



Elin Gustavsen

Vervede i Forsvaret

Motivasjon, erfaringer og fremtidsplaner

INSTITUTT FOR FORSVARSSTUDIER

SKIPPERGATA 17C, 0152 OSLO, NORGE

Institutt for forsvarsstudier (IFS) er en del av Forsvares høyskole (FHS). Som faglig uavhengig høyskole utøver FHS sin virksomhet i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, pedagogiske og etiske prinsipper (jf. Lov om universiteter og høyskoler § 1-5).

Direktør: Professor Rolf Tamnes

Oslo Files on Defence and Security tar sikte på å være et fleksibelt forum for studier innenfor instituttets arbeidsområder. Alle synspunkter, vurderinger og konklusjoner som fremkommer i denne publikasjonen, står for forfatteren(e)s egen regning. Hel eller delvis gjengivelse av innholdet kan bare skje med forfatterens samtykke.

Redaktør: Anna Therese Klingstedt

NORWEGIAN INSTITUTE FOR DEFENCE STUDIES (IFS)

SKIPPERGATA 17C, 0152 OSLO, NORWAY

The Norwegian Institute for Defence Studies (IFS) is a part of the Norwegian Defence University College (FHS). As an independent university college, FHS conducts its professional activities in accordance with recognised scientific, pedagogical and ethical principles (pursuant to the Act pertaining to Universities and University Colleges, section 1-5).

Director: Professor Rolf Tamnes

Oslo Files on Defence and Security aims to provide a flexible forum for studies within the fields of activity of the Norwegian Institute for Defence Studies. All views, assessments and conclusions which appear in this publication are the author's own. The author's permission is required for any reproduction, wholly or in part, of the contents.

Editor: Anna Therese Klingstedt



06

Elin Gustavsen

Vervede i Forsvaret

Motivasjon, erfaringer og fremtidsplaner

FORFATTEREN

Elin Gustavsen (f. 1983) er sosiolog med mastergrad i sosiologi fra Universitetet i Oslo (2011). Hun har tatt deler av studiet ved University of Arizona. Gustavsen arbeider som forsker ved Institutt for forsvarsstudier.

ENGLISH SUMMARY

This study explores attitudes and experiences of contracted personnel in the Norwegian Armed Forces. It is based on information from 28 interviews with personnel in the Army, Air Force and Navy. Topics for discussion were motivation for serving, experiences in the job, and plans for life after their contract expires.

The study found a discrepancy between the perspectives held by Army interviewees on the one hand, and those in the Air Force and Navy on the other. The former group expressed great dissatisfaction about the lack of opportunities to work as a specialist and continue in the job beyond the maximum period of six years. This was not something the Air Force and Navy interviewees were concerned about. For the most part, they had few objections to the contractual limitations. In terms of job satisfaction, most of the participants liked their job and saw the working environment as positive and unique. None of the interviewees regretted signing a contract, even though many believed the experiences and knowledge they acquire are of little value in the civilian job market. Only a few participants planned to sign a second contract, although many expressed a wish to continue in the Armed Forces, though in a different capacity than a contracted service member.



INSTITUTT FOR FORSVARSSTUDIER Norwegian Institute For Defence Studies

ISSN 1504-6753

© Norwegian Institute for Defence Studies info@ifs.mil.no - ifs.forsvaret.no

INNHOLD

INTRODUKSJON	7
MOTIVASJON	19
ERFARINGER FRA TJENESTEN	23
STIPENDORDNINGEN	33
KONKLUSJON	49
BIBLIOGRAFI	53

Introduksjon

Informant fra Hæren:

Det som er det største frustrasjonsmomentet, er jo at du føler at ofte er ledelsen på øverste hold, over bataljonsledelsen og på polisk nivå så jævla inkompetente, da. De forstår ikke alltid hvordan vi driver her, hvordan kulturen vår er. Og dem sitter og synser og lager veldig mye friksjon for oss og frustrasjon. Det er det som er det kjipeste med å være grenader.

(Hæren-15)

Informant fra Sjøforsvaret:

Jeg har et godt arbeidsmiljø og greie arbeidsoppgaver og trives med å seile, det er jo en fordel. Den [jobben] har god lønn, da, det er jo ikke negativt det heller.

(Sjø-17)

Slik forteller to informanter fra henholdsvis Hæren og Sjøforsvaret om sitt syn på å tjenestegjøre som vervet. Sitatene er uttrykk for to ytterpunkter i holdningene til en sammensatt gruppe. Vervede representerer en viktig yrkesgruppe i Forsvaret og stillingskategorien har vært i sterk vekst de siste årene. Forsvaret beveger seg fra å være et mobiliseringsforsvar og i retning av å bli et innsatsforsvar, hvilket gjør vervede til en stadig viktigere personellressurs. Til tross for dette har vi lite kunnskap om denne gruppen. Vi vet lite om deres egne perspektiver og erfaringer fra jobben og har hittil ikke hatt inngående kjennskap til hvordan vervede selv oppfatter sin egen situasjon. Samtidig har det manglet en oversikt over hva som allerede finnes av informasjon og hvor denne eventuelt er å få tak i. Denne studien har to formål: For det første å lage en oversikt over eksisterende informasjon og studier som tar for seg de vervede. For det andre å finne ut mer om vervede fra Hæren, Sjø- og Luftforsvaret og deres egne perspektiver og opplevelser knyttet til det å arbeide

som vervet. Til sammen har 28 menn og kvinner blitt intervjuet. I intervjuene har det vært fokusert på tre overordnede spørsmål:

- Hva har motivasjonen vært for å verve seg?
- Hvilke erfaringer har de gjort seg i jobben?
- Hvilke planer har de for fremtiden?

En vesentlig andel av vervet personell tjenestegjør i internasjonale operasjoner under sin kontraktstid. Vervede representerer derfor både nye så vel som fremtidige veteraner, og økt kunnskap om denne gruppen vil kunne bidra til økt kunnskap om Norges veteraner. Selv om denne studien først og fremst omhandler informantene i lys av sin posisjon som vervet, representerer linken til veteranspørsmålet en interessant parallell.

Jeg vil innledningsvis beskrive de ytre rammene for arbeidet til vervet personell. Jeg begynner med en gjennomgang av ordningen i seg selv og hvordan vervede skiller seg fra yrkesbefal, som på mange måter er en nærliggende stillingskategori. Deretter sammenligner jeg hvordan Sverige og USA organiserer spesialisert yrkeskompetanse i sine respektive forsvar, henholdsvis ved spesialistoffiserer i vårt naboland og underoffiserer i Amerika. USA representerer verdens største militærmakt, mens Sverige er et nærliggende land å sammenligne seg med. Ved å sette vervede inn i en bredere sammenheng vil en lettere kunne forstå de holdningene som kommer til uttrykk, og det gir en bedre forståelse av hvorfor det er viktig å studere denne yrkesgruppen nærmere. Analysen av intervjuene er bygget opp tematisk og baserer seg på rikelig bruk av sitater. Til slutt oppsummeres de viktigste funnene, og jeg diskuterer mulige forklaringsfaktorer og videre forskning.

KATEGORIEN VERVET PERSONELL

Vervede er definert som "militært personell som etter gjennomført førstegangstjeneste gis tidsbegrenset tilsetning i menige stillinger, i militære avdelinger, i Forsvarets organisasjon" (Andersen et al. 2004, 7). Vervede i Sjøforsvaret kalles matroser, mens de i Luftforsvaret og Hæren er kjent som grenaderer. Ordningen strekker seg tilbake til 1957, da forsvarsutbyggingen medførte et stort behov for spesialister. Et frivillig korps av menige spesialister ble etablert, og hensikten var å styrke den tekniske kompetansen, samt sikre en bedre kontinuitet i Forsvaret. Opp gjennom årene har derimot stillingskategoriens størrelse og innhold variert sterkt (St.meld.nr.22 (1997-1998)). I dag skal vervet personell som norm befinne seg innenfor aldersgruppen 18-35 år, og førstegangstilsetning skal normalt skje før fylte 24. Kontraktslengden er vanligvis tre år, med mulighet for forlengelse med ytterligere tre år, men kortere kontrakter kan benyttes i forhold til lokale behov. Etter seks års tjenestegjøring kan kontrakten bare unntaksvis forlenges, men den totale tjenestetiden skal aldri overstige ti år (Andersen et al. 2004, 8). Vervet personell er lønnet ut ifra lønnsplan 05.125, noe som gir et lønsspenn fra 263 500-327 600 kroner pr. 2011. Egne satser gjelder for utenlandsoppdrag (Andersen et al. 2004, 9;

Fornyings- administrasjon og kirke departementet 2011; Forsvarsdepartementet 2010). Verveide kan oppnå befalsutdanning ved å ta et grunnleggende befalskurs (GBK) og på denne måten dekke den nødvendige utdanningen for å oppnå befalsgrad. Etter fullført kurs kan de gå over til en stilling som avdelingsbefal (Forsvaret 2010).

Antall verveide i Forsvaret har økt markant over de siste årene. Tall fra 2004 viser at det var rundt 660 verveide i organisasjonen, mens tallene fra tidlig 2011, som denne studien opererer med, tilsier at mer enn 1 100 tjenestegjør i denne stillingen. Dette tilsvarer en økning på opp imot 70 prosent. Dette bekrefter viktigheten av de verveide som yrkesgruppe og nødvendigheten av å øke kunnskapen om dem.

Yrkeskategoriene vervet personell og avdelingsbefal deler visse likhetstrekk. Gjennom GBK er veien fra den første til den andre også relativt kort. Verveide og avdelingsbefal utgjør begge midlertidige stillinger, men med et lenger engasjement for sistnevnte. Grunnet sin midlertidige status er det knyttet lignende utfordringer til begge yrkesgrupper, og det kan derfor være hensiktsmessig med en kort redegjørelse for hva som skiller de to. Avdelingsbefal ble innført som en ny stillingskategori i 2005. Med ambisjon om å skape en bedre alders- og kompetansestruktur i Forsvaret ble det åpnet for å ansette befal frem til fylte 35 år (unntaksvis 38), med de samme rettigheter og plikter som yrkesbefal (St.prop.42 (2003-2004)). En unngår dermed bruk av kortere kontrakter og beholder kompetansen lenger. Arbeidsforholdet får en bedre kontinuitet, samtidig som den øvre aldersgrensen sørger for at en unngår en opphopning av eldre befal. Likevel, og i likhet med verveide, er avdelingsbefal en tidsavgrenset stilling. Den øvre aldersgrensen er omstridt, og det har vist seg å være vanskelig å beholde kompetansen så lenge som Forsvaret skulle ønske. Studier viser at de færreste faktisk står ut makstiden. Det er også stilt spørsmål om hvorvidt 35 år er en hensiktsmessig øvre grense: Ved fylte 35 år vil en stor del av befalet ha oppnådd en meget solid yrkesmessig erfaring. Er det da riktig å avslutte arbeidsforholdet? (Bentzrød 2011; Kristiansen 2011). Debatten rundt avdelingsbefalet har i stor grad dreid seg om en avveining som også gjør seg gjeldende for verveide, nemlig anerkjennelse av tilegnet yrkeserfaring versus vektlegging av formell kompetanse (Kristiansen and Skjæret 2008). Styrken til avdelingsbefal, så vel som verveide, ligger hovedsakelig i deres praktiske erfaring. Satt opp imot teoretisk utdanning er dette likevel noe som lett kan bli underkjent.

Selv om avdelingsbefal og verveide deler visse grunnleggende likhetstrekk, representerer de fortsatt to ulike stillingsgrupper. Det er derfor viktig å understreke at kunnskap om den ene ikke er automatisk overførbart til den andre.

VERVEDE OG AVDELINGSBEFAL

Likheter	Forskjeller
Midlertidig stillinger med en gitt "utløpsdato".	Avd.befal får lengre kontrakter og kan stå i jobben til fylte 35 (unntaksvis 38). Verveede får vanligvis 3-årskontrakter, som kan fornyes med inntil 6 år (unntaksvis 9).
Solid yrkeserfaring og praktisk kompetanse.	Avd.befal følger et gradsystem med de samme rettigheter og plikter som fast tilsatt yrkesbefal. Verveede er en egen kategori, uten noen fastlagt karrierevei.

TABELL 1: Likheter og forskjeller mellom verveede og avdelingsbefal

SVERIGE OG USA

For å sette den norske vervet ordningen i perspektiv, kan det være nyttig å se på hvordan andre land organiserer seg. Jeg vil her kort kommentere lignende ordninger i Sverige og USA og hvordan de nyttiggjør seg spesialisert, yrkesrettet kompetanse. Sverige avviklet nylig verneplikten. I 2010 ble den tidligere pålagte militærtjenesten endret til et system av frivillig militær deltagelse. Allmenn verneplikt er erstattet av hva de kaller grunnleggende militær utdanning (GMU), hvor interesserte, etter en seleksjonsprosess, gjennomgår en tre måneder lang grunnutdannelse. Dette danner grunnlag for tilsetning som soldat eller for opptak til videre utdanning innen Forsvaret (Försvarsmakten 2011). Det finnes i dag to ulike løp en kan følge for å bli militær offiser. Det ene går gjennom det såkalte offisersprogrammet, en treårig høyskoleutdanning som minner om den norske Krigsskolen. Den andre muligheten er å bli spesialistoffiser, hvilket er en mer praktisk rettet utdanning hvor en i løpet av halvannet år spesialisere seg innenfor en av seksti mulige retninger. Yrkesespesifikke kunnskaper er sentrale, og det er fokus på direkte lederskap. Ved fullføring av utdanningsløpet kan en søke seg til stilling som sersjant i Forsvaret (Försvarsmakten 2009, 23).

Amerikanerne har lang tradisjon for ivaretagelse av et underoffiserskorps, bestående av såkalte Non-Commissioned Officers (NCO). Rekruttering foregår fra den grunnleggende basen av personell (enlisted personell). Etter hvert som en rykker oppover i gradene og blir betrodd mer ansvar, endres yrkesstatusen, og personell med graden E5 til E9¹ går under betegnelsen underoffiserer. Stillingen innebærer et direkte lederansvar for underordnet personell. Selv om underoffiserer gjennomgår en viss videreutdanning i form av kortere kurs, består deres kompetanse hovedsakelig av spesialisert og praktisk kunnskap. Underoffiserene representerer en sentral yrkesgruppe i det amerikanske forsvaret og blir ofte betegnet som organisasjonens ryggrad (Powers 2011).

Vi ser at sammenlignet med det norske forsvaret har både Sverige og USA et annet system for å ivareta spesialistkompetanse. De to sistnevnte praktiserer en formell struktur, med tilhørende rangsystem, tilpasset en langsiktig ivaretagelse av praktiske ferdigheter. Yrkesrettet kompetanse, tett opptil operativ virksomhet, er innen den svenske og

amerikanske forsvarsorganiseringen ansett som tilstrekkelig for å danne et eget stillingsgrunnlag. Til forskjell fra Norge åpner dette muligheten for å gjøre karriere som spesialist, uten å måtte gjennomgå et høyere utdanningsløp.

Den norske organiseringen er ikke udebattert og det har flere ganger blitt ytret ønske om å innføre et system nærmere det vi ser i disse to andre landene. I *Aftenposten* har blant annet hærtsjef Per Sverre Opedal tatt til orde for nødvendigheten av å etablere et spesialistkorps for å bedre ivareta personell med unik fagkompetanse innen militær krigføring og våpenteknologi (Bentzrød 2011). Tidligere Forsvarssjef Sverre Diesen har også argumentert for en tilsvarende løsning (Diesen 2011).

FORSKNING PÅ VERVET PERSONELL

Flere studier har tatt for seg gruppen yrkesbefal (Lundberg 2008; Kristiansen 2011; Kristiansen and Skjæret 2008; Kristiansen 2009), men det eksisterer lite litteratur som eksklusivt omhandler Forsvarets vervede. Forskningsprosjektet *Forskning på årskull*, et tverrinstitusjonelt prosjekt under ledelse av Forsvarets forskningsinstitutt, har i to av sine understudier inkludert informanter fra gruppen vervet personell. Prosjektets overordnede mandat har vært å undersøke faktorer som hemmer og fremmer rekruttering til Forsvaret, med et spesielt fokus på kjønn (Steder, Hellum, and Skutlaberg 2009, 3). Rapportene *Vi er ikke sånne jente-jenter* (2009) og *Andre notat i prosjektet "Forskning på årskull" med resultat fra Luftforsvaret* (2010) undersøker lignende spørsmål som det denne studien tar for seg: motivasjon for tjeneste, erfaringer underveis og fremtidsplaner. Rapportene baserer seg på intervjuer med informanter fra Hæren og Luftforsvaret, og selv om det hovedsakelig er intervjuet folk under førstegangstjeneste, er det også inkludert noen informanter fra gruppen befal/vervet. Det er imidlertid uklart hvor mange av intervjudeltagerne som faller inn under gruppen vervet, siden de konsekvent omtales sammen med befal (befal/vervet). I analysene behandles gjennomgående alle informantene under ett, hvilket gjør at innsikten i de vervedes situasjon blir svært begrenset.

Det finnes derimot to studentoppgaver som eksklusivt fokuserer på gruppen vervede. I sin bacheloroppgave så Stefan Johannessen (2010) nærmere på grenaderers situasjon i Telemarksbataljonen. Ved hjelp av en kvantitativ spørreundersøkelse distribuert blant grenadererne i avdelingen, undersøkte Johannessen ulike spørsmål knyttet til deres syn på jobben som yrkessoldat. Oppgaven gir en grunnleggende innsikt i gruppens egne oppfatninger, og sentrale temaer blir belyst og tallfestet. Av de spurte oppgir en tredjedel at de ønsker å fortsette som grenaderer. Trivselen blant respondentene er stor, samtidig som det er utbredt misnøye med ansettelsesforholdene og rammene rundt stillingen. Nærmere 60 prosent mener at høyere lønn vil være en avgjørende faktor for et horisontalt karriereløp. En vesentlig andel mener yrket har lav sosial status, og at en lønnsøkning vil kunne bidra til å øke anseelsen. Videre ønsker halvparten av informantene seg bonus ved fullført kontrakt, slik praksisen var tidligere. Samme andel uttrykker også at det er vanskelig å kombinere virket som grenader med sivile studier "på si". Et viktig funn er at

det er rammene rundt yrket – som mangel på et horisontalt karriereløp og faste ansettelser, samt korte kontrakter, aldersbegrensninger og lav lønn – som danner grunnlaget for misnøyen blant de spurte.

Bjørn-Henrik Johannessen har også analysert forhold rundt den samme gruppen, men med en kvalitativ tilnærming. I sin hovedoppgave i sosiologi intervjuet Johannessen (2007) 13 grenaderer, også de i Telemarksbataljonen, om deres motivasjon for å verve seg til Forsvaret. Hans studie gir således en dypere innsikt i denne gruppes egne tanker rundt det å tjenestegjøre som vervet. En gjennomgående motivasjonsfaktor er kameratskap og det sosiale fellesskapet. Det blir beskrevet som unikt og en viktig grunn til at de ønsket å fortsette etter førstegangstjeneste. De fleste informantene har positive erfaringer med Forsvaret og en interesse for å fortsette. Mange ønsker å delta i internasjonale operasjoner, noe som gjør at grenaderkontrakter blir betraktet som en attraktiv mulighet. Samtidig, og i likhet med hva Stefan Johannessen fant, uttrykker informantene også her misnøye med lønnen, særlig under utenlandsoppdrag. Til tross for det ønsker mange av de spurte likevel å fortsette i Forsvaret og vurderer ulike former for videre engasjement.

Forsvaret har også selv utarbeidet to rapporter som eksklusivt omhandler vervet personell. *Vilkår og statushevende tiltak for vervede* (2004) redegjør for rammene rundt de vervedes stilling, samt fremmer forslag til hvordan en kan heve statusen til denne yrkesgruppen. Utredningen ble utført av en nedsatt arbeidsgruppe som i denne rapporten fremlegger sine forslag til Forsvarsdepartementet. Mandatet var å utrede “en helhetlig ordning for vervede som både er kostnadseffektiv og virker statushevende”, et oppdrag som innebar “å gi et mest mulig fullstendig bilde av vervedes situasjon før, under og etter kontraktperioden” (Andersen et al. 2004, 6). Rapporten konstaterer at tilretteleggingen for overgangen til en sivil karriere er utilstrekkelig innen dagens system. Det beskrives som problematisk at de vervede gjerne begynner som unge voksne, uten høyere utdanning, mens de når de slutter ofte befinner seg i en alders- og familiemessig situasjon som gjør det vanskelig å starte et nytt utdanningsløp. Det foreslås derfor at det bør tas høyde for at de vervede står lenger i sin stilling, samt at utdanningsmulighetene forbedres (Andersen et al. 2004, 17). Videre påpekes svakheter ved dagens lønssystem, som karakteriseres som ustabil. Siden mer enn halvparten de vervedes forventede lønn er aktivitetsbasert i forhold til øvelsesdøgn, er det uforutsigbart og av mange oppfattet som urettferdig (Andersen et al. 2004, 22-23). Arbeidsgruppen mener det er viktig å skape en bedre synliggjøring av de vervede, både med hensyn til statusheving og rekruttering av kvalifisert personell.

I forbindelse med arbeidsgruppens utredning gjennomførte Forsvarets mediesenter en kvantitativ spørreundersøkelse. I dokumentet *Rapport og analyse av spørreundersøkelsen: vurdering av vervedes situasjon i Forsvaret* (2004) presenteres funnene. Også denne rapporten konstaterer utbredt misnøye med arbeidsvilkårene, slik som kontraktslengde og lønn. Nær halvparten av respondentene uttrykker at de føler samfunnet i liten grad verdsetter jobben de gjør, noe som spesielt gjelder for de som har deltatt i internasjonale

operasjoner. Tre fjerdedeler av de spurte mener en lønnsøkning vil være et viktig statushevende tiltak. Til tross for denne misnøyen medgir 85 prosent at de ønsker en videre relasjon med Forsvaret, også etter at kontrakten de er på utløper.

STATISTISK OVERSIKT

Forsvaret forholder seg hovedsakelig til informasjonen som er å finne i personelldata-basen P3 og har ikke kunnet fremlegge noen personellstatistikk eller andre former for oversikter utover det som ligger der.

Med god assistanse fra Vernepliktsverket har jeg skaffet til veie en grunnleggende statistisk oversikt over vervet personell. Det er viktig å bemerke at siden gruppesammensetningen er i stadig endring i form av at arbeidskontrakter går ut, folk slutter eller går over til andre stillinger, vil de eksakte tallene kun gjelde for den dagen datamaterialet ble hentet ut. Det er likevel ikke å forvente at sammensetningen vil gjennomgå drastiske endringer etter at informasjonen ble hentet inn, og oversikten gir derfor en god indikator på yrkesgruppens kjønn, alder og geografiske bakgrunn.

I tillegg til de disse variablene hadde det vært interessant å se nærmere på de vervedes utdanningsbakgrunn. Dataene er i midlertidig uklare og uoversiktlige på dette punktet. De vervede rapporterer nemlig selv sin egen utdanning, uten å forholde seg til predefinerte alternativer. Dette gir en oversikt bestående av 177 ulike kategorier, hvor det virker som flere refererer til samme type utdanning. Mange av kategoriene er uklare med henblikk på hvilket nivå utdanningen er på, siden det benyttes betegnelser som "lavere" og "høyere" nivå uten å spesifisere om dette gjelder videregående eller universitets/høy-skole nivå. Dataene gir således et unøyaktig bilde av hvilken utdanning de vervede faktisk besitter, og jeg har derfor valgt å ikke inkludere dette punktet i studien.

ALDERSSAMMENSETNING

	Alderspenn	Median	Gjennomsnitt
Kvinner	20-35 år	21.5 år	22.6 år
Menn	19-41 år	23 år	23.7 år

TABELL II: Den jevne vervede befinner seg i tidlig tyveårene. Medianen er noe lavere for kvinner enn for menn, men gjennomsnittsalderen skiller mindre en ett år mellom de to kjønnene. Det betyr at en større andel kvinner enn menn er i den lavere delen av aldersspennet.

FORDELING MELLOM FORSVARSGRENE

	Andel av de vervede	Antall
Hæren	65.1 %	736
Sjøforsvaret	20.9 %	236
Luftforsvaret	13.3 %	150
Heimevernet	0.5 %	6
Ingen gren	0.3 %	3
Totalt	100 %	1131

TABELL III: Som vi ser er det vesentlige forskjeller mellom de ulike delene av Forsvaret. Grenen som besitter den desidert største andel av vervet personell er Hæren.

KJØNNSSAMMENSETNING

	Andel kvinner (antall)
Hæren	6.8 % (50)
Sjøforsvaret	14.4 % (34)
Luftforsvaret	14.7 % (22)
Heimevernet	16.7 % (1)
Totalt	9.5 % (107)

TABELL IV: Her er det tydelige forskjeller mellom de tre grenene. Hæren har størst ubalanse mellom kjønnene, med i underkant av syv prosent vervede kvinner. Selv om Hæren fortsatt har flest kvinner i absolutte tall, er prosentandelen lav. Til tross for en lav prosentandel også i de to andre forsvarsgrenene er kvinner relativt godt representert, sammenlignet med Forsvarets generelle kvinneandel. Den totale andelen kvinnelige vervede samsvarer derimot godt med prosenten i Forsvaret som helhet

GEOGRAFISK FORDELING

	% av de vervede	Befolkningsandel ²	Differanse Vervede/Befolkning
NORD-NORGE			
Finnmark, Nordland, Troms	16.3 %	9.6 %	+ 6.7 %
TRØNDELAG			
Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag	11.7 %	8.7 %	+ 3.9 %
VESTLANDET			
Hordaland, Møre og Romsdal, Rogaland, Sogn og Fjordane	21.3 %	26.0 %	- 4.7 %
ØSTLANDET			
Akershus, Buskerund, Hedemark, Oppland, Oslo, Telemark, Vestfold Østfold	47.3 %	50.0 %	- 2.7 %
Oslo og Akershus	19.0 %	23.2 %	- 4.2 %
SØRLANDET			
Aust-Agder, Vest- Agder	2.7 %	5.7 %	- 3.0 %

TABELL V: De vervedes geografiske opphav sammenfaller godt med landets generelle befolkningsfordeling. Ikke i noen av landsdelene er differansen mellom prosentandel vervede og befolkningsandel mer enn syv prosent. Landsdelen som er sterkest overrepresentert i form av vervet personell er Nord-Norge, mens den mest underrepresenterte er Vestlandet.

GEOGRAFISK FORDELING MELLOM FORSVARSGRENE (DIFFERANSE I FORHOLD TIL BEFOLKNINGSANDELEN).

	Befolk- ningsandel	Hæren	Sjøforsvaret	Luftforsvaret
NORD-NORGE Finnmark, Nordland, Troms	9.6 %	14.9 % (+ 5.3 %)	2.3 % (- 7.3 %)	28.0 % (+ 18.4 %)
TRØNDELAG Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag	8.7 %	11.8 % (+ 3.1 %)	3.8 % (- 4.9 %)	24.0 % (+ 15.3 %)
VESTLANDET Hordaland, Møre og Romsdal, Rogaland, Sogn og Fjordane	26.0 %	14.5 % (- 11.5 %)	49.2 % (+ 23.2 %)	11.3 % (- 14.7 %)
ØSTLANDET Akershus, Buskerud, Hedemark, Oppland, Oslo, Telemark, Vestfold Østfold	50.0 %	55.0 % (+ 5.0 %)	30.9 % (- 19.1 %)	34.7 % (- 15.3 %)
Oslo og Akershus	23.2 %	21.9 % (- 1.3 %)	11.4 % (- 11.8 %)	16.7 % (- 6.5 %)
SØRLANDET Aust-Agder, Vest- Agder	2.7 %	3.0 % (+ 0.3 %)	3.4 % (+ 0.7 %)	0.7 % (- 2.0 %)

TABELL VI: Den geografiske fordelingen på forsvarsgrenene er noe annerledes. Den mest markante forskjellen er andelen vervede fra Sjøforsvaret som kommer fra Vestlandet. Hæren reflekterer den generelle befolkningsfordelingen i landet best, mens Luftforsvaret har de største forskjellene.

Oppsummert viser tallene fra Vernepliktsverket følgende tendenser for gruppen av vervede i Forsvaret:

ALDERSMESSIG befinner de fleste seg i tidlig tyveårene

HÆREN har den største andelen, med nesten 65 prosent

KJØNNSSAMMENSETNINGEN samsvarer godt med Forsvaret generelt. Ser vi derimot på forsvarsgrenene individuelt, er kvinner dårlig representert i Hæren, og relativt godt i Sjø- og Luftforsvaret.

DEN GEOGRAFISKE BAKGRUNN samsvarer godt med den generelle befolkningsfordelingen, men også i dette tilfellet er det markante forskjeller når tallene brytes ned til forsvarsgrennivå.

INTERVJUANALYSE

Jeg har intervjuet 28 vervede fordelt på de tre forsvarsgrenene. Fra Hæren intervjuet jeg grenaderer fra Telemarksbataljonen, i Sjøforsvaret matroser fra Haakonsværn, mens jeg i Luftforsvaret intervjuet grenaderer fra både Rygge og Mågerø. De fleste jeg snakket med var tidlig i tjueårene og hadde fra ett til tre års erfaring, men det var også informanter i trettiårene, og noen med mer enn tre års tjenestetid. Intensjonen var at sammensetningen av informanter skulle løselig gjenspeile gruppen av vervede generelt, med hensyn til forsvarsgren, alder og kjønn. Selv om dette i noen tilfeller var praktisk vanskelig å få til, ble det totalt sett oppnådd en grei spredning i informantenes bakgrunn.

INFORMANTENES BAKGRUNN

	Kjønn		Alder			Tjenestetid		
	Menn	Kvinner	20-25	26-30	Over 30	Under 1 år	1-3 år	Over 3 år
Hæren	10	4	12	1	1	2	8	4
Sjøforsvaret	6	1	5	2	0	0	7	0
Luftforsvaret	5	2	4	2	1	4	2	1

TABELL VII: Oversikt over fordelingen blant informantene.

Analysen er delt inn i fire deler: motivasjon, erfaringer med jobben, stipendordningen og planer etter kontrakten. Disse kategoriene tar for seg sentrale aspekter ved de vervedes arbeid. Siden de tjenestegjør på midlertidige kontrakter, noe som kan oppleves som en belastning, er det viktig å forstå hva som motiverer dem for å søke seg til denne stillingen. Forsvaret er ingen ordinær arbeidsplass, og det er derfor interessant å se på hvorfor informantene ønsker et engasjement nettopp her. Videre er det viktig å kartlegge hvilke erfaringer de har gjort seg som vervede – både hva de setter pris på og hva de eventuelt er misfornøyde med. I tillegg til den konkrete informasjonen dette gir, forteller det også noe om hvilke forventninger og holdninger informantene har til arbeidet. Forsvarets kompetanse- og utdanningssenter (Fokus) har et eget utdanningsstipend rettet mot vervet personell, et tiltak som er ment å bedre utruste dem for en vellykket overgang til det sivile samfunn. Overgangen til det sivile er en viktig problematikk og det er derfor viktig å kartlegge hvordan de vervede forholder seg til Forsvarets tilbud. Et sentralt spørsmål til slutt er hva informantene tenker å gjøre når kontrakten deres er over. Ser de for seg å fortsette i Forsvaret eller vil de tilbake til det sivile, og hva begrunner de valget med? De fire analysedelene følger et før-under-etter perspektiv til de vervedes arbeidserfaring, og gir således en grunnleggende innsikt i informantenes holdninger og erfaringer.

Motivasjon

Alle jeg snakket med hadde en klar idé om hvorfor de arbeider som vervet, og de fleste hadde en egen historie å fortelle om hvorfor de havnet i nettopp dette yrket. En rekke ulike motivasjonsfaktorer ble presentert, men det var òg tydelige fellestrekk i det som ble fortalt. Trivsel, både med jobben og arbeidsmiljøet, ble av de aller fleste nevnt som en viktig grunn for hvorfor de søkte seg til videre tjeneste. Mange fortalte at førstegangstjenesten hadde vært en positiv opplevelse, noe som motiverte for videre arbeid i Forsvaret. En del av informantene fortalte også at de var usikre på hva de skulle gjøre etter endt verneplikt, og at å verve seg virket som et godt alternativ. For andre var jobben i seg selv av avgjørende betydning. Selv om noen informanter kun oppga én grunn for at de valgte som de gjorde, pekte de fleste på ulike faktorer som til sammen dannet motivasjon for videre tjeneste.

TRIVSEL

Trivsel og et godt arbeidsmiljø var kanskje den største motivasjonsfaktoren, og for mange hang den sammen med førstegangstjenesten:

Etter [førstegangstjenesten] fikk jeg jo bare mersmak. Jeg hadde lyst til å drive med det jeg drev med. En ting er at du er mye ute, du gjør veldig mye spennende ting, du får lært veldig mye om deg selv, og det appellerte og da jeg hørte om Telemarkbataljonen så søkte jeg jo her.

(Hæren-16)

En annen kollega fortalte:

[Jeg] trivdes godt i førstegangstjenesten og kunne godt tenke meg å komme litt lengre, eller rett og slett fortsette noen år til.

(Hæren-06)

For mange var trivsel tett knyttet til det sosiale fellesskapet og miljøet på arbeidsplassen. En mannlig grenader fra Luftforsvaret bekreftet viktigheten av gode medarbeidere, og fortalte at det var en grunn til at han ville fortsette nettopp her etter han var ferdig som vernepliktig:

Det var jo flere ting, som sagt, kollegaene her inne, det var jo en utrolig gjeng.

(Luft-01)

En mann fra Hæren fortalte videre:

Jeg likte meg i militæret, da, samholdet, og jeg likte å utfordre meg selv. Det frista mer.

(Hæren-11)

Informantene etterlot liten tvil om at Forsvaret representerte en god arbeidsplass, og trivsel og det kollegiale samholdet ble gjennomgående nevnt som en grunn for hvorfor de ønsket å fortsette.

USIKKERHET RUNDT HVA DE SKULLE GJØRE VIDERE

I tillegg til trivsel uttrykte en del at de var usikre på hva de skulle gjøre videre etter førstegangstjenesten. Noen fortalte at de ikke var klare for videre studier, eller rett og slett ikke viste hva de skulle gå videre med. Siden de likte seg godt i Forsvaret virket det å fortsette litt til som et godt alternativ. En kvinne fra Hæren fortalte kort og greit:

Jeg trivdes veldig godt. Og så var jeg litt usikker på hva jeg skulle gjøre når jeg var ferdig. Også fikk jeg råd fra lagføreren min og å søke her, og så gjorde jeg det og så kom jeg inn.

(Hæren-05)

En mann fra Sjøforsvaret hadde en lignende historie:

Jeg følte ikke at jeg var klar for å studere enda, det er liksom, langtidspanen er jo å studere. Og så trivdes jeg veldig godt om bord, likte jobben og hvis jeg skulle ha et pause år så kunne jeg jo like gjerne tjene penger på det

(Sjø-01)

Vervettjeneste ble altså sett på som et godt sted for å finne ut hva de vil gjøre, eller som et "pauseår" før de går videre med noe annet.

JOB BEN I SEG

For noen var selve arbeidet en forlokkende faktor. De hadde spesifikt ønsket å drive med det stillingen går ut på, og innholdet i jobben var således sentralt. Flere fra Hæren forklarte at de hadde et klart ønske om å tjenestegjøre som profesjonell soldat. En mann fortalte at selv om han kom inn på befalsskolen, valgte han likevel grenaderyrket:

Jeg fikk tilbud om befalskoleplass, men takket nei til det fordi jeg heller ville komme og jobbe som grenader, for å få med meg den biten, og for å jobbe som profesjonell soldat da, som det så fint heter, isteden for å gå i en lukket verden og lære befalsting – sånn jeg ser det da. Få en liten reality check på hva som skjer i den spisse enden av Forsvaret.

(Hæren-08)

I jobben som profesjonell soldat er det gode utsikter for internasjonal tjeneste. Majoriteten av grenaderene fra Hæren hadde et uttalt ønske om utenlandstjeneste, hvilket var en viktig grunn for hvorfor de søkte seg hit. En mannlig grenader fortalte:

Før jeg begynte i Forsvaret så hadde jeg veldig lyst til å være med i Telemarkbataljonen og være med ut på internasjonale operasjoner, fordi det hørtes spennende ut, selv om jeg viste veldig lite om det, da. [Jeg har] mange kompiser som har vært ute før, fra samme bygda og tilsvarende, så da virket det veldig spennende, så da ble det veien.

(Hæren-09)

Informantene fra Hæren skilte seg fra de andre forsvarsgrenene i deres hang til å reise ut, men også i Sjø og Luftforsvaret virket jobbinholdet motiverende. Noen anså vervetjeneste som en god måte å bygge kompetanse for senere karriere. Dette gjaldt spesielt dem som hadde mer "sivile" oppgaver. En elektriker fra Sjøforsvaret vervet seg:

for å utvide kunnskapen min, jeg har jo ikke jobbet om bord på båt tidligere. For å ha litt flere ben å stå på og eventuelt til senere, til utdanning. [...] Det er derfor jeg ville [søke] meg til Sjøforsvaret, for å komme meg på skole.

(Sjø-03)

En grenader fra Luftforsvaret var seg svært bevisst hvordan erfaringen som grenader kunne bidra til videre karriere i det sivile. En viktig grunn til at han vervet seg var:

Det var jo for å få en jobb på brannstasjon, som er nesten umulig. Dette er eneste måten å komme inn da, er å komme gjennom grenader.

(Luft-02)

Han fortalte at kursene og erfaringen han fikk gjennom jobben er den eneste sjansen han har for å kunne søke seg til det sivile brannvesenet. En så direkte motivasjon knyttet til en sivil karrierevei var riktignok ikke dominerende, men flere betraktet tjenesten som fordelaktig for senere, sivilt arbeid.

Andre anså vervetyrket som en døråpner for en videre karriere i Forsvaret. Flere ønsket å prøve ut og se om Forsvaret er noe for dem, hvilket vervetjobben ga god mulighet til. De har en betalt stilling, samtidig som de får noen år på å finne ut om dette er et sted de vil bli værende. Forsvaret har også mange karrieremuligheter, noe enkelte informanter så på som spesielt positivt. For en kvinne i Luftforsvaret var nettopp alle mulighetene Forsvaret tilbyr en viktig grunn til at hun hadde søkt videre engasjement etter førstegangstjenesten:

Det er det at jeg ser alle mulighetene, da, som Forsvaret har å by på. [...] Det løpet i karrieren, syntes jeg ser veldig mye bedre ut i Forsvaret enn hva det gjør andre plasser. Også har man alltid en jobb i Forsvaret. Jeg kan fort flytte over til en annen ving, om jeg vil det, så det er veldig greit.

(Luft-04)

GRUNNER TIL AT DE SPURTE HADDE VALGT Å VERVE SEG

Trivsel
Godt arbeidsmiljø
Kollegialt samhold
Positiv erfaring under førstegangstjenesten
Usikker på hva de skal gjøre videre
Ikke klar for videre skolegang
Bli profesjonell soldat
Utenlandstjeneste
Kompetansebygging/jobb i det sivile
Se om de ønsker å fortsette i Forsvaret

Erfaringer fra tjenesten

Informantene hadde mye å fortelle om sine erfaringer. På den ene siden var det mye de satte pris på, og bortsett fra en større utferdstrang blant grenaderene i Hæren, var det ingen store forskjeller mellom forsvarsgrenene på dette punktet. Samtidig var informantene ikke redde for å påpeke forhold de var misfornøyd med. Her var det derimot markante forskjeller mellom Sjø- og Luftforsvaret på den ene siden, og Hæren på den andre.

SAMHOLD

Det sosiale fellesskapet og samholdet mellom kollegaer ble av de aller fleste fremholdt som en positiv side ved arbeidet som grenader eller matros. Miljøet ble ofte beskrevet som unikt og noe en ikke finner andre steder enn i Forsvaret:

Det er nok samholdet, det spesielle du har med kollegaene dine, da, det tror jeg er ... det setter jeg veldig stor pris på, for det er så ... det tror jeg ikke du finner i noe annet yrke, på en måte, enn i militæret. Det blir som en sånn liten, stor familie, på en måte, der du kjenner hverandre på godt og vondt, i og med at du har vært ute en uke uten mat og søvn og du, på en måte ... ja. Det er det samholdet, tror jeg er det jeg liker ekstra godt med jobben

(Hæren-07)

Det var ikke uvanlig å bruke betegnelser av familiær karakter for å beskrive fellesskapet. En mann fra Hæren fortalte:

Samholdet her syntes jeg er veldig spesielt, det har jeg ikke opplevd noen andre steder. Folk blir behandla veldig bra, det er som brødre alle sammen, knytter veldig sterke bånd

(Hæren-14)

Også en annen informant fra samme gren berømmet miljøet og likte at alle blir behandlet som likestilte:

Det er veldig bra miljø, sånn generelt i bataljonen. Alle er sånn like - eller likestilt da. Og de som har mer erfaring dem er ikke redd for å dele det med andre.

(Hæren-10)

En kvinne fra Luftforsvaret bemerket at selv om hun er grenader, føler hun seg ikke nerderst på rangstigen, og dette spiller inn på trivselen:

Vi jobber jo med høyere befal, men det merkes ikke at de står over oss i gradssystemet. Så det er veldig sånn godt miljø for oss grenaderer, altså. Vi er veldig velkommen her, så det syntes jeg er bra.

(Luft-04)

Matrosene i Sjøforsvaret tilbringer mye tid tett oppå andre ombord i fartøy. Flere informanter forklarte at dette ga et godt grunnlag for kameratskap mannskapet i mellom:

Det å jobbe mot 120 mennesker om bord på en båt, man får jo en sånn ... et godt samhold om bord, da, når det er så mange som jobber oppå hverandre og man er ute og seiler og man blir kompiser. Det kameratskapet er veldig hyggelig.

(Sjø-02)

Det bekreftes nok en gang at den sosiale trivselen er høy blant informantene. Følelsen av kollegialt samhold, samt det generelle miljøet på arbeidsplassen var viktige elementer som bidro til å gjøre vervettjenesten til en positiv erfaring.

ARBEIDSOPPGAVENE

Flere informanter betraktet arbeidet i seg som en positiv side ved det å være vervet. Mange likte oppgavene de ble satt til og ga uttrykk for at de får drive med noe de liker. Flere fortalte at de syntes hverdagen var variert og spennende, hvilket de setter pris på:

Du får drive med ting som du liker og oppleve veldig mye forskjellig spennende. Jobbe med dyktige folk. Mye bra.

(Hæren-05)

En kollega likte også mulighetene jobben ga for å teste seg selv:

Du får utfordret deg selv på alle nivåer, hele tiden. Det er ingen dager som er lik og [du får] muligheten for å reise ut og oppleve litt ting.

(Hæren-04)

Flere i Hæren beskrev den operative statusen som et svært positivt element. Ikke bare verdsetter de muligheten for å delta på internasjonale oppdrag, men de likte også kravet om å hele tiden være parat:

Du har jo den operative statusen, da, må hele tida sørge for at du er god nok.

(Hæren-12)

Dette føltes ikke som et ubehagelig krav, men var tvert om noe flere satte pris på. En mannlig kollega fortalte at han spesielt liker hvordan jobben gir ham bedre innsikt i internasjonal politikk og måten det internasjonale samfunnet fungerer:

Du føler jo på en måte at du får mye bedre innsikt i politikken og samfunnet på den ikke-sivile måten, da. Du skjønner mye mer av hvorfor vi må gjøre som vi må gjøre, for å si det sånn. Fordi det er mye rar politikk rundt om i verden og for å opprettholde den balansen som er der nå, ikke sant, så må vi jo gjøre det vi gjør. Så du skjønner mye mer av samfunnet, da, av det internasjonale samfunnet, for å si det sånn, i motsetning til bare å sitte og lese på VG og synse for deg selv om hvordan ting er [...] En får liksom vite litt mer om hvordan ting fungerer, fra ett litt høyere hold.

Han setter også sitt eget virke inn i et større perspektiv:

Jobben som soldat, du jobber jo for staten men på en litt spesiell måte. Det er på en måte det som er det sterkeste inntrykket [...] Du er jo soldat for staten og får en mye større forståelse for ... ja.

(Hæren-15)

Mye av det informantene fremholder som positivt med jobben, sammenfaller med det som i utgangspunktet motiverte dem til å søke, hvilket tyder det på at forventningene til stillingen er godt innfridd.

POSITIVE SIDER VED TJENESTEN

Unikt samhold
Godt arbeidsmiljø
Jobbe med ting en liker
Får utfordret seg selv
Operativ status
Å være profesjonell soldat
Mulighet for utenlandsoppdrag
Innsikt i internasjonal politikk

NEGATIVE SIDER

Til tross for høy trivsel er det også forhold informantene var tydelig misfornøyde med. I motsetning til de positive erfaringene, hvor det var stor enighet på tvers av forsvarsgrenene, var det i denne sammenhengen merkbare motsetninger mellom Hæren, på den ene siden, og Sjø- og Luftforsvaret på den andre. Mange grenaderer i Hæren var sterkt misfornøyde med vervetsystemet og savnet muligheten for et horisontalt karriereløp. Selv om enkelte informanter fra de to andre grenene ga uttrykk for det samme, var informantene fra Sjø- og Luftforsvaret som oftest misfornøyd med mer lokale og individuelle forhold. Flere informanter fra disse to grenene mente ordningen er bra slik den er i dag. Siden de overordnede arbeidsvilkårene er de samme for alle vervede, representerer dette en svært interessant forskjell.

GRENADERORDNINGEN

Flere informanter, i all hovedsak fra Hæren, mente dagens vervetordning var bygget på en bruk-og-kast mentalitet, der en bruker vervet personellet i en begrenset periode, for så å sparke dem ut på bar bakke etter noen år i tjeneste. Det var stor enighet om at dette ikke bare er dårlig personalpolitikk, men også en elendig utnyttelse av Forsvarets ressurser. For mange var det underlig at det ikke er tilrettelagt for et horisontalt karriereløp, og at

den eneste måten å bli i Forsvaret på er å gå videre oppover i systemet. En grenader fra Hæren ga klart uttrykk for denne frustrasjonen:

Når du har jobbet maks-tiden i Forsvaret [...] det er ingen som setter pris på all den tida, alle de kontingenter du har vært ute. Det er liksom bare, rett og slett foten i ræva og takk for hjelpa. Så jeg vet at mengden av grenaderer og befal ønsker å få innført et sånt spesialistkorp. Det er en veldig utrygg arbeidssituasjon. Jeg blir jo 26 år og må jo tenke litt på fremtiden og, og når du sitter som en sivilt u-utdannet og egentlig bare har militær erfaring bak deg, så har jeg ingenting å stille med ute i det sivile arbeidsmiljøet [...] Det er derfor folk slutter, for det er ingen fremtid som grenader.

En bedre utnytting av ressurser etterlyses:

Det burde vært systematisert mye bedre, at det er et fast løp som du følger og bli spesialist til slutt [...] For å beholde kompetanse på lavere nivå, og det vil jo gagne Forsvaret.

Grenaderen har selv vært i Afghanistan to ganger og mener innsatsen som er lagt ned, ikke blir nok verdsatt innen dagens system:

Det er det som er det verste. Og det er ikke bare – det har jo ikke bare vært en påkjønning for meg, det har vært en påkjønning for familien min å sitte igjen hjemme i Norge når jeg har vært på utenlandsreiser, og det at du ikke sitter igjen med noen ting, da, som er verd noe ute i det sivile når du eventuelt får foten i ræva her, det er ikke noe trivelig.

(Hæren-04)

En kollega stiller seg spørrende til hele ordningen. Han mener dårlig ivaretagelse og manglende fremtidsutsikter fører til at mange slutter. For han fremstår stillingen som en "hvilepute":

Grenaderyrket er en sånn flat, diffus, grå sak [...] det man har i dag med folk som har stridserfaring med både to, tre og fire turer, som da er kjernen av det du kan kalle operativ erfaring på lavt nivå, de går og suser her som grenaderer og så begynner de å gå tom for utfordringer, også jobber systemet litt imot de, for det er ingen ivaretagelse, det er ingen karriere, ingen vei videre, og så blir de drit lei og så slutter de. [...] Så det er på en måte på folkemunne en "hvilepute" da [...] Selve systemet er jo helt på bærtur, spør du meg. [...] Det du må innse er at det er mennesker som

ønsker å drive på lavt nivå, og bli eksperter på det. Og det er jo helt hinsides at det ikke har skjedd noe der enda, spør du meg.

(Hæren-08)

Det er ikke tvil om at mange mente at systemet er klart for reform. Slik det er i dag blir medarbeidere ikke godt nok ivaretatt, og mye ekspertise går tapt gjennom hyppig utskifting av personell. En matros i Sjøforsvaret påpekte hvor mye ressurser som går med på kursing og utdanning av vervede til de ulike stillingene. Likevel tar det ikke lang tid før de samme ressursene brukes igjen på å utdanne en ny person til akkurat samme jobb. Sagt på en ironisk måte mente han var holdningen slik at:

“Nå har du gjort en fin jobb, nå skal vi bruke penger på en ny en.” Er det sånn “hallo, alle skal få lov til å prøve”, liksom?

(Sjø-02)

Skepsis til systemet ble spesielt uttrykt av dem som har vært noen år i stillingen, og som ønsker om fortsette å arbeide med det samme som de gjør nå. De mente at denne logikken ikke ville vært tillatelig i noen annen jobb:

Så bruker vi et sivilt eksempel: Så jobber du som tømrer, også gjør du det fordi du trives med faget ditt og oppnår litt sånn status gjennom det at du er flink, gjennom det at du får til ting og i det hele tatt. Og så jobber du der en periode, og etter en stund, la oss si etter seks år så sier de til deg at hvis ikke du tar arbeidslederkurs og blir arbeidsleder, ja så kan vi ikke tilby deg ansettelse videre, da må du finne på noe annet. [...] Det er jo ingen sivil bedrift, eller ingen som vil ha forståelse for den her teorien i det hele tatt. Hvis du hadde fortalt det at i Forsvaret så gjør vi akkurat det motsatte, vi venter til folk begynner å bli flinke og bra, og i det hele tatt, så sier du det at du må enten opp eller frem, eller så må du slutte [...] Mentaliteten der den er helt uforståelig for meg.

For flere var det et dilemma at de på den ene siden hadde en jobb de trivdes svært godt i, samtidig som stillingen er et usikkert virke, med klare tidsbegrensninger og uklare fremtidsutsikter. Informanten over reflekterer slik over jobbvalget sitt:

Jeg har jo ikke tatt et smart valg, i den forstand at jeg har blitt en grenader og holdt meg der [...] Det er jo ikke noe smart valg, det er jo en forferdelig tåpelig ting å gjøre, men der igjen så kan du jo si det sånn at, ja, du kan jo velge å gjøre noe annet, men jeg har jo holdt på med dette her siden jeg var nitten år, så det blir naturlig, en trygg og fin måte å kløre seg videre på. Det har det vært hittil. Men det er klart du skyver jo bare problemene. Forsvaret er jo ingen fremtid sånn sett for en grenader.

Videre forklarer han om det å være vervet:

Det er jo Shanghai, det er jo rett og slett bondefangeri [...] det gir deg jo ingenting i enden. [...] Grunnen til at de klarer å beholde noen i enden er jo at det er noen som trives veldig godt her, som ønsker å være her og som håper på at dette er et system som skal forandre seg, med tid og stunder.

(Luft-03)

Informanten, og andre med ham, føler at vervetiltværelsen er en dårlig løsning sett fra et objektivt ståsted. Selv om han trives veldig godt som grenader, mener han det var uklokt å ha valgt å stå i jobben så lenge som han har.

Flertallet fra Sjø- og Luftforsvaret mente derimot at systemet fungerer godt slik det er i dag. Mange anså tidsbegrensningen som en positiv faktor og mente det er bra at folk på denne måten blir tvunget til å komme seg videre. En matros forteller:

Jeg syntes egentlig det er positivt [...] jeg syntes det er en fordel at du blir pressa til å ta utdanning. Og det er veldig lett også hvis du vil bli i Forsvaret, å ta befalskurs og ta sjøkrigsskole og eventuelt langkurs også. Så jeg syntes det er veldig positivt at du har heller muligheten til å komme deg opp i systemet, da, istedenfor å bli der du er, stagnere på matrosnivå, liksom

(Sjø-01)

En grenader i Luftforsvaret var enig i at det ikke burde være mulig å sitte i stillingen over lengre tid uten å komme seg videre. Han mente det ville vært ugunstig både for Forsvaret og for den verveide selv:

For meg, da, så syntes jeg den grenaderordningen er et tilløp til videre utdanning. Så for meg så ser jeg ikke noe negativt på det, for jeg mener du kan ikke sitte og være grenader i ti-tolv år uten å på en måte ønske å gjøre noe videre i Forsvaret. Det er litt sånn, det er bortkastet for Forsvaret, og det er bortkastet for den personen som gjør det. Så for meg så syntes jeg det er veldig greit å ha tre år hvor du kan forbrede deg på videre utdanning, og da ha noen mål å sette deg.

(Luft-04)

En kvinne fra samme gren sa seg enig:

Det er veldig fort at folk kan bli sittende fast i den stillingen, uten å ville gjøre noe videre. Så det setter litt press på den enkelte personen, da, å ville gå videre - eller å gi seg, så jeg syntes det bare er bra, jeg.

(Luft-03)

Disse informantene anså ikke vervetyrket som et værende sted og hadde derfor ingen problemer med de restriksjonene som finnes. En mannlig matros innrømmer at han egentlig ikke forstår at tidsbegrensningen er noe folk tenker på:

Selv om man ikke kan jobbe som vervet lenger enn ni år, så tror jeg ikke det har så veldig mye betydning for noen. Og jeg tror det er ingen ... altså jeg har aldri hørt om noen ennå som har jobbet i ni år som matros, fordi man står mer eller mindre stille i livet, da, når man jobber som matros på en båt sånn [...] Jeg tror ikke folk tenker så mye på de greiene der.

(Sjø-07)

Det er tydelig et markant sprik i oppfatningene knyttet til arbeidsvilkårene for de vervede. Mens vilkårene for en stor andel informanter var en dominerende grunn til misnøye, anså andre stillingsbetingelsene som positive rammefaktorer. Interessant nok hadde ingen med sistnevnte oppfatning deltatt i internasjonale operasjoner, og de færreste hadde lang fartstid i Forsvaret. Dette tyder på at de med sterkeste tilknytning til Forsvaret, både i form av tjenestetid og type oppdrag, er mest negative til dagens ordning.

ANDRE NEGATIVE ERFARINGER

Informantene hadde også andre ting å utsette på tjenesten. Flere påpekte hvordan godene er blitt stadig redusert, og at de nå selv må betale for blant annet kost og losji. Andre mente lønnsforholdene kunne vært bedre, og i den sammenheng ytret flere ønske om mer øvelser:

[Vi] kunne hatt mer øvelser. Men det er jo mer sånn økonomisk.

(Hæren-10)

En vesentlig andel av de vervedes lønn baserer seg på tillegg knyttet til øvelser, og færre øvelser gjør at inntekten går ned. Videre mente enkelte at jobben i Forsvaret er vanskelig å kombinere med et vanlig familieliv:

Det er jo ikke akkurat så veldig familievennlig, da, det kan man ikke akkurat si. Jeg har jo familien min i Oslo. Jeg er jo borte alt unntatt helger.

(Hæren-12)

En mannlig grenader fra samme gren sammenfatter misnøyen rundt familiesituasjon og økonomi slik:

Det er veldig mye usikkerhet som henger rundt. Veldig, veldig mye. Og det som ofte er problemet er at de fleste som er her de pendler. Jeg selv pendler, og jeg giffet

meg i fjor, og jeg merker det godt at det tar jo på. Og da som grenader, å vite at du får kanskje tre år eller seks års kontrakt, og vet ikke hva som skjer etterpå, det er så mye usikkerhet. Bonuser er blitt tatt fra, du starter på lønnstrinn 21, 22 og det er hele tiden kutt i øvelsesdøgn. Altså, man føler man blir sparka, [at] beina blir sparka under deg, da, i enkelte tilfeller.

(Hæren-16)

Til tross for at ordningen i seg selv var det største ankepunktet hos dem jeg intervjuet, var mangelfull godtgjørelse og lite familieliv noe flere hadde å utsette på jobben.

NEGATIVE SIDER VED TJENESTEN

Tidsbegrensninger ved stillingen

Ingen mulighet for horisontal karriereutvikling

Sitter ikke igjen med noe av verdi i det sivile

Bruk-og-kast mentalitet

Dårlig ressursbruk av personell

Vanskelig å kombinere med familieliv

Kutt i goder, som bonus, kost og losji

Kutt i øvelser, hvilket fører til dårligere lønn

Stipendordningen

Forsvaret har et uttalt ønske om å styrke de vervedes kompetanse i forhold til det sivile jobbmarkedet. Fokus voksenopplæring har derfor en egen stipendordning rettet mot denne yrkesgruppen. I henhold til *Stipendreglement for grenaderer og matroser* (2010) har vervede mulighet for å søke om opptil kroner 20 000 i året "til utdanning/opplæring som kvalifiserer den vervede for et yrke og forbedrer muligheten til videre utdanning og arbeid etter endt vervet periode". Etter endt treårskontrakt har vervede også mulighet for å søke om inntil kroner 60 000, normalt fordelt på tre år, til samme formål. Reglementet tilsier at før en søknad sendes til behandling, skal søkeren ha fått en veiledningssamtale hos Fokus.

Informantene hadde ulike erfaringer med stipendordningen. Noen hadde benyttet seg aktivt av tilbudet, mens andre knapt visste om muligheten. Før innføringen av ordningen med utdanningsstipend fikk vervede utbetalt en bonus ved fullføringen av hver kontrakt. Bonusordningen ble endret til fordel for stipendordningen, og blant informantene var det ulike syn på hvorvidt dette var en god løsning. Nok en gang var det motstridende syn mellom Hæren og Sjøforsvaret. Informanter fra førstnevnte uttrykte jevnt over et sterkt ønske om å gjeninnføre bonusen, mens i Sjøforsvaret mente mange ordningen er bra slik den er i dag, og at utdanningsstipend er god ressursbruk fra Forsvarets side.

INFORMANTER SOM HAR BENYTTET SEG AV STUDIESTIPEND

Hæren	36 %
Sjøforsvaret	28 %
Luftforsvaret	14 %

TABELL VIII: Andel informanter som har benyttet seg av utdanningsstipend i perioden de har vært vervet.

Som tallene tilsier var utdanningsstipendet ikke spesielt godt benyttet. Samtidig uttalte flere av de som enda ikke hadde søkt at dette er noe de tenker å gjøre i fremtiden, slik at antallet som i løpet av kontraktstiden kommer til å være i kontakt med Fokus kan forventes å bli noe høyere.

INFORMASJON

Informantene hadde vanligvis fått informasjon om stipendordningen på informasjonsmøter, via epost eller gjennom kjente. Noen hadde sett plakater eller kataloger, og enkelte hadde blitt kjent med Fokus i løpet av førstegangstjenesten.

INFORMASJON OM FOKUS

	Informasjonsmøter	Plakater eller annet skriftlig materiell	Epost	Gjennom kjente	Som vernepliktig	Ikke oppgitt / ikke fått informasjon
Hæren	64 %	21 %	36 %	29 %	0 %	21 %
Sjøforsvaret	29 %	14 %	43 %	14 %	14 %	29 %
Luftforsvaret	29 %	0 %	29 %	43 %	14 %	14 %

TABELL IX: Grenvis fordeling av vervede som har fått informasjon om Fokus fra ulike informasjonskilder.

Informasjonsmøter er stedet hvor flest grenaderer fra Hæren har fått informasjon. I Sjøforsvaret, derimot, var epost den viktigste informasjonskilden, mens i Luftforsvaret var

“jungeltelegrafen” kilde nummer én. Det er godt mulig informantene har fått informasjon andre steder som de ikke husker, men tabellen gir en god indikator på hvilke informasjonskanaler som blant informantene ble oppfattet som effektive.

Det verserte ulike oppfatninger om hvorvidt de følte informasjonen de hadde fått var tilstrekkelig. Mange av de spurte mente kommunikasjonen var både tilstrekkelig så vel som tilgjengelig. Samtidig mente flere at informasjonen burde vært bedre. En kvinnelig grenader fra Hæren fortalte:

Det er nok egentlig ganske lite [informasjon]. Det blir, eller folk tenker ikke så mye over det, hva du egentlig kan gjøre. De har jo av og til sånne møter i aulaen, informasjonsmøte, men det har egentlig aldri passet. Jeg har tenkt å gå der, men så har jeg måttet jobbe og sånne ting.

(Hæren-05)

En annen mann fra Hæren var enig i at å informere på møter ikke er tilstrekkelig. Måten han er blitt oppmerksom på ordningen var:

Kun via andre folk som har blitt fortalt det. Det har sikkert vært et og annet møte, men det er ikke alle møter man har tid til å være med på, må passe tjenesten og så videre.

(Hæren-06)

I Sjøforsvaret var det flere som fortalte at det aldri har vært informert om stipendordningen på møtene om bord. Dette var noe de savnet:

Jeg har fått utsendt, de sender ut på mail til oss, og da har jeg sett hva de har for noe. Det holdes ikke så mye om det på båten, egentlig, som jeg har fått med meg da, så kanskje det å bare utlyse enda mer, for jeg tror det er mange som tror det er kun for menige.

(Sjø-05)

Blant dem som savnet informasjon er det tydelig de skulle ønske det ble benyttet flere kommunikasjonskanaler. Hvis en går glipp av eller overser informasjon ett sted vil det være flere måter å få med seg tilbudet.

VANSKELIG Å BENYTTET

Som vi ser er utdanningsstipendet relativt dårlig utnyttet. Noen hadde allerede yrkesutdannelse, og det var derfor ikke naturlig for dem med videre studier. For størsteparten, derimot, er det snakk om et tidsspørsmål. Mange uttrykte at tjenesten vanskelig lar seg kombinere med studier på si. Arbeidsdagene var ofte lange, lite fleksible og uforutsigbare,

noe som gjør det vanskelig å forene med tilleggsengasjement som studier eller kurs. En informant i Hæren har i løpet av flere år som grenader aldri søkt om stipend:

Jeg har ikke benyttet meg av det tilbudet om utdanning her, fordi det er både vanskelig å kombinere med jobb – og litt latskap. [...] Jeg syntes det er et kjempetilbud, men det er litt vanskelig å kombinere det, da. [...] Det er ikke urealistisk, men det krever vanvittig mye selvdisiplin.

(Hæren-04)

Selv om det ikke hadde vært *umulig* å få dette til, så er jobben som grenader hard nok i seg selv og det er derfor tungt å mobilisere selvdisiplinen som kreves for å ta ekstra studier. En kollega forteller:

For min egen del så har jeg gjort noen forsøk, men jeg har funnet ut at det blir litt for trangt med tid. Både med lesing og tid til å forberede seg til eksamen.

(Hæren-06)

Flere fortalte at de hadde forsøkt å ta opp fag eller ta nettstudier, men måtte gi opp før de fikk tatt eksamen. Noen hadde for liten tid til å lese, mens andre sa de ikke hadde hatt mulighet til å ta selve eksamen. En mann fra Sjøforsvaret mener tilbudet kanskje er mer rettet mot de som er stasjonert på land, gitt hvor vanskelig det er å få til noe slikt mens en er ute på sjøen:

Med tanke på at jeg jobber på Fregatt, da, jeg får ikke tid til det, det er ikke sjans'. Så det er vel kanskje litt mer retta mot de som jobber på land. Men så er det sånn at de fleste vervede jobber jo på sjøen, da, så da blir det ikke så veldig mye utnyttelse av det. Hvis båten er ute og seiler, så får du veldig liten tid til det.

(Sjø-02)

Jevnt over var det ikke uvilje mot å ta utdanning som gjorde at få informanter hadde benyttet seg at stipendordningen, men mangel på tid og overskudd. Mange oppfattet derfor dette som et urealistisk tilbud.

UTDANNINGSSTIPEND VERSUS BONUS VED ENDT KONTRAKT

På spørsmål om hvorvidt de ønsket å beholde dagens ordning eller få tilbake den gamle bonusen hvis en står ut kontrakten, var det litt ulike syn. Flesteparten syntes å foretrekke sistnevnte – eventuelt en kombinasjon mellom de to. Siden mange ikke anså stipendordningen som et reelt alternativ, følte de at de ikke satt igjen med noe "ekstra" etter endt tjeneste. Flere syntes dette er urettferdig og mener de fortjener en påskjønnelse for arbeidet sitt. En mann fra Sjøforsvaret forklarte sitt syn slik:

Siden dem har denne kontrakten på lånt tid, absolutt det burde vært en bonusordning for de som har vært inne i mange år. Når de slutter, står de på bar bakke, så det burde det. I hvert fall med tanke på de som ikke har utnyttet seg av det stipendet, da sitter jo ikke de igjen med noen ting.

(Sjø-02)

Vilkårene rundt kontrakten og at de er der "på lånt tid" gjør at informanten mener de burde sitte igjen med noe mer når de er ferdig. Ideen om at en fortjener en belønning for å ha fullført en kontrakt var han ikke alene om:

Så lenge man egentlig fullfører den kontrakten, så syntes jeg man fortjener å få noe for det, da. Så det er enda mer attraktivt å ta en ... å bruke tre år av livet ditt, da, på å jobbe her. Eller mer.

(Hæren-10)

Det ble også argumentert for stipendets relevans og mange informanter påpekte at utdanningsstipendet ikke er like aktuelt for alle vervede:

Det er mange som kommer inn og jobber som grenaderer med utdanning, som ikke har noe behov for å studere noe mer, da er jo ikke det noen gulrot for dem. Så sånn sett så er det ganske dumt.

(Hæren-06)

Hvis stipendet er ment å erstatte den tidligere bonusen, mente mange det er urettferdig at ikke alle får benyttet seg av den. Flere foreslo derfor en kombinasjon mellom de to ordningene som et godt alternativ:

Stipend er mye, mye bedre enn bonusordning – hvis du har noe å bruke til da, så klart. Men jeg syntes kanskje det skulle være valgfritt. At du kan velge, enten bonusordningen eller utdanningsstipend [...] Eller at du kan kombinere det, hvis du bruker stipendet ditt ett år så mister du ti tusen på bonusen din, noe i den duren. For det er jo ikke alle som er ute etter utdanning her.

(Hæren-11)

En annen grenader i favør av bonus fremfor stipend, bemerket ganske enkelt om bonusen:

Det er jo penger du får det og som du kan bruke på utdanning.

(Hæren-10)

Flere informanter var skeptiske til den egentlige grunnen til at ordningen ble endret. De var ikke overbevist om at endringene er motivert ut ifra et ønske om de vervedes beste, men anså derimot overgangen for å være en taktisk manøver fra Forsvarets side for å spare penger. Siden langt færre benytter seg av stipendet, mente de dette var en fin måte kutte utgifter på:

Hvis du ser hvor stor den potten er i dag da, så er det veldig få som benytter seg av den. [...] Men det er fordi at det går ikke an, du kan ikke studere samtidig som du står på beredskap eller på en oppsetning og skal ut, eller studere mens du er ute, øvelser og alle de tingene der, for det går på bekostning av jobben igjen og alle som jobber fast med dette her ønsker å gjøre en så god jobb som overhodet mulig [...] Så ser de at det er ingen som benytter seg av det og så kutter de den. Så på en måte da så er det veldig taktisk da for å bli kvitt hele den bonus ordningen, å legge det opp sånn som det der.

(Luft-03)

Han var ikke alene om å mene at dette er et strategisk spill. En mann fra Hæren betvilte hvor lenge dagens ordning ville bestått hvis alle benyttet seg av den fullt ut:

Nå er det sånn at bruker du de ikke, så forsvinner de. Og det de sier er at de baker det inn, og det er så fantastisk. Ja, for den som benytter seg fullt ut av det så er det sikkert ett fett om han får det på kontoen sin eller om Forsvaret betaler utdannelsen. Men jeg syntes det er en fin måte å skjule det på at de egentlig ikke betaler ut noe på. For hvis alle grenaderene hadde brukt maks ut, så hadde de garantert endra det igjen.

(Hæren-16)

Vi ser at det i Hæren var utbredt misnøye med det eksisterende utdanningsstipendet. I Sjøforsvaret, derimot, var flere i favør av ordningen i sin nåværende form. Selv om de ikke nødvendigvis var imot en bonusutbetaling, hadde de forståelse for at Forsvaret valgte å disponere pengene slik:

Cash-bonusordninger, du kan jo aldri klage på det, men som system så syntes jeg jo det er en bra ordning. Men nok en gang at du får, at du blir pressa nesten da til å ta utdanning, det er jo bare en positiv ting. Så må jo kunne si at det virker som fornuftig ressursbruk av Forsvaret, heller prøve å skaffe seg litt ressurser enn å bare gi penger fritt.

(Sjø-01)

En annen mann påpekte at mye penger inn gjerne forsvinner fort ut igjen:

Hvis det kommer rett i lommen så kan det gå veldig fort ut igjen, til ting som ikke har med utdanning å gjøre.

(Sjø-06)

Også han mente utdanningsstipend var en bedre løsning.

HOLDNINGER TIL UTDANNINGSSTIPENDET

	Fornøyd med dagens ordning	Ønsker kombinasjon mellom bonus og stipend	Ønsker seg bonusordningen tilbake	Ikke svart / usikker
Hæren	21 %	21 %	43 %	14 %
Sjøforsvaret	57 %	14 %	14 %	14 %
Luftforsvaret	43 %	29 %	29 %	0 %

TABELL X: Misnøyen med dagens ordning er størst hos informantene fra Hæren, mens de fra Sjø- og Luftforsvaret er langt mer positive.

ETTER KONTRAKTEN

Informantene hadde ulike planer for hva de skal gjøre da deres nåværende kontrakt går ut. Majoriteten ønsket å fortsette i Forsvaret, og flere fortalte at de ønsker å videreutdanne seg som befal eller ved Krigsskolen. Til tross for at majoriteten ønsket å fortsette i Forsvaret, var det kun et mindretall som så for seg å signere en ny kontrakt. Flertallet av dem jeg intervjuet var på sin første kontrakt, hvilket tyder på at informantene stort sett anså én kontraktperiode for å være nok.

En annen gruppe følte seg derimot ferdige med Forsvaret og ville tilbake til det sivile, enten til jobb eller studier. En tredje gruppe var ikke sikre på hva de ville gjøre ved kontraktens utløp, men kunne som oftest fortelle hvilke alternativer de vurderte - det var med andre ord få informanter som ikke hadde anelse om hva de skulle gjøre videre.

PLANER ETTER VERVETKONTRAKTENS UTLØP

	Ny kontrakt	Videre utd. i Forsvaret	Sivile studier	Sivil jobb	Ikke sikker
Hæren	21 %	36 %	14 %	14 %	14 %
Sjøforsvaret	14 %	29 %	29 %	0 %	29 %
Luftforsvaret	14 %	57 %	0 %	14 %	14 %

TABELL XI: Planer etter kontrakten, grenvis fordeling.

NY KONTRAKT

I alle tre grenene var det informanter som ønsket å signere ny kontrakt når deres nåværende kontrakt går ut. De vil fortsette med det samme noen år til og eventuelt bruke tiden på å forbrede seg til videre opptak, for eksempel til Krigsskolen. En grenader fra Hæren fortalte:

Jeg tenkte litt på å skrive ny treårs kontrakt. Jeg har lyst til å ta den treårskontrakta og så eventuelt søke Krigsskolen, da, etter det. Det er bare det å få enda litt mer erfaring. [...] Jeg syntes det er en fin arbeidsplass.

(Hæren-11)

Å ville forlenge kontrakten for å "kjøpe seg tid" var ikke uvanlig. For noen er dette en måte å virkelig finne ut om dette er noe de vil satse videre på. På spørsmål om han ønsker å signere en kontrakt til, svarte en mann fra samme gren:

I første rekke [vil jeg det], så får en kjenne litt på om man ønsker å fortsette i Forsvaret eller om det er på tide å gi seg. Selvfølgelig, hvis jeg trives og fortsatt har et ønske om å fortsette om et års tid eller to, så er jo Krigsskolen helt klart et godt alternativ. [...] så jeg vurderer det. [...] Hvis ikke, blir det sivile studier. Eneste grunnen til at jeg skulle slutte i Forsvaret, er hvis jeg hopper av til sivile studier.

(Hæren-06)

En mannlig matros var enda mer eksplisitt i sin plan på å bruke tiden i en ny kontrakt på å trene seg opp. Han var ikke sikker på om han ville stå hele kontrakten ut, men ønsker litt mer tid til å klargjøre seg til opptak:

Jeg kommer til å signere en ny kontrakt. Du kan jo avslutte den når du vil, og så har jeg tenkt å ta fag og trene meg opp til å søke på Sjøkrigsskolen, da. I alle fall et år på å komme i god form og stille godt forberedt, da, til å kunne ta opptak til Sjøkrigsskolen eller befalskole.

(Sjø-06)

FORTSETTE I FORSVARET

Selv om de som ønsket å fornye kontrakten var i mindretall, ville likevel flertallet fortsette i Forsvaret, men da på en annen måte enn som vervet. For noen handlet dette om å oppnå bedre arbeidsforhold. En mannlig grenader fra Luftforsvaret fortalte at han i løpet av kontrakten hadde lyst til å ta GBK, eller eventuelt søke seg til vanlig befalsutdanning:

Da får vi jo avdelingsbefalskontrakt istedenfor, og da er du jo mer sikra, har mer rettigheter, du får også høyere lønn. Du får òg flere valgmuligheter til å søke på andre stillinger, både her og andre avdelinger, hvis du har lyst til å prøve noe nytt. Istedenfor, som grenader her så kan du jo ikke søke på andre stillinger.

(Luft-06)

For denne informanten er det et spørsmål om å sikre seg og skaffe flere muligheter. Han var ikke misfornøyd med å være grenader, men syntes det er naturlig "å ha noe å jobbe opp mot".

Andre var tilsynelatende mer kritiske, og misnøye med systemet kom nok en gang til uttrykk. En mann fra Hæren sa klart ifra at det ikke ligger noen fremtid i yrket som grenader. Etter kontrakten:

Da er planen å søke Krigsskolen gjennomgående, blant annet, et par andre opptak rett og slett bare for å komme seg videre. [...] Å jobbe som grenader, bortsett fra den turen ut, det gir meg ingenting. Også ser jeg ingen fremtid i det.

(Hæren-09)

En kollega ga enda sterkere uttrykk for misnøye med de vervedes situasjon:

Akkurat nå har jeg vært her så lenge at jeg er tvunget til å enten slutte eller gå et befalsløp, da, som innbefatter enten grunnleggende befalskurs på åtte uker eller fireårig Krigsskole. Jeg kan jo selvsagt være her som grenader ut 2012 og reise ut og sånn der, men da blir jeg liksom sparka på hue og ræva ut når kontrakten løper ut. Så i og med at jeg ønsker å være her, så må jeg tenke litt videre og har søkt det der grunnleggende befalskurs og fireårig Krigsskole.

(Hæren-04)

Det er tydelig at informanten ikke liker valget mellom å slutte eller utdanne seg videre. For de som ønsket en horisontal karriere og dermed forbli spesialist i sin nåværende jobb, fristet det lite med videre utdanning. Informanter med denne holdningen var som oftest svært dedikert til arbeidet og ønsket på ingen måte å slutte i Forsvaret. De valgte derfor vanligvis å søke seg videre, selv om mange fortalte at de ønsket å komme tilbake til en stilling med lignende innhold som den de nå har etter videreutdanningen.

SLUTTE I FORSVARET

En annen del av informantene anså seg selv som helt ferdige med Forsvaret. Noen fortalte at de har et sterkt ønske om å starte studietilværelsen. Sammenlignet med jevnaldrene venner, som allerede var godt i gang med studier, følte de at de hang litt etter. En mannlig matros fortalte at det nettopp var mangelen på attraktive studiemuligheter som gjør at han nå ville slutte:

Jeg vet ikke helt om jeg kommer til å stå kontrakten ut, heller faktisk. Det er ikke helt avklart, men jeg søker studier nå til sommeren, også. [...] Jeg vurderer å stå kontrakten ut, men jeg vurderer ikke å fortsette. Det er ingen utdanning som frister meg nevneverdig nå, i Forsvaret.

Til tross for at han først ga uttrykk for at han kun *vurderte* å avslutte kontrakten før tiden, kom det senere frem at han nok allerede har bestemt seg:

[Jeg] føler vel at jeg burde begynne å studere nå, så det veier jo ganske tungt til at jeg kommer til å begynne å studere nå til høsten (latter) [...] Det frister å studere, det gjør det.

(Sjø-01)

En kvinnelig grenader fra Hæren fortalte at selv om hun ikke føler noe tidspress nå, så vil det komme om noen år, når kontrakten utløper. Sammenlignet med jevnaldrene venninner som da vil være ferdig utdannet, føler hun det er på tide at også hun får seg "noe ordentlig":

Jeg har også etter hvert lyst på en sivil utdanning, for jeg ser ikke for meg at jeg kommer til å gå ut av Forsvaret og pensjonere meg [...] Sånn som nå har jeg ikke noe hastverk i det hele tatt. Altså, jeg er den eneste i venninnegjengen som har valgt militær karriere. Så de er jo ferdig utdannet om to år, så da tenker jeg at når jeg blir 24, og de allerede har jobbet i to år, så må jeg og få noe ordentlig, på en måte.

(Hæren-07)

Å få seg noe "ordentlig" ble ikke kun definert som å studere sivilt. Det var òg noen som mente det var på tide å finne seg en ordentlig jobb, noe som ble forstått som en mer permanent stilling. En mann fra Hæren sa at etter kontrakten vil han

flytte hjem til Bergen og finne meg en ordentlig jobb. [...] Hvis det hadde blitt et spesialkorps hvor jeg kunne fått en stilling som ett eller annet der, så hadde det absolutt vært attraktivt.

(Hæren-08)

Mangelen på fremtidsutsikter og en mer varig tilsetning gjør at informanten heller vil få seg noe "ordentlig" i det sivile fremfor å fortsette som grenader. Lønnsforholdene var også et avgjørende punkt for hvorfor noen ikke ønsket å forlenge sitt engasjement:

Du har jobbet her i tre år, du gidder ikke jobbe lenger på den lønna, da, du må jo komme deg videre. Hadde det vært bedre betingelser og mulighet for å jobbe lenger, tror jeg folk hadde blitt, for å si det sånn.

(Hæren-15)

Noen informanter hadde allerede fra starten bestemt seg for at dette kun skulle være et midlertidig engasjement. Planen var å stå en kontrakt ut, for så å gå videre med noe annet. En kvinne fra Hæren, som snart var ferdig med en treårskontrakt, fortalte at det hadde vært klart helt fra starten at hun kun ønsket å være grenader i en begrenset periode:

Det sa jeg da jeg var på opptak og, at mest sannsynlig så slutter jeg etter tre år, at jeg fullfører en kontrakt og så gir jeg meg.

Når kontraktstiden nå løp ut, føler hun at tiden var kommet for å ta et endelig valg om hva hun vil med fremtiden:

Nå er jeg så gammel at jeg må velge hva jeg vil gjøre, føler jeg. Skal jeg satse på en karriere i Forsvaret eller ikke? Jeg kunne jo tatt tre år til her, men jeg føler det er litt sånn, jeg har gjort det jeg ønsker, ja, jeg føler meg litt ferdig.

(Hæren-05)

USIKKERHET

En vesentlig andel av de jeg intervjuet var usikre på hva de vil gjøre videre. De hadde ingen konkret plan for hva de vil etter kontrakten, men kunne som regel presentere klare alternativer de vurderer. For noen kokte det ned til hvorvidt de ønsket å fortsette i Forsvaret i det hele tatt, eller om de ville tilbake til det sivile. En mannlig matros fortalte:

Jeg har tenkt ... jeg er litt sånn på skille mellom å gå videre befalskole eller gå ut i det sivile. [...] Enten så er det befalskolen når kontrakten går ut [...] Hvis ikke så lurer jeg på om jeg skal gå i det sivile.

Én ting var han i alle fall sikker på, og det er at han ikke skal fortsette som matros. Når kontrakten går ut:

Da er jeg jo 26. Da er jeg blitt såpass gammel at matrostiden burde være over.

(Sjø-19)

Andre ønsket helt klart å fortsette i Forsvaret, men var usikre på hvilken måte dette skal skje. En kvinne fra Luftforsvaret så det slik:

Det kommer litt an på hva jeg har lyst til å gjøre, for jeg kan enten ta Krigsskolen, eller så tar jeg og videreutdanner meg innenfor det jeg driver på med, da, og det er jo ett år med utdanning på det jeg har lyst til å velge. Så jeg tror nok når den tid kommer, så er det nok litt mer på hva jeg har tid til.

(Luft-04)

En kvinne fra Hæren ønsket først og fremst å ta befalsutdanning og så studere på en eller annen måte. Hun innrømmet at hun egentlig ikke hadde tenkt så langt fremover:

Jeg har lyst på befalsutdanning, så da har du jo GBK, så jeg vil prøve å få til det etter hvert. Kanskje ut og studere sivilt og komme inn igjen i Forsvaret, eller ta noen sivile studier, du har jo sivile studier på Krigsskolen, så kanskje det. Jeg har ikke tenkt så veldig langt fremover enda.

(Hæren-13)

Selv om denne informanten ikke er helt sikker på hva som skjer etter kontrakten, har hun likevel en løs plan, hvilket var karakteristisk for de som ikke hadde bestemt seg.

REFLEKSJONER RUNDT VALGET OM Å VERVE SEG

Informantene gjorde seg ulike tanker rundt valget de har tatt om å verve seg. Ingen av dem jeg intervjuet hadde grunnleggende angret på dette valget, selv om flere mente at det ikke nødvendigvis var en lur avgjørelse, sett fra et objektivt ståsted. Andre så derimot ingen ulemper med å jobbe som matros eller grenader. En kvinnelig matros av sistnevnte oppfatning angret på ingen måte:

Nei, jeg angret ikke. De åtte månedene jeg har vært vervet, har vært åtte fantastiske måneder. Jeg har opplevd ganske mye i løpet av åtte måneder, så jeg angret ikke nå. Det at jeg har vært vervet har gitt meg muligheten til å kunne kjøpe leilighet, og til å kunne komme meg inn der, og. Så jeg angret ikke på det, og muligheten til å kunne ta videre studier sivilt, den er jo der ennå, jeg har ikke sagt ifra meg det, liksom. Så jeg angret ikke på at jeg tok det valget og gikk inn som vervet.

(Sjø-04)

Andre informanter ga riktignok mer tvetydige svar, og flere innrømmet at de hadde lurt på om de strategisk sett burde gjort noe annet. En informant fra Hæren så slik på beslutningen om å verve seg til tjeneste:

Ja og nei. Jeg ville ikke vært erfaringen foruten, det ville jeg ikke, men tidvis så føles det som jeg har kastet bort mulig utdanningstid, da. Fordi jeg har jobbet her i seks, syv år, og hvis jeg nå skal gå ut i det sivile arbeidsmarkedet, så har jeg ingen erfaring på noe som helst plan, og det er litt bortkastet for meg, da. Selv om jeg sitter på høyeste utdanning innenfor det jeg kan i min stilling, så betyr det ingenting når jeg kommer ut igjen i det sivile.

(Hæren-04)

Til forskjell fra informanten fra Sjøforsvaret følte denne grenaderen at vervettjenesten hadde gått på bekostning av andre ting, deriblant utdanning. Dette var ikke et uvanlig syn, spesielt blant dem med lengre tjenestetid.

Andre lurte på om de kanskje burde gjort et mer strategisk valg innad i Forsvaret og satset på noe som hadde gitt en konkret utdannelse. En matros svarte slik på spørsmålet om han hadde angret:

På én måte, så ja, men for all del nei. Ja'en, da tenker jeg på at jeg gjerne skulle tatt Sjøkrigsskolen tidligere og blitt ferdig med utdannelsen og begynt livet, da. Og nei'en, da, det er jo en fin arbeidsplass og fine folk å jobbe med, og for all del ... nei. Jeg angret ikke på at jeg vervet meg. Nei, det gjør jeg ikke.

(Sjø-06)

En annen mann fra Luftforsvaret mente at:

Jeg har jo ikke angret på at jeg søkte, da, men en blir jo liksom tenkende litt om det er andre ting jeg kanskje kunne gjort bedre andre steder.

(Luft-06)

Noen informanter innrømmet at det hadde vært stunder hvor de lurte på hvorfor i alle dager de hadde søkt seg til tjenesten. En grenader med operativ erfaring fra Afghanistan forklarte at i intense stunder hadde det hendt at han spurte seg hvorfor han gjorde dette frivillig:

Når du står i gropa og venter på å bli beskytt og lurer på hvorfor i hælvetet driver jeg med det her. Hvorfor er jeg her? Jeg kunne jo vært hjemme og ligget på sofaen, lissom. Men det er bare sånn der-og-da-greie, da, det går over med en gang [...] når man bare står der liksom, og veit ikke om den neste kula treffer deg midt i trynet da, så får du litt sånn ... da blir du litt forbanna på deg sjøl, liksom.

(Hæren-15)

Valget om å verve seg var langt fra uproblematisk. Det er likevel viktig å bemerke at til tross for det, utrykte samtlige informanter at de grunnleggende sett var fornøyde med avgjørelsen om å søke seg som vervet. Når alt kom til alt veide de positive erfaringene tyngst.

TIL NYTTE SENERE?

På slutten av hvert intervju spurte jeg informantene om de trodde erfaringene, og det de har lært som vervede, vil være til nytte for dem senere. Samtlige informanter svarte bekreftende på dette spørsmålet. Mange var likevel enige om at lærdommen ikke nødvendigvis hadde stor overføringsverdi til det sivile arbeidsmarkedet. Det de tok med seg dreide seg mer om mellommenneskelige relasjoner, selvutvikling, samt praktiske ferdigheter. En mannlig matros svarte:

Ja, men ikke bare med tanke på hva jeg har fått av utdanning, sånn sett, men jeg har lært vanvittig mye om meg sjøl. Jeg har lært mye om mennesker, om hvordan jeg er i forhold til mennesker, og hvordan mennesker er i forhold til meg og bo sammen med andre og bli kjent [...] Nei, du får med deg kjempe mye videre, det tror jeg.

(Sjø-07)

En kvinne fra Hæren mente at den praktiske lærdommen, og ikke minst den aktive livsstilen, er noe hun tar med seg videre:

Ja, det kommer det helt sikkert til å være på flere måter. En ting er jo fysisk form, altså, du trener fem dager i uken så du holder deg jo greit i fysisk form her. Og du lærer jo kontinuerlig ting, men det er kanskje ikke så ... det er jo militært, selvfølgelig, mye av det, men der er jo også sånne lure triks, alt fra om du skal på fjelltur eller litt med lederskap og sånne ting, da.

(Hæren-07)

Kun et fåtall knyttet nytten av vervettjenesten direkte til det sivile arbeidslivet. Mange fortalte at det de har lært ikke nødvendigvis gir et fortrinn i forhold til konkrete, sivile jobber, selv om erfaringen selvfølgelig teller positivt:

Det går jo på mellommenneskelig nivå, det er jo ikke noe yrkesspisset sånn sett, som jeg kan ta med meg videre, men absolutt, det har stor overføringsverdi, det har det, men ikke direkte inn i noe spesialisert innenfor det sivile.

(Hæren-04)

Til tross for at den yrkesfaglige relevansen er begrenset, var det flere som mente at å tjenestegjøre i Forsvaret virker karakterbyggende, noe som bidrar til å gjøre dem til mer solide ansatte. En mann fra Hæren svarte slik på om jobben vil være til nytte for han senere:

Ja, den vil jo det, ikke rent faglig, men holdningssett, liksom. Du er vant, og du tåler å jobbe mye, da, du kan på en måte, hva skal jeg si, imponere arbeidsgiver da. Du er ikke en slask som syter bare du må jobbe en time overtid, liksom, eller sånn som det der.

(Hæren-15)

De fleste informantene følte de tok med seg viktig lærdom og erfaring som vervet, uten at det nødvendigvis gir et umiddelbart fortrinn inn mot det sivile jobbmarkedet.

Konklusjon

Vervede representerer en svært viktig yrkesgruppe i Forsvaret. Organisasjonen er avhengig av å fylle stillinger ved hjelp av vervet personell og gruppen utgjør en viktig rekrutteringsbase for personell til internasjonale oppdrag. Denne studien har belyst hvordan vervede ser på sin tjeneste. Hovedfunnene er summert opp under.

HOVEDFUNN

MOTIVASJON. Trivsel var en sentral motivasjonsfaktor for å verve seg til tjeneste

POSITIVE SIDER VED TJENESTEN. Det sosiale samholdet ble gjennomgående fremholdt som en positiv side ved jobben som vervet. Blant grenaderer i Hæren var i tillegg ønsket om å delta i internasjonale operasjoner avgjørende for hvorfor de søkte seg som grenader.

NEGATIVE SIDER VED TJENESTEN. Det var utbredt misnøye blant grenaderer i Hæren med vervetordningen. Mange mente det hersket en bruk-og-kast mentalitet og etterlyste en horisontal karrieremulighet. Informanter fra Sjø og Luftforsvaret mente derimot ordningen var bra slik den er, og mange så på det som positivt at folk blir "tvunget" videre.

UTDANNINGSSTIPEND. Kun et mindretall av informantene hadde benyttet seg av Fokus' tilbud om utdanningsstipend. Mange mente det er vanskelig å kombinere jobben som vervet med studier på si. Flesteparten av informantene i Hæren ønsket seg den gamle bonusordningen tilbake, eventuelt en kombinasjon mellom utdanningsstipend og bonus. I Sjøforsvaret, derimot, mente majoriteten at tilbudet er bra slik det er i dag.

FREMTIDSPLANER. De fleste informantene ønsket å fortsette i Forsvaret, men da ikke som vervete. Blant de som ønsket å slutte var det mange som ville starte med sivile studier og en del følte at de hang de litt etter sammenlignet med jevnaldrende venner. De informanter som ennå ikke hadde bestemt seg, hadde som oftest klare alternativer de vurderte.

ANGER OG NYTTEVERDI. Ingen av informantene hadde grunnleggende angret på valget om å verve seg, selv om flere uttrykte betenkeligheter rundt hvorvidt det egentlig var en lur avgjørelse – sett fra et objektivt ståsted. Alle informantene mente de tok med seg både erfaring og lærdom som ville komme til nytte senere. Samtidig understreket mange at kunnskapen har liten relevans for det sivile arbeidsmarkedet.

Å verve seg gir unge menn og kvinner en mulighet til å tjenestegjøre i Forsvaret på kontraktbasis for en kortere, eller noen ganger lengre, periode. Alle jeg intervjuet var samstemte i at Forsvaret hadde et unikt arbeidsmiljø. Det sosiale samholdet er en viktig forklaring for hvorfor informantene i utgangspunktet ønsket å fortsette, og hvorfor de trivdes godt. Majoriteten av informantene svarte at de ønsket å fortsette i Forsvaret etter kontraktstiden, og ingen hadde grunnleggende angret på valget om å verve seg. Flesteparten mente og at de tok med seg verdifull erfaring videre, samtidig som mange betvilte overføringsverdien kunnskapen har i forhold til det sivile arbeidsmarkedet.

I denne studien er det kommet til uttrykk grunnleggende forskjeller mellom holdningene til grenaderer fra Hæren, og vervet personell fra Sjø- og Luftforsvaret. I førstnevnte gruppe var det stor misnøye med begrensningene ved vervetstillingen. Mange så på det som både urettferdig og uhensiktsmessig at de ikke kan stå i stillingen lenger enn et gitt antall år, og flere uttrykte at ordningen var "klar for reform". Denne holdningen sto i kontrast til informanter i de to andre forsvarsgrenene, der flertallet mente det var helt greit med en tidsbegrensning på engasjementet. De anså ikke vervetstillingen som et værende sted og mente det derfor er greit at folk blir "tvunget" videre.

I Hæren fortalte flere grenaderer at de ser på seg selv som profesjonelle soldater. Dette er ikke en hvilken som helst jobb, men et militært engasjement ulik en sivil stilling. Dette representerer et annet syn på jobben, sammenlignet med informanter fra Sjø- og Luftforsvaret. Det faktum at de fleste grenaderene fra Hæren enten allerede hadde deltatt, eller kom til å delta, i internasjonale operasjoner, tilsier at deres relasjon til Forsvaret er annerledes enn for de andre informantene. Tilknyttingen til arbeidet var av en annen karakter, noe som kom til uttrykk i form av de krav og forventinger de har til stillingen. I tillegg til å være kritiske til selve vervetordningen, var grenaderene fra Hæren også mer negativt innstilt til dagens stipendordning. Mange mente at overgangen fra bonus og til

stipend er ugunstig og at det er urettferdig at ikke alle "sitter igjen med noe" etter endt tjeneste. Holdningen at en fortjener en ekstra påskjønnelse etter å ha stått kontrakten ut var langt mer utbredt i denne gruppen.

Det er tydelig at informantene hadde ulike forventninger til stillingen og hva en fortjener på bakgrunn av den jobben en gjør. Det er òg klart at det stilles andre krav til grenaderer som i praksis er profesjonelle soldater, sammenlignet med dem som ikke deltar i internasjonale operasjoner. En soldat i internasjonale oppdrag tjenestegjør på vegne av den norske stat og påtar seg en stor risiko i utførelsen av sitt arbeid. Dette krever langt mer av de involverte enn hva tilfellet er for vervede i andre stillinger, og forklarer nok noe av de holdningsforskjellene som her kommer frem. Samtidig kan det òg være relevant å stille spørsmål til forventningene i seg selv. Legger grenaderene urealistiske forventninger til grunn, noe som skaper grobunn for misnøye? Flere jeg snakket med henviste til hvordan forholdene var før – med blant annet bonus og betalt kost og losji – og var på bakgrunn av dette misfornøyde med dagens situasjon. Innskrenkning i goder er ikke uvanlig i arbeidslivet, og å sammenligne med hvordan ting var før kan bidra til å skape skjeve forventninger. En kan også stille spørsmål om hvorvidt sider ved avdelingskulturen spiller inn på grenaderenes misnøye. Utbredt frustrasjon kan lett smitte over på nytt personell, og det kan utvikles en kultur der det er legitimt, kanskje til og med forventet, å klage over arbeidsforholdene. Dette kan ha en selvforsterkende effekt.

Forklaringen på funnene fra denne studien er selvsagt sammensatt. Ovenfor antydes noen mulige forklaringsfaktorer, men det kreves mer forskning for å kunne si noe mer utdypende om hva dette skyldes. En interessant parallell vil være å intervju vervede fra Sjø- og Luftforsvaret som har deltatt i internasjonale operasjoner og undersøke hvorvidt lignende holdninger gjør seg gjeldene hos dem. Hvis så er tilfelle forsterker det hypotesen om at deltagelse i internasjonale operasjoner påvirker de forventninger – og påfølgende misnøye – vi ser hos grenaderene i denne studien. Hvis dette derimot ikke er tilfelle, og de ikke deler samme syn på vervetordningen, bør alternative forklaringsmodeller vurderes.

ENDNOTES

- 1 Se *US Department for Defence – Enlisted Rank Ensignia* for nærmere informasjon om rangstruktur i det amerikanske forsvaret (<http://www.defense.gov/about/insignias/enlisted.aspx>)
- 2 Tall hentert fra SSB, folkemengde 1. oktober 2010. <http://www.ssb.no/folkendrkv/tab-2010-11-18-01.html> (lest 1. februar 2011)

Bibliografi

ANDERSEN, PAAL MORKEN, HÅKON FUGLESTAD, TOR HERMAN HAGEN, STIAN JENSEN, KJELL JØRGENSEN, TOM RUNE KLEMTSEN, OG TRYGVE PEDERSEN.

2004. Vilkår og statushevende tiltak for vervede. Oslo: Forsvarsdepartementet.

BATT-RAWDEN, KARI BJERKE, OG ASGEIR SKÅLHOLDT.

2010. Andre notat i prosjektet "Forskning på årskull" med resultater fra Luftforsvaret. Lillehammer: Østlandsforskning.

BENTZRØD, SVEINUNG BERG.

2011. Mister offiserene sine når de er 35 år. *Aftenposten*.

DIESEN, SVERRE.

2011. Gjenreis underoffiserssystemet. *Minerva*.

FOKUS.

2010. Stipendreglement for grenaderer og matroser

FORNYINGS- ADMINISTRASJONS OG KIRKEDEPARTEMENTET.

2011. Lønninger for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1. mai 2011. Oslo.

FORSVARET.

2010 *På kontrakt* [cited 05.05.2011. Available from <http://forsvaret.no/verneplikt/etter-forstegangstjenesten/Sider/pa-kontrakt.aspx>].

FORSVARETS MEDIESENTER.

2004. Rapport og analyse av spørreundersøkelsen: vurdering av vervedes situasjon i Forsvaret. Oslo: Forsvaret.

FORSVARSDPARTEMENTET.

2010. Statens Personellhåndbok 2011. Oslo.

--- St.prop.42. (2003-2004). Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008.

--- St.meld.nr.22. (1997-1998). Hovedretningslinjer for Forsvarets virksomhet og utvikling i tiden 1999-2002.

FÖRSVARSMAKTEN.

2011 *Grundläggande militär utbildning* [cited 26.07.2011. Available from <http://www.forsvarsmakten.se/sv/Jobba-har/Bli-soldatsjoman/Grundlaggande-militar-utbildning/>].

--- 2009. Officer. In <http://www.forsvarsmakten.se/upload/Rekrytering/Officer09%20brosc-hyr.pdf>.

JOHANNESSEN, BJØRN-HENRIK.

2007. På stedet hvil? En sosiologisk analyse av motivasjoner for verving i Telemark Bataljon, Universitetet i Tromsø, Tromsø.

JOHANNESSEN, STEFAN.

2010. Profesjonelle soldater - Yrke eller midlertidig virke?, Høgskolen i Sør-Trøndelag, Trondheim.

KRISTIANSEN, SVEIN-TORE.

2011. Spesialistbefalsordningen i støpeskjeen. Avdelingsbefalets holdninger til ny befalsordning, Krigsskolen.

--- 2009. Militære erfaringer i bruk: metodikk for erfaringsbaserte læringsprosesser: evaluering av avdelingsbefalsordningen i Hæren. In *KS Fagrapport*.

KRISTIANSEN, SVEIN-TORE, OG STINE W. SKJÆRET.

2008. En fremtid som avdelingsbefal i Hæren? *Norsk Militært Tidsskrift* (1):30-37.

LAURITZEN, TONJE, BIRGIT LEIRVIK, TUVA SCHANKE, OG ANNE ELLINGSEN.

2009. Vi er ikke sånne jente-jenter. Første underveisnotat i prosjektet "Forskning på årskull" med resultater fra intervju med vernepliktige, befal og vervede. Lillehammer: Østlandsforskning.

LUNDBERG, LIV-PETRA.

2008. Når befalskarrieren tar slutt. Avdelingsbefalets tanker og planer om sivil karriere og deres behov for karriereveiledning, Universitetet i Tromsø.

POWERS, ROD.

2011. US Military 101. About.com.

STEDER, FRANK BRUNDTLAND, NINA HELLUM, OG KRISTINA SKUTLABERG.

2009. Forskning på årskull og fremover - kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.