blir man en del av et relativt lite miljø. Som et resultat av dette oppdaget vi at forpliktelse og tilhørighet er faktorer som kan prege den enkelte, og ha en innvirkning på kadettens totalbelastning.

Faktorene *krav og forventninger*, *forpliktelse og tilhørighet* og *press og prestasjoner* vil utdypes og beskrives nærmere i drøftingsdelen. Kapittelet vil ta for seg hver gruppe, og se teori opp mot funn fra intervjuene. For å drøfte de ulike gruppene vil det blir brukt sitater fra

kadetter i 2.avdeling ved Luftkrigsskolen og sitatene er markert med et nummer. Nummeret indikerer hvilken respondent som har uttalt seg.

5.0 Drøfting

Vi skal besvare oppgavens problemstilling ved å presentere faktorer som kan påvirke kadetters opplevelse av utbrenthet under utdanning ved Luftkrigsskolen. For å svare på problemstillingen skal vi drøfte funnene fra intervjuene opp mot teorien som er redegjort for tidligere i oppgaven. Hensikten med drøftingen er å identifisere faktorer i respondentenes svar, og se på sammenhengen mellom disse. For å fremstille dette på en ryddig måte for leseren har vi valgt å ta utgangspunkt i følgende kategorier; *krav og forventninger*, *forpliktelse og tilhørighet*, og *press og prestasjoner*. Kategoriene er valgt på bakgrunn av funn under intervjuene og etterarbeidet med dataen.

Først skal vi ta for oss krav og forventninger som stilles til kadettene ved Luftkrigsskolen og respondentenes forhold og synspunkter knyttet til dette. Videre skal vi se på press og prestasjoner og hvordan det påvirker kadettene holdninger til utdanningen og hverdagen de står i. Deretter skal vi drøfte hvordan forpliktelse og tilhørighet påvirker respondentene. Alle hovedkategoriene vil ha en deloppsummering slik at det er mulig å skille ut hvordan de ulike faktorene påvirker kadettene opplevelse av de respektive punktene. Avslutningsvis vil vi sammenfatte drøftingen og trekke ut konkrete og håndfaste funn. Dette vil danne grunnlag for å svare på oppgavens problemstilling.

5.1 Krav og forventninger

Kadettene på Luftkrigsskolen blir møtt med krav allerede den dagen de sender inn søknadsskjemaet for skoleplass på Forsvaret.no. De må blant annet tilfredsstillere Forsvarets helsekrav ved å ha minimum karakter 5 og ha bestått sesjon med minst karakter 5 i allment evnenivå (Forsvaret, 2023a). Videre skal de tilfredsstillere en rekke krav som kadetter ved en militær høyskole. Eksamener, fysiske tester og helsesjekker skal bestås, og man skal delta på øvelser og obligatorisk undervisning. Dette er eksempler på håndfaste krav som stilles til enhver kadett.

Forventninger og krav henger tett sammen. I denne sammenhengen skilles begrepene ved at krav er det som fysisk skal bestås ved at det er målbart, og mulig å sette en karakter på. Forventninger dreier seg om hva det er ønskelig at du skal mestre, og er et resultat av uskrevne regler som formes i en gruppe (Vik, 2007, s. 90). Dette er ikke målbart på samme måte som krav, fordi det handler om noen sin subjektive vurdering av hvordan en løser pålagte oppgaver. Respondentene beskriver krav som øvelser og eksamener, og forventninger

som å ta på seg ansvar, være en god makker og aktivt jobbe for å bygge et sosialt nettverk. Kadettene påpeker også at det stilles forventninger fra skolen til elevene. Disse eksemplifiseres ved atferd, holdninger til den militære profesjon og å ta ansvar for egen læring. Vi skiller derfor på krav og forventninger ved at krav er det du må gjøre, og forventninger er følelsen av det du bør gjøre.

5.1.1 Sammenlikning internt blant kadettene

Til å begynne med skal vi se på hvordan kadettene sammenligner seg med hverandre. Som kadett på Luftkrigsskolen er man samlet i et klasserom omtrent hver dag, og man spiser, trener og deltar på sosiale arrangementer i fellesskap. Dette gjør at kadettene omgås både på arbeidsarenaen og på den sosiale arenaen. Konsekvensen av dette er at det skapes en mulighet for sammenlikning, fordi man ser hverandre i mange ulike situasjoner i løpet av en uke, både formelt og uformelt. En av respondentene definerer forskjellen på formelle og uformelle settinger, og viser til at formelle settinger relateres til skolen, utdanningen og obligatorisk oppmøte. De uformelle settingene blir beskrevet som arrangementer i regi av Kadettsamfunnet, eller andre ganger hvor kadettene naturlig samles frivillig. Dette kan skape rom for sammenlikning både direkte knyttet til skolen, men også deres rolle i sivile situasjoner på fritiden. Enkelte av respondentene trekker frem aspektet med intern konkurranse. Denne konkurransen defineres som alt fra karakterer, sosiale egenskaper, hvor godt likt man er i gruppen og idrettslige prestasjoner. Dette tyder på at kadettene kan rangere hverandre på målbare skalaer i form av karakterer og prestasjoner på idrettsbanen. I tillegg kan kadettene konkurrere på den *usynlige skalaen*. Den usynlige skalaen er den som ikke kan rangere kadettene etter tall på en liste, men deres oppfatning av hverandre. Denne skalaen vil også se ulik ut for hvert enkelt individ fordi man som menneske oppfatter, vektlegger og verdsetter krav og forventninger forskjellig. To av respondentene ytret at det kan være utfordrende:

[...] alle forventer jo at du skal prestere maks på de ulike punktene.

-Respondent 5

[...] det forventes at du er i så-så god fysisk form, det forventes at du har verv og det forventes at du har et sosialt liv.

-Respondent 1

Sitatene viser at det kan være belastende å forholde seg til forventninger når det finnes så mange arenaer man kan sammenliknes på. Å skulle mestre det sosiale, prestere faglig på skolen og være seg selv, kan tappe energi fordi det er mange som skal mene noe om hvem du er og hvem du skal være. Høyt arbeidspress kan være en utløsende faktor for utbrenthet (Leonard, 2018), og kombinert med å tilfredsstille de krav og forventninger kadettene utsettes for ved Luftkrigsskolen kan totalbelastningen bli for høy.

En av respondentene trekker frem at man selekteres for å få plass på Luftkrigsskolen, og reflekterer rundt hvorvidt det kan bidra til den interne konkurransen. Kadettmassen er en relativt homogen gruppe som er selektert på felles grunnlag, og dette kan påvirke deres holdninger til seg selv og hverandre:

Det er litt sånn guts på å skulle gjøre ting bra, få til ting bra. Også tror jeg det blir litt fokus på å konkurrere mot hverandre etter som vi er på, stort sett, jevnere nivå da. [...] Og det er jo kjempegøy, samtidig som jeg tror det kan føre til et lite press. Vi har prøvd å snakke litt om akkurat det der i kullet. Bevisstgjøring kan skape en litt sunnere kultur, og ikke sånn ukultur hvor folk sliter seg helt ut.

-Respondent 5

Her kommer det frem at konkurranse-aspektet står delvis sentralt i skolehverdagen, og at kadettene bevisst og ubevisst måler seg opp mot hverandre. I en gruppe kan prestasjoner påvirkes av motivasjon og trygghet (Hammernes, 2022). Ved å føle at man står i en konkurranse som aldri tar slutt, kan fokus på prestasjoner overgå fokuset på utvikling. Dette kan oppleves som belastende, og tappe mer energi enn det gir de involverte. Dersom konkurransen tar overhånd vil det for enkelte kunne utvikle seg til en belastning. På den andre siden kommer det frem at konkurranse kan være en bra ting, dersom det kommer i moderate mengder. Respondent 5 peker på at det har blitt gjort en bevisstgjøring rundt dette, og at konkurranse kan brukes som et virkemiddel for å heie hverandre frem. Vi vil understreke at opplevelsen av sammenligning er subjektiv, og at det kan være vel så motiverende som belastende.

5.1.2 Forventninger til kadettene

Kadettene må forholde seg til forventninger fra både skolen, medkadetter og seg selv.

Mennesker som tilbringer mye tid med hverandre vil utvikle egne sett med regler, vaner og

holdninger, og disse vil være styrende for de involverte (Vik, 2007, s. 90). Respondentene påpeker at man er mye med hverandre i løpet av en uke da linjene mellom det skolerelaterte og det fritidsmessige er utydelige. Derfor utvikles det et sett med forventninger som omhandler skolerelaterte prestasjoner, atferd på kasernen og sosiale forventninger knyttet til deltakelse på arrangementer. Dette er forventninger mellom kadettene, men en av respondentene trekker fram at man også blir møtt med et sett av forventninger allerede under første møte med Luftkrigsskolen:

De forventer jo at vi sitter der inne og allerede nå avgjør hvor du vil hen i karrieren din, og det forventes at man skal ha høyt opp i systemet.

-Respondent 1

Med «de» mener respondenten de ansatte ved Luftkrigsskolen. Basert på svarene fra respondentene ser vi at forventningene i stor grad dreier seg om ambisjoner, fysisk form, verv og sosial rolle. Luftkrigsskolen stiller altså krav, og har forventninger til kadettene som hjemles i studiehåndbøker og læringsplaner. I tillegg til dette følger det et sett med forventninger knyttet til det sosiale miljøet ved skolen. En av respondentene eksemplifiserer det slik:

Det er frivillig tvang om å måtte gjøre noe for fellesskapet, og hvis du ikke er en av de som bidrar så mye så blir du.. ja, rett og slett hengt ut, på en måte da. På en positiv måte, men det oppleves jo ikke positivt for han eller hun som blir hengt ut. Det er et press om å ikke bli satt i søkelyset, fordi du ikke gjør noe.

-Respondent 4

Dette beviser at forventningene også gjelder etter skoledagens slutt. Under intervjuene ble det tydelig at dette delvis henger sammen med personlighetstyper. Noen av respondentene legger vekt på at de er introverte, samtidig som andre understreker at de er ekstroverte. Hvordan en slik belastning påvirker individer vil variere i forhold til hvilke preferanser den enkelte har, og flere av respondentene understrekte at den enkeltes oppfatning av forventninger er subjektivt. For noen kan dette virke motiverende, og skape en klarhet i hva de skal og ikke skal prioritere:

[...] Så det det jo noen som det virker som at får ekstremt mye energi av det at det skjer noe hele tiden og tenker at «jo mer du kan melde deg på, jo bedre er det». Så der ser man at det er variasjoner. Men man snakker jo med folk i klassen som får oppriktig dårlig samvittighet hvis de gjør noe som de synes er ålreit. Fordi det er så

mye du burde gjøre. Du burde trene, eller du burde lese pensum, men så velger du å sitte og slappe av i to minutter. Så jeg tror det er veldig variert, men.. ja.

-Respondent 5

Basert på sitatet ser vi derimot at for mange krav og forventinger kan virke hemmende og belastende. Det kan gå på bekostning av aktiviteter som kadettene har lyst til å gjøre, og påvirke hvordan de legger opp dagene sine. Dersom man omprioriterer og utsetter arbeidsoppgaver vil den opplevde belastningen forsterkes, noe som vil påvirke kadettene i negativ forstand (Matthiesen, 2002, s. 44). For mange krav og forventinger kan altså ha en negativ påvirkning på individene fordi det blir for mye å forholde seg til og tilfredsstillende. Dersom kravene korrelerer med deres personlige forventninger vil det antakelig ikke ha en negativ påvirkning på dem, men dersom det blir vanskelig å nå opp til vil det heller anses som en byrde fremfor noe motiverende.

5.1.3 Deloppsummering

For å oppsummere denne kategorien må det først og fremst understrekes at opplevelser knyttet til krav og forventninger er subjektive. Basert på intervjuene kommer det frem at krav og forventninger står sentralt i kadettene hverdag, og at det påvirker hvordan de ser på Luftkrigsskolen som helhet, også i forbindelse med kultur og sosialt miljø. Enkelte liker at det stilles krav fordi det tydelig kommer frem hva som forventes av dem i forbindelse med utdanningen, og det gir dem noe å strekke seg etter. Forventninger kan motivere noen, og det gjør at de kan vurdere hva de skal prioritere og hva de skal nedprioritere.

Disse funnene viser at det må være en balanse mellom de forventningene som stilles til personellet, sett i lys av de kravene de skal innfri. I tillegg må kadettene ta et standpunkt i forhold til hvordan man ønsker å forme sin kultur, og holdningene til kravene og forventningene som skal innfris. Dersom dette blir gjort kan en byrde omgjøres til motivasjon, og kadettmassen som en helhet kan komme bedre ut av situasjonen.

5.2 Press og prestasjoner

Luftkrigsskolen er en utdanningsinstitusjon som har et gjennomgående fokus på å levere en variert lederutdanning med høy kvalitet, og som derfor fokuserer på å utvikle kunnskapsrike, ansvarsfulle og robuste ledere (Forsvaret, 2023a). Det tilrettelegges for utvikling gjennom praktiske og teoretiske læringsarenaer, og det forventes at disse utnyttes til det fulle.

Respondentene peker på skolens ønske om å ta ned læring når muligheten byr seg, og at det oppfordres til at kadettene aktivt søker etter muligheter for egenutvikling. Parallelt med slike forventinger kommer det frem gjennom datainnsamlingen vår at ønsket om å prestere definitivt står sterkt blant kadettene. Begrepet prestasjon handler om den enkeltes evne til å fullføre oppgaver, og i hvor stor grad de lykkes med dette (Nilstun, 2018). Ønsket om å prestere kan komme fra den enkelte, men også fra en gruppe eller en organisasjon. Respondentene peker på at dette kan føre til økt belastning, og fremprovosere opplevelsen av utbrenthet blant kadetter ved Luftkrigsskolen.

Det har blitt tydelig for oss gjennom forskningsprosjektet at begrepene *press* og *prestasjoner* henger tett sammen, og at de kan ses på som en del av en gjensidig påvirkningsprosess. Ønsket om å prestere er der fordi det er et indre og ytre press om å gjøre det bra, og presset er der fordi andre presterer på et høyt nivå. En av respondentene belyste dette under intervjuet:

Det handler om at det er ganske mange flinke folk her. Og du glemmer nesten litt hvor god du er, fordi det er fort gjort å sammenligne seg med andre.

-Respondent 2

Prestasjon handler som nevnt om et menneskes evne til å fullføre oppgaver, og det sier noe om i hvor stor grad de lykkes med det de gjør (Nilstun, 2018). Når mennesker opplever at de ikke strekker til, eller mestrer sine tildelte oppgaver, vil følelsen av håpløshet og redusert selvfølelse oppstå (Falkum, 2002, s. 59). Dette henger tett sammen med følelsen av å ikke være god nok. Hvorvidt noen føler at de presterer godt eller dårlig henger ikke alltid sammen med innsats. Dette vil si at et menneske som legger ned mye innsats for å mestre en oppgave, ikke alltid vil prestere bedre enn noen som legger ned mindre innsats i sin pålagte oppgave (Dyregrov, 2019). En av respondentene legger det frem slik:

[...] Alt er en konkurranse, fordi noen alltid skal være best. Det er kåringer på alt, og man blir satt opp mot hverandre. Det er ikke noe målbart med å være et godt menneske. Jeg sier ikke at personer som ikke presterer ikke er gode mennesker, men det er ikke det som får deg på toppen.

-Respondent 1

5.2.1 Indre og ytre press

En av respondentene trekker frem aspektet med indre og ytre press. Respondenten beskriver indre press som det presset som kommer fra seg selv, på et individuelt plan. Et eksempel på dette at man sammenligner resultater med tidligere prestasjoner. Det ytre presset handler om hva man tror at andre forventer av en. Det eksemplifiseres med at en føler seg presset til å oppnå mål som er veldig ambisiøse, og har til hensikt å tilfredsstille andre. Vi har videre tolket dette som at det kan skape en indre konflikt, fordi en føler seg presset til å gjøre noe som krever mer enn det en er kapabel til. Dersom noen befinner seg i en slik posisjon over tid, vil belastningen bli større enn det man har evne til å håndtere (Eid & Harris, 2020, s. 153). En av respondentene påpeker at det er en underliggende forventning knyttet til prestasjoner:

Det er et internt press. Hvis man har klart å komme seg inn på dette studiet så har man et naturlig, indre ønske om å prestere.

-Respondent 1

I tillegg til mengden av krav og forventninger kadettene står i over tid, er den subjektive opplevelsen et nøkkelord. Det er ikke kun trykket av stressorer kadettene utsettes for, men også hvordan de evaluerer situasjonen og deres egen evne til å håndtere denne (Samdal et. al., 2017, ss. 4-5). En av respondentene kom med et interessant poeng som henger tett sammen med at kadettperioden varer i tre år. Med dette som utgangspunkt blir det belyst at forventningene til kadettene prestasjoner skal korrelere med hvor langt de har kommet i utdanningsløpet, og at jo lenger de har vært kadetter, jo mer kreves av den enkelte. Forventninger kommer av tidligere erfaringer, og reguleres av hvordan man når opp til de gitte forventningene (Manger & Wormnes, 2015). Dette kan oppleves som belastende og påvirke kadettene mestringsstro:

Jeg synes det er vanskelig å levere gode produkter. Og når belastningen blir høy, så har kravene fortsatt vært de samme. Forskjellen ligger i at de ressursene jeg har å

benytte meg av, de har blitt færre. Og dette betyr at jeg ikke opplever mestring, fordi jeg ikke klarer å levere på et nivå som gjør at jeg når målene mine.

-Respondent 1

En annen respondent trekker frem det samme poenget, noe som tyder på at det er flere kadetter som har denne opplevelsen. Vedkommende legger det frem slik:

I førsteavdeling er det veldig mye fokus på at du har denne lagsveilederen. Det er en fin ting, og jeg skjønner at det krever masse ressurser, men det betyr mye for kadettene og gjør at man føler seg sett. Slik er det ikke i andreavdeling, noe som er veldig synd.

-Respondent 5

Det respondentene peker på her er at i førsteavdeling blir de satt i et system med trygge rammer som skal sikre at de mestrer kadetthverdagen, og at de forstår hva som er forventet av dem. De peker begge på ordningen med oppfølging fra lagsveiler og tydelige føringer fra kullsjef og faglærere i forhold til hva som er forventet av den enkelte kadett. I andreavdeling skal de levere på et likt, eller høyere nivå, men uten støtte fra en veileder som kan følge opp. Videre påpeker en av respondentene hva konsekvensen av dette kan være:

Jeg synes det er synd hvis jeg skal komme ut på avdeling og være sliten av denne tilværelsen, så viser det seg at det er akkurat det samme som jeg skal gjøre i tre år til. Det er ikke forsvarlig personellforvaltning, og det er ikke å ruste oss for det. Det er å slite oss ut.

-Respondent 1

På bakgrunn av disse sitatene kan det stilles spørsmålstegn ved hvorvidt det forventes for mye av kadettene, og om summen av indre og ytre press blir for høy. Dersom det er tilfelle, er det ikke å anse som bærekraftig for helse og arbeidsmotivasjon.

5.2.2 Prestasjonspress

Gjennom undersøkelsen identifiserte vi at ytre press kan være både positivt og negativt, og det henger tett sammen med hva presset er rettet mot. Det kan oppstå tydelige forventinger om å prestere på mange områder samtidig, enten det handler om noe målbart som karakterer og tester, eller gjennom utviklingsarenaer som verv og ansvarsområder. Det kan være vanskelig å håndtere totaliteten av de krav og forventninger kadettene står overfor, og resultatet av dette kan være et opplevd press om å prestere. Dette kan defineres som

prestasjonspress (Bakken et. al., 2018). Hvorfor det er slik er vanskelig å identifisere, men en av respondentene hadde følgende refleksjon:

Dette med karakterer har blitt et problem. Fordi det er så mye flinke folk her, så er det fort gjort å sammenligne seg med de rundt. Det er helt tullete, men man føler at en C eller en B er dårlige karakter.

-Respondent 2

Presset kadettene står overfor baserer seg på faglige, sosiale og personlige forventninger. Skolens ønske om at kadettene skal gjøre det godt, medkadettens prestasjoner og egne målsettinger fører til at enkelte kadetter kan kjenne på et press om å prestere til enhver tid. Prestasjoner dreier seg om et menneskes evne til å fullføre oppgaver, og det sier noe om i hvor stor grad de lykkes (Dyregrov, 2019). Flere av respondentene forteller at de har stått i situasjoner hvor de har tatt på seg for mye, og at de må prioritere hva som er viktig og hva som kan vente. Å befinnes seg i situasjoner som dette kan være belastende, fordi du ikke får noe pause, men heller en omprioritering av arbeidsoppgaver. En av respondentene uttaler seg slik:

[...] Uansett hva du gjør så er det fortsatt noe nytt du må gjøre. Og uansett hvor mye du gjør, så er det fortsatt ikke helt godt nok som noen hadde forventet, eller du måles jo ikke helt opp med andre. Personlig har jeg gjort litt sånn tiltak. Strukturert hverdagen bedre, vært litt mer kynisk på hva jeg går med på sånn liksom allmenne forventninger. Men jeg har også prøvd å høre litt mer på hva man selv har bruk for.

-Respondent 3

Vi tolker sitatet som at opplevelsen av å prestere ikke baserer seg på den enkeltes oppfatning, men avhenger av ytre påvirkning. Dette understøtter antakelsen vår om at det kan eksistere et prestasjonspress på Luftkrigsskolen. Videre er det interessant å se på hva kadettene gjør dersom de føler at de står under et høyt press. Enkelte kadetter har identifisert denne utfordringen, og gjør følgende tilpasninger:

Alle forventer jo at du skal prestere maks på de ulike punktene [...] Så jeg har en tilnærming som handler om at «så lenge jeg har forståelse for det som skjer rundt, og en viss dybde, så skal jeg være fornøyd med at jeg kan bidra overalt istedenfor at jeg er sykt god på en spesifikk ting da. Det handler om den egne mentale ivaretakelsen. At

noen ganger så må man sette foten ned og bare «nei, i dag skal jeg faktisk ikke lese pensum fordi hodet koker, og jeg skal slappe av».

-Respondent 5

Dette er en klar kontrast til et annet svar vi samlet inn, og tydeliggjør en forskjell i respondentenes individuelle tilnærming. Kontrasten ser slik ut:

Jeg skjønner hele tiden hva som er problematisk. Jeg skjønner hele tiden at nå er det for mye på skolen, eller nå er det for mye hjemme. Men jeg anerkjenner det ikke. For hvis jeg anerkjenner det, så forteller det meg at jeg må stille krav til meg selv, og jeg må fatte tiltak. Og når jeg ikke klarer å fatte tiltak på noen av de andre områdene, så blir plutselig det å fatte tiltak for å bedre alt veldig høyt.

-Respondent 1

Dette illustrerer at det er forskjeller på hvordan kadettene håndterer press og belastninger. Sitatet fra Respondent 5 vitner om at enkelte klarer å sette ned foten i den hensikt å gi seg selv en pause. Sitatet fra Respondent 1 viser derimot at det kan være utfordrende å anerkjenne problemet, og at dette kan bli en belastning i seg selv. Til tross for ulike tilnærmeringer understreker sitatene at høyt press fra både indre og ytre forhold kan føre til økt belastning blant disse respondentene.

5.2.3 Deloppsummering

Det ble tydelig under intervjuene at respondentene mener det er et høyt nivå på Luftkrigsskolen. Dette gjelder spesielt i forhold til akademiske prestasjoner, men også i idrettslige og sosiale sammenhenger. Derfor er det interessant å se på indre og ytre press. Det er helt klart at kadettene stiller høye krav til seg selv, noe som oppleves som belastende fordi de poengterer at de alltid kan strekke seg litt lengre for å bli enda bedre. I tillegg skapes et ytre press basert på sammenlikning, og som et resultat av å være en del av en dyktig gruppe. Vi har identifisert at det finnes en form for prestasjonspress på Luftkrigsskolen. Både indre og ytre press er antakelig bidragsyttere til dette, fordi kadettene har flere muligheter til å sammenligne seg selv med andre i løpet av en skoleuke. Litteraturen viser til at et slikt press skaper økt risiko for følelsen av å feile, og å ikke strekke til (Falkum, 2002, s. 59). Her kan det stilles spørsmål ved hvorvidt dette er bærekraftig for en gruppe over tid.

Basert på funnene vi har gjort er det tydelig for oss at kadettens subjektive opplevelse av press er relevant for å forstå hvordan de håndterer press over tid. Det er ingen tvil om at alle

har sin egen måte å håndtere høy belastning på, og at for noen er det enkelt og for andre er det utfordrende. Noen av kadettene er redd for hva andre vil tenke om dem, og andre ønsker ikke å skuffe seg selv. Subjektivitet er altså et nøkkelord, fordi alle har en individuell tilnærming til press og prestasjoner.

5.3 Forpliktelse og tilhørighet

Respondentene peker på at kadettene ved Luftkrigsskolen står i en todelt posisjon. De skal ta en bachelorgrad på en høgskole med sivilt preg, samtidig som at de skal ha et bevisst forhold til at man utdanner seg innenfor den militære profesjon. Dette gjør at elevene har mange regelverk å forholde seg til, både sivile og militære. Kadettene går på skole med sine fremtidige kollegaer, og dette gjør at nettverksbygging står sentralt. På grunn av dette vil det være forpliktelser til reglementer, organisasjon og et sosialt miljø, i tillegg til alt som foregår utenfor gjerdet rundt skolen. Man skal skape tilhørighet til Forsvaret som organisasjon, til Luftkrigsskolen, til det sosiale miljøet og til kullet sitt.

Med forpliktelse mener vi at kadettene må ha et forhold til hvilken organisasjon de tilhører og hva dette innebærer for den enkelte. Dette henger tett sammen med at de har en rekke forpliktelser til rollen sin som kadett, fremtidig kollega og som soldat. De ulike arenaene i et menneskes liv er relevante for hvordan en prioriterer pålagte oppgaver og tilhørende forpliktelser (Eid & Harris, 2020, s. 145-146). Påvirkning fra de ulike arenaene vil kunne variere i omfang og intensitet, og de vil oppleves individuelt fra person til person (Eid & Harris, 2020, s.146-148). Tilhørighet handler om å føle at man hører til et sted, eller kan assosiere seg med noen eller noe (Rebni, 2015). Dette er altså viktig for mennesket, og det kan i stor grad påvirke hvordan man prioriterer arbeidsoppgaver og valg. Tilhørighet vil også kunne påvirke et menneske sin motivasjon og vilje til å utføre oppgaver, samt påvirke hvordan man fatter beslutninger.

5.3.1 Å være en militær student – en splittet tilhørighet

Under intervjuene kommer det frem at kadettene ved Luftkrigsskolen allerede fra første dag ved Forsvarets Høgskole har et bevisst forhold til at de er militære studenter. Dette innebærer at de utdannes ved en institusjon som balanserer mellom det militære og det sivile. Emneplaner, arbeidskrav og eksamener styres av sivile høgskole-regler. I tillegg forpliktes kadettene til å følge Forsvarets krav til helse og skikkethet. Dette resulterer altså i at kadettene må innfri krav til skolearbeidet, fysisk aktivitet, militær ledelse, helse og holdninger. Summen av slike forpliktelser kan oppleves som belastende, og må ses i sammenheng med de rollene

kadettene kan ha ved andre arenaer. Dette kan ta for seg familiære, vennskapelige og idrettslige forpliktelser for å nevne noe. En av respondentene poengterer dette ved å trekke frem et eksempel fra en foredragsholder:

[...] Han var ansatt [i Forsvaret] mens han studerte sivilt og hadde familie, så han var liksom tre personer på en gang. Og jeg driver og klager på at jeg er sliten på grunn en ting. Jeg tar meg selv i å tenke på det, og så tenker jeg «jeg gjør jo mye, men gjør jeg egentlig mye?»

-Respondent 2

Sitatet viser til en forståelse for at andre i organisasjonen har roller på flere arenaer, og at dette er relevant i forbindelse med avdekking av hva som opptar menneskene rundt seg. I tillegg er det et viktig poeng i forhold til hvordan belastninger kan påvirke individet. Dette betyr at en liten belastning på en arena, kan bli stor dersom man ser på totalsummen av alle belastningene. Dersom man utsettes for en flere belastninger over en lengre periode kan dette påvirke både psykisk helse, samt samarbeid, samvær og utførelsen av arbeidsoppgaver (Samdal, et. al., 2017, ss. 11-13). Dette er relevant i forhold til hvordan man forstår andre, fordi det er vanskelig å skjønne hvordan det totale bildet til andre ser ut. Flere av respondentene vektlegger nettopp dette. Gjentatte ganger under intervjuene ble det sagt at en opplevelse av noe er individuelt eller subjektivt, og at det er viktig å være bevisst det faktum at med-kadettene kan preges av noe som skjer på en annen arena enn arbeidsarenaen. Som kadett ved Forsvarets Høgskole er det mye å forholde seg til innenfor det militære rammeverket, samtidig som krav og forpliktelser skal innfris på hjemmearenaen. En av respondentene uttaler seg slik:

Belastning er jo veldig individavhengig. En ting som oppleves som en stor belastning for noen, trenger ikke å være en belastning for meg i det heletatt, og «vice versa».
[...]Alle har ting på hjemmebane, som gjør at man går litt opp og ned.

-Respondent 3

I sitatet kommer det frem at kadettene har forpliktelser på hjemmearenaen som vil påvirke de i skolehverdagen. Mengden forpliktelser kadettene står ovenfor består av mer enn det som foregår innenfor leirgjerdet. Dette kan påvirke den totale belastningen til hver enkelt kadett.

5.3.2 En del av miljøet

Kadettene på Luftkrigsskolen vet allerede ved skolestart at de er tiltenkt en jobb i Luftforsvaret etter endt utdanning. Noen skal bli troppssjefer, enkelte skal bli logistikkoffiserer (Forsvaret, 2023a), noen skal bli flygere og andre skal bli operatører for å trekke frem noen eksempler (Forsvaret, 2023b). Med dette følger forpliktelse til en organisasjon, en kultur og et system. I tillegg skal de bygge et nettverk de skal kunne støtte seg på underveis i utdanningen, og når de kommer ut i jobb. Som et resultat av dette kan enkelte føle at de må strekke seg langt for å oppnå gode resultater, og at de har et ansvar for å bidra til en god og stigende utvikling (Håverstad, 2013, s. 9-10). Flere av respondentene trekker frem det sosiale i forbindelse med begrepene forpliktelse og tilhørighet. Det er i de sosiale situasjonene at nettverk bygges, og at man føler seg som en del av kulturen. Ved å vokse inn i et fellesskap, vokser man samtidig inn i en kultur (Paulsen et. al., 2020), og kulturen på Luftkrigsskolen er formet av tidligere kunnskap, normer og ideer. En stor del av kulturen baserer seg på det sosiale tilbudet, og hva man gjør i fellesskap. At det er et sosialt tilbud til kadettene er viktig for trivsel, men ifølge respondentene er det viktig at det er frivillig. En av respondentene trekker frem at det tidvis kan oppleves som en belastning når det er forventet at en alltid skal møte opp:

Av og til tenker jeg «får jeg egentlig noe ut av å gå på skolen her hvis jeg ikke møter opp på alt som blir satt opp?» Og jeg tror at hvis man skulle møtt opp på absolutt alt som blir satt opp, så tror jeg man hadde blitt gal.

-Respondent 5

En annen respondent peker på at en også skal by på seg selv i de sosiale settingene. Dette kan oppleves som utfordrende. Vedkommende legger det frem slik:

[...] og det presset om å prestere da. Gjerne i det sosiale. Hvis du er litt tilbaketrukket i kullet, og du ikke viser deg så mye fram, så kan det være en sosial belastning.

-Respondent 4

Dette viser til hvordan det sosiale miljøet kan påvirke enkelte i kadettmassen. Andre respondenter peker på at det er viktig med de sosiale arenaene, fordi det er her man samler overskudd. Dette viser at det er variasjon i hva kadettene verdsetter, og hva de synes er belastende over tid. Derfor skal ikke kadettmassen identifiseres som en unison gruppe, hvor alle verdsetter det samme og utfordres av det samme. Ulikheter vil alltid eksistere. Det trekkes også frem at det er viktig å omgås i en sosial setting. En av respondentene gjorde følgende refleksjon:

[...] Jeg tror Kadettsamfunnet er veldig bra til å skape tilhørighet og samholdsfølelse. Hvis du ikke er med tror jeg du isolerer deg veldig.

-Respondent 3

Dette sitatet viser at det er positivt at man interagerer og påvirkes av alt som skjer utenfor det skolerelaterte. De sosiale tilbudene skaper en arena hvor kadettene kan møtes utenfor det faglige, og kan skape tilhørighet basert på felles interesser.

5.3.3 Deloppsummering

For å oppsummere denne kategorien kan vi starte med å understreke at kadettene har mange forpliktelser som militære studenter. I tillegg til dette har de viktige roller i privatlivet sitt. Når disse forpliktelsene krasjer kan det være utfordrende å stå i. Dersom med-kadettene har forståelse for at det kan være noe som rører seg på hjemmebane, eller at det kan være mye som foregår parallelt, kan dette bidra positivt til å lette belastningen. Det medmenneskelige er derfor sentralt her for å kunne ivareta hverandre på best mulig måte, og flere av respondentene ønsker å understreke dette. Vi inkluderer derfor følgende sitat:

I kullet føler jeg at det er ganske god åpenhet for å spørre om hvordan man har det, og at du da er forberedt på å få et ærlig svar. Og det synes jeg er veldig bra. [...] Jeg føler at alle i kullet tar seg tid til å spørre om hvordan man faktisk har det.

-Respondent 4

I forbindelse med tilhørighet, er det flere arenaer hvor kadettene må forholde seg til nettopp dette. De skal ha tilhørighet til Forsvaret, Luftforsvaret og Luftkrigsskolen som organisasjoner, i tillegg til at de skal innfri tilsvarende krav på private arenaer i livet sitt. Inntrykket fra intervjuene viser til at følelsen av å ikke strekker til er tilstede, og at respondentene opplever at de prioriterer feil ut fra egne behov. Respondentene påpeker at dersom det er rom for å snakke om dette, og lytte til hverandre, kan situasjoner håndteres bedre.

Basert på dataen vi samlet inn, vil vi si at både forpliktelse og tilhørighet kan være faktorer som bidrar til at kadettene føler det er mye å gape over. Luftkrigsskolen forventer at kadettene skal følge regler, og ta ansvar for egen læring. I tillegg skal de bruke utdanningsperioden til å bygge et nettverk som vil gagne dem senere, og som de kan finne trygghet i. Derfor skal de være aktive deltakere i sosiale sammenhenger, noe kadettene understreker at kan være

utfordrende dersom en har behov for å trekke seg tilbake. Vi vil derfor påpeke at det relasjonelle er viktig for å holde kadettene i balanse, og at man må skape en kultur som tillater at en aktivt søker etter å være gode med-kadetter for hverandre. Dersom dette er tilfelle, kan det være enklere å stå i belastninger knyttet til nettopp forpliktelse og tilhørighet fordi det er noe kadettmassen kan relatere til som en helhet. Dette skaper gode forutsetninger for å forstå hverandre.

6.0 Avslutning

Problemstillingen i oppgaven vår er “Hvilke faktorer kan føre til opplevelsen av utbrenthet blant unge militære ledere under utdanning på Luftkrigsskolen?”. Før vi begynte med forskningsprosjektet var vi klar over at dette var en utfordring i organisasjonen, men manglet kunnskap om håndfaste risikofaktorer. Gjennom datainnsamlingen og drøftingen har vi identifisert seks faktorer som kan påvirke opplevelsen av utbrenthet hos den enkelte.

Til å begynne med oppdaget vi under kategorien *krav og forventninger* at den enkeltes subjektive opplevelse er avgjørende for hvorvidt dette oppleves som belastende. Det ble også synliggjort for oss under datainnsamlingen at enkelte synes det er vanskelig å tilfredsstille de krav og forventninger som kadettene stilles overfor, dersom antall krav blir for høyt. Vår konklusjon i forbindelse med krav og forventninger er at forventningene som stilles må sees i sammenheng med kravene kadettene skal innfri. Når det stilles krav fra flere arenaer samtidig oppleves det som belastende. Dersom kravene kun hadde forekommet på en arena ville belastningen hatt mindre påvirkning, og vært mer håndterbar. Balanse mellom krav og forventninger er essensielt for at kadettene skal sitte igjen med overskudd, motivasjon og opplevelsen av mestring.

Videre har vi sett på kategorien *press og prestasjoner*. I forbindelse med dette identifiserte vi at kadettene stiller høye krav til seg selv som en konsekvens av at det er lett å sammenlikne seg selv med andre. Flere kadetter kjenner på følelsen av de alltid kan strekke seg litt lenger for å bli bedre, noe som oppleves som belastende dersom de ikke klarer å si seg fornøyde med egne prestasjoner. Under datainnsamlingen oppdaget vi at flere kadetter kjenner på et press om å gjøre det godt, fordi de er omgitt av dyktige, målrettede og engasjerte folk. Som et resultat av dette blir automatisk standarden høyere på de arenaene hvor kadettene omgås i fellesskap. Flere av respondenten trekker frem at sammenligning av prestasjoner, og å stå i et høyt press over tid, oppleves som en belastning. Ved å prioritere hva som er viktig å lykkes med kan deler av belastningen reduseres, eller fjernes helt.

Den tredje kategorien, *forpliktelse og tilhørighet*, viser at kadettene har mye å forholde seg til som militære studenter. Dette er forpliktelser som ikke direkte omhandler studiene. I tillegg til å være kadetter, har de viktige roller på andre arenaer i livene sine. Respondentene peker på at det kan være vanskelig å balansere alle rollene, og føle at de er prioriterer rett. Ønsket om å holde seg oppdatert på familie og venners liv i tillegg til det faglige og sosiale på skolen kan

føre til opplevelsen av at man ikke strekker til noen steder. Dette kan resultere i dårlig samvittighet, og over tid kan dette være energitappende. Her blir sosial støtte et viktig verktøy for å minske sannsynligheten for at negative tanker går på bekostning av selvfølelse, drivkraft og yteevne. Vi oppdaget at kadettene har omsorg og forståelse for hverandre, og tar hensyn til den enkeltes behov. Dette fører til at tilhørigheten styrkes og man vil kunne redusere omfanget av arbeidsoppgaver utover det som forventes av den enkelte.

6.1 Konklusjon

Oppgavens problemstilling er som nevnt “Hvilke faktorer kan føre til opplevelsen av utbrenthet blant unge militære ledere under utdanning på Luftkrigsskolen?” Basert på drøftingen vil vi si at faktorene høye krav, mange forventninger, høyt press, ønsket om å prestere godt, forpliktelse til ulike roller i livet og tilhørighet til flere grupper kan føre til opplevelsen av utbrenthet blant unge ledere under utdanning på Luftkrigsskolen. Det betyr ikke at alle kadettene som kjenner på disse faktorene er utbrent, men at dersom risikofaktorene ikke tas tak i kan enkelte kjenne på at belastningen blir så høy at det går på bekostning av psykisk helse. Vi ønsker å understreke at den enkelte faktor alene ikke fører til opplevelsen av utbrenthet i betydelig grad, men at summen av flere faktorer kombinert vil kunne føre til dette. Avslutningsvis vil vi påpeke at opplevelsen av utbrenthet er subjektiv, og at det ikke finnes en fasit på om, og eventuelt når, utbrenthet vil inntreffe.

6.2 Anbefaling til videre forskning

Vi har i denne oppgaven sett på hvilke risikofaktorer som kan føre til opplevelsen av utbrenthet blant unge militære ledere under utdanning. Vi har hovedsakelig tre forslag til videre forskning. Ett av disse er å forske på militære ledere på avdeling, og hvordan deres opplevelse av fenomenet er. En slik undersøkelse vil kunne gi svar på om faktorene vi har identifisert er aktuelle for flere personellgrupper, og om utbrenthet er et utbredt fenomen ved andre avdelinger. Et annet forslag er å undersøke forskjeller i belastning mellom kadetter ved de respektive krigsskolene, og det tredje er å se på hvilke tiltak man kan iverksette for å redusere risikoen for utbrenthet. Det siste forslaget mener vi at er relevant for Luftforsvaret og Forsvaret som organisasjon fordi utfordringen er identifisert, men løsningen er ukjent.

7.0 Litteraturliste

- American Thoracic Society. (2016). *What is Burnout Syndrome (BOS)?* Thoracic: <https://www.thoracic.org/patients/patient-resources/resources/burnout-syndrome.pdf>
- Arbeidstilsynet. (2023, 22. februar). *Stress*. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/stress/>
- Bakken, A., Sletten, M. & Eriksen, I. (2018). Generasjon prestasjon? Ungdoms opplevelse av press og stress. *Utdanningsforskning* <https://utdanningsforskning.no/artikler/2018/generasjon-prestasjon-ungdoms-opplevelse-av-press-og-stress/>
- Bang, H. (2020). *Organisasjonskultur*. Universitetsforlaget.
- Benneche, C. (2021, 07. juni). Fremmedfølelse. *Psykisk Helse*. <https://magasinet.psykiskhelse.no/bladet/2021/spoer-oss-0221>
- Berntsen, T. A. (2021). Militær lojalitet – En dyd til besvær. *Stratagem* <https://www.stratagem.no/militaer-lojalitet-en-dyd-til-besvaer/>
- Brettingen, E. (2007). Når jagerflygere tar liv. I Moldjord, C., Arntzen, A, Firing, K, Solberg, O. A. & Laberg, J.C. (red.). *Liv og lære i operative miljøer: "Tøffe menn gråter!"*. (s. 202-243). Fagbokforlaget
- Brottveit, G. (2021). *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder: om å arbeide forskningsrelatert*. Gyldendal.
- Cambridge Dictionary. (2023, 16. mars) *Performance*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/performance>
- Dyregrov, K. (2019, 09. september). Selvtillit, selvfølelse og selvbilde – Hva er forskjellen? *Mental Helse*. <https://mentalhelse.no/aktuelt/psykobloggen/selvtillit-selvfoelse-og-selvbilde-hva-er-forskjellen>
- Eid, J. & Johnsen, B. H. (red.). (2020). *Operativ psykologi* (3. Utg.). Fagbokforlaget
- Eid, J. (2007). Mestring av belastende operativ tjeneste. I Moldjord, C., Arntzen, A, Firing, K, Solberg, O. A. & Laberg, J.C. (red.) *Liv og lære i operative miljøer: "Tøffe menn gråter!"*. (s. 149-166). Fagbokforlaget
- Eriksen, T. H. (2001). *Flerkulturell forståelse* (2. Utg.). Universitetsforlaget. Side 60.
- Falkum, E. (2020, 20. april). Hva er utbrenthet? *Tidsskriftet*. <https://tidsskriftet.no/2000/04/klinikk-og-forskning/hva-er-utbrenthet>

- Falkum, E. (2002). Utbredthet – begrepsdimensjoner, mål og forklaringer. I Roness, A. & Matthiesen, S. B. (red.). (2002). *Utbrent: Krevende jobber – Gode liv?* Fagbokforlaget.
- Fjellestad, A. (2021). Vi har løst oppdragene våre på en god måte. *Forsvaret* <https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/aktuelt/aarsrapporten-2020>
- Forsvaret. (2020a). *Årsrapport 2020*. Hentet fra: https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/publikasjoner/forsvarets-aarsrapport/Forsvarets%20%C3%85rsrapport%202020.pdf/_attachment/inline/eecff3b1-d61d-4edb-9395-e1dcb8938bb3:429ee7d627f628b49cd327723da087fafd915e65/Forsvarets%20%C3%85rsrapport%202020.pdf
- Forsvaret. (2020b). *Forsvarets grunnsyn på ledelse*. Forsvaret.no. https://www.forsvaret.no/soldater-og-ansatte/regelverk/Forsvarets-grunnsyn-ledelse.pdf/_attachment/inline/74262ea3-bbbd-468d-8464-66136d4c7391:2579a67ab56d8ef777618b0da381a722513075b2/Forsvarets%20grunnsyn%20pa%CC%8A%20ledelse.pdf Side 12.
- Forsvaret. (2023a). Bachelor – ledelse og luftmakt. *Forsvaret*. <https://www.forsvaret.no/utdanning/utdanninger/militaere-studier-fordypning-i-ledelse-og-luftmakt>
- Forsvaret. (2023b). Flyger- og navigatørutdanning. *Forsvaret*. <https://www.forsvaret.no/utdanning/utdanninger/flyger?q=militaer%20flyger>
- Hammernes, C. H. (2022, 06. februar). Visste du at individuelle prestasjoner påvirker både dynamikken i gruppen, og dermed også den samlede kollektive prestasjonen? *Ledernytt*. [Visste du at individuelle prestasjoner påvirker både dynamikken i gruppen, og dermed også den samlede kollektive prestasjonen? - ledernytt.no](https://www.ledernytt.no/visste-du-at-individuelle-prestasjoner-pavirker-bade-dynamikken-i-gruppen-og-dermed-ogsaa-den-samlede-kollektive-prestasjonen/)
- Houge. (2020, 9. januar). Slik fremmer og hemmer man mestringsstro. *Houge organisasjonspsykologi*. <https://www.sysehouge.com/2020/01/09/slik-fremmer-hemmer-mestringsstro/>
- Håverstad, I. (2013). *Organisasjonsforpliktelse og endringer i organisasjoner*. [Masteroppgave]. Universitetet i Agder. S. 9-10
- Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? - Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2020). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Fagbokforlaget.
- Janssen, P. P., Schaufelie, W. B., & Houkes, I. (2010, 11 26). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Taylor and Francis Online*: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/026783799296200>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademisk.
- Leonard, J. (2018, 24. oktober). How to recognize and cope with emotional exhaustion. *Medical News Today*. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/323441>
- Manger, T. & Wormnes, B. (2015, 16. november). Slik formes vi av andres forventninger. *Psykologisk*. <https://psykologisk.no/2015/06/slik-formes-vi-av-andres-forventninger/>
- Matthiesen, S. B. (2002). Utbrenthet i det moderne – en oversikt. I Roness, A. & Matthiesen, S. B. (red.). *Utbrent: Krevende jobber – Gode liv?* Fagbokforlaget. (s. 20-73).
- Myhrer, T. (2020). Fysiologiske prosesser. I Eid, J. & Johnsen, B. H. (red.). *Operativ psykologi (3. utg., s. 33-56)*. Fagbokforlaget
- Nilstun, C. (2018, 07. mai). Prestasjon. *Store Norske Leksikon*. <https://snl.no/prestasjon>
- Oxford Review. (2023, 14. mars). Organisational Commitment. *The Oxford Review*. Hentet fra: <https://oxford-review.com/oxford-review-encyclopaedia-terms/organisational-commitment/>
- Paulsen, T.M., Hårberg, G.B. & Sølvsberg, E. (2020). Hva er kultur? *Nasjonal Digital Læringsarena*.
- Rebni, E. (2015, 29. Juni). Identitet og tilhørighet. *Dagsavisen* <https://www.dagsavisen.no/kultur/2015/06/29/identitet-og-tilhorighet/>
- Rogers, T. og Graham, F. (2001). *Rett på sak*. Genesis.
- Roness, A. & Matthiesen, S. B. (red.). (2002). *Utbrent: Krevende jobber – Gode liv?* Fagbokforlaget.
- Roness, A. (1996). *Utbrent? Arbeidsstress og psykiske lidelser hos mennesker i utsatte yrker (2. utg.)*. Universitetsforlaget.

- Samdal, O., Wold, B., Harris, A. & Torsheim, T. (2017). Stress og mestring. *Helsedirektoratet*. https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/stress-og-mestring/Stress%20og%20mestring.pdf/_attachment/inline/11df8af9-831e-4535-aaef-43178fa9b389:faf7b30a63b6004ff91eb7d4bbf2c6a89c4d4718/Stress%20og%20mestring.pdf
- Sundquist, J. (2020, 14. juli). De første tegnene på at du er utbrent. *Psykologisk*. <https://psykologisk.no/2020/01/de-forste-tegnene-pa-at-du-er-utbrent/>
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse*. Fagbokforlaget
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Gyldendal Akademisk.
- Vik, S. (2007). *Prestasjonskultur og prestasjonsledelse*. Universitetsforlaget