



Sjøkrigsskolen

Bacheloroppgave

Ståtid på bro for Nansen-klasse fregatt

av

Christoffer Brekke og Marcus Salterød Jonas

Levert som en del av kravet til graden:

BACHELOR I MILITÆRE STUDIER MED FORDYPNING I NAUTIKK

Innlevert: Mai 2019

Godkjent for offentlig publisering

Publiseringsavtale

En avtale om elektronisk publisering av bachelor/prosjektoppgave

Kadetten(ene) 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 kadetten(ene) har godkjent publisering.

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

Jeg(Vi) gir herved Sjøkrigsskolen 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"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Hvis ja: kan oppgaven publiseres elektronisk når embargoperioden utløper?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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: 26 - 05 - 2019

Christoffer Brekke

Kadett, navn

Kadett, signatur

Marcus Salterød Jonas

Kadett, navn

Kadett, signatur

Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet som en del av utdanningen på Sjøkrigsskolen, vårsemesteret 2019. Oppgaven undersøker effekten spesialistbefalsordningen har i forbindelse med ståtid på en fregattbro. Inspirasjon for tematikken fikk vi etter samtaler med veileder fra Navkomp på Sjøkrigsskolen. I løpet av samtalene ble vi observante på at dette muligens er en utfordring i 1. Fregattskvadron, og av den grunn fant det interessant å undersøke.

Vi er takknemlige for all hjelp på veien. Først og fremst ønsker vi å takke veileder Steinar Nyhamn for gode innspill og ideer gjennom våren. Videre må vi få rette en stor takk til subjektene som deltok på intervjuene. Til slutt vil vi også vise takknemlighet overfor familie og venner som har lest korrektur og bidratt med innspill underveis.

Bergen, Sjøkrigsskolen, 26-05-2019

(Signatur)

Oppgaveformulering

I 2015 ble spesialistbefalsordningen vedtatt. Bakgrunnen for ordningen var å skape tydelige karriereveier både vertikalt og horisontalt. På Sjøforsvarets fartøyer er det etter reformen tilrettelagt spesialiserte stillinger. Formålet er at personell skal stå lenger i en respektiv stilling for å tilegne seg dybdekompetanse. Det har vært detektert at det til tider på Nansen-klasse fregatt har vært utfordringer med for få klarerte vaktsjefer (selvstendige navigatører) i navigasjonsdetaljen. Derfor skal oppgaven belyse noen av utfordringene vedrørende ståtid samt undersøke om den nye personellordningen med spesialistkorps løser noen av disse utfordringene.

På bakgrunn av dette er oppgavens problemstilling ”Løser navigasjonsspesialistene utfordringene med ståtid på fregattbro?”

Sammendrag

Oppgaven ser på navigasjonsspesialister på fregatt og hvordan innføringen av dem påvirker fregatten. Problemstillingen for oppgaven er: «Løser navigasjonsspesialistene utfordringene med ståtid på fregattbro?»

Navigasjonsoffiserer står vanligvis i kun to til tre år på bro før de beveger seg videre til neste stilling. Navigasjonsskrigføring er blitt et stadig mer komplekst fagfelt som krever år med intens seiling å lære seg. Av de tre årene offiserer har stilling på bro, er det kun den siste tiden de er klarert vaktstjef og kan navigere selvstendig. Når langkurs arrangeres annethvert år, forsvinner en stor del av vaktstjefene. Det fører til en større arbeidsmengde for de få som er igjen, og det kan resultere i at man må låne uhensiktsmessig mange fra operasjonsrom i en lengre periode. Med innføringen av spesialistnavigatørene er det ment at de skal stå lenger i sin stilling og dermed bringe kontinuitet og erfaring til broteamet. Med dette utgangspunktet intervjuet vi en navigasjonsspesialist, en navigasjonsoffiser og en skipssjef for å høre deres synspunkter. Samtlige var positive til innføringen av navigasjonsspesialister, og hvordan de kan påvirke fregattskvadronen. I drøftingen så vi at dersom den nye ordningen innføres slik den er tiltenkt, vil det ha en stor positiv innvirkning for fregattbroene. Utfordringen er at to av tre navigasjonsspesialister allerede etter tre år ser på muligheten for å bytte jobb. Den store fordelene ved å ha en spesialist som står lenge, bygger god erfaring og kan lære opp yngre navigatører forsvinner.

Konklusjonen for oppgaven er at innføringen av navigasjonsspesialistene er positivt, men at man må gi dem en grunn til å ville stå lenger i stilling. Først da vil de kunne utnyttes fullt ut slik de er ment.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
Oppgaveformulering	4
Sammendrag.....	5
Bilder og figurer	8
Forkortelser og uttrykk.....	9
Definisjoner	10
1. Innledning	11
1.1. Bakgrunn.....	12
1.2. Mål.....	13
1.3. Begrensninger	13
1.4. Struktur	13
2. Metode.....	14
2.1. Forskningsdesign	14
2.2. Subjekter	15
2.3. Metodevalg	16
2.3.1. Kvalitativ tilnærming	16
2.3.2. Små-N-studie.....	16
2.3.3. Holistisk og induktiv metode	17
2.3.4. Styrker og svakheter ved metoden	17
2.4. Analyse av data.....	18
2.5. Validitet og gyldighet	18
3. Teori	20
3.1. OMT	20
3.2. Gammel og ny ordning:	21
3.3. Forskjeller offiser/spesialist:.....	21
3.4. Herzbergs tofaktorteori	23
3.4.1. Hygienefaktorer.....	24
3.4.2. Motiveringsfaktorer.....	25
3.4.3. Jobb-berikelse.....	25
4. Analyse.....	27
4.1. Intervjuet.....	27
4.2. Systematisering av data	27
4.3. Analyse av intervju	27

4.3.1.	Ståtid.....	28
4.3.2.	Forutsigbarhet.....	28
4.3.3.	Lønn og kompetanse	29
4.3.4.	Rollen som spesialist	30
4.3.5.	Kontinuitet og bemanning.....	30
4.3.6.	Synlighet.....	31
5.	Drøfting.....	33
5.1.	Ståtid på bro.....	33
5.2.	Kontinuitet	35
	Bli stående i stilling.....	37
5.3.	37
5.4.	Tilretteleggelse for ståtid	38
6.	Konklusjon	41
7.	Videre forskning.....	42
8.	Bibliografi	43
	Vedlegg 1. Informasjonsskriv	44
	Vedlegg 2. Intervjuguide.....	45

Bilder og figurer

Figur 1: Figuren viser de grove forskjellene mellom OF og ORs ansvarsområder og tankesett (Haslekås, 2018, 11).....	22
Figur 2: Skiller mellom OR og OF (FST, 2015, 8).....	22
Figur 4: Maslows behovspyramide. Hentet fra https://estudie.no/maslows-behovhierarki/	24
Figur 3: Herzbergs teori om motiverings- og hygienefaktorer (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 139).....	24

Forkortelser og uttrykk

FD	Forsvarsdepartementet
FSJ	Forsvarssjefen
FST	Forsvarsstaben
NATO	North Atlantic Treaty Organization
OF	Officer
OR	Other Ranks
OMT	Ordning for Militært Tilsatte
SST	Sjøforsvarsstaben
T-35	Tilsetting til fylte 35 år
T-60	Tilsetting til fylte 60 år (pensjonsalder)

Definisjoner

Navigasjonsoffiser:

En offiser utdannet i navigasjon ved Sjøkrigsskolen. Eventuelt sivilt utdannet navigatør som har tatt årsstudium i lederskap ved Sjøkrigsskolen og dermed fått offisersgrad.

Navigasjonsspesialist:

En sivilt utdannet navigatør som har tatt befalskurs før han begynner i jobb som navigatør på et av Sjøforsvarets fartøyer.

Vaktsjef:

En navigatør som er klarert til å kunne navigere selvstendig. Det er to typer klareringer; innaskjærs og utaskjærs. En vaktsjefsklarering forekommer vanligvis etter ett til to år på bro.

Operasjonsrom:

Et designert rom hvor skipets ledelse koordinerer alt som skjer om bord. Etter noen år vil en navigasjonsoffiser avansere til krigføringsoffiser i operasjonsrommet.

Ståtid:

Tiden er person står i sin respektive stilling

1. Innledning

Navigasjon defineres som «læren om hvordan man finner veien over havet» (Ording, 18). For et krigsfartøy er navigasjon et viktig virkemiddel for å være i stand til å utføre operasjoner, og som resultat av en økende teknologisk utvikling kreves det langt mer av en militær navigatør i dag enn hva det gjorde tidligere. I et krigs- og forsvarsperspektiv blir sikker og effektiv navigering stadig mer utfordrende. Navigasjonskrigføring er i dag et tema som undervises på Sjøkrigsskolen som baserer seg på posisjon, navigasjon og tid (PNT), hvor disse tre elementene spiller en viktig rolle for å best mulig kunne utnytte sine kapasiteter til sjøs. Under disse elementene kreves det gode kunnskaper om hvordan å best utnytte kapasiteter og sensorer for å kunne bruke PNT til sin fordel. Navigasjonskrigføring er av NATO definert som: “military actions and/or technical measures to assure positioning, navigation, and timing superiority.” Norges farvann er unikt og samtidig utfordrende navigasjonsmessig. Med et økt fokus på navigasjonskrigføring og teknologisk utvikling vil militært ansattes krav trappes opp.

I en hvilken som helst organisasjon finner du ledere og spesialister. For disse kategoriene vil det være ulike karriereløp hvor lederen må tilegne seg breddekompetanse, og spesialisten dybdekompetanse i sitt fagfelt. Tidligere har Sjøforsvarets navigatører primært bestått av offiserer som har sin akademiske bakgrunn fra Sjøkrigsskolen. Offiserene skal lede, og av den grunn får de et vertikalt karriereløp. Et vertikalt karriereløp fører til kortere ståtid i en stilling som resultat av nødvendig avansement. Som følge av økte krav til kompetanse og kunnskap i forbindelse med teknologisk utvikling har Forsvaret derfor forsøkt en ny personellordning.

Stortinget vedtok i 2015 «Ordning for Militært Tilsatte» (OMT), også kjent som spesialistbefalsordningen. Ordningen har som formål å skape en mer balansert personellstruktur som skal ta vare på et sammensatt kompetansebehov (Forsvarsdepartementet, 2015, s. 24). Den signifikante forskjellen fra tidligere er at den nye ordningen tilrettelegger spesialiserte stillinger som er tiltenkt personell med et horisontalt karriereløp. Betydningen av et horisontalt karriereløp er at det fordrer lenger ståtid i stilling som fører til at spesialisert dybdekunnskap og dybdekompetanse kan tilegnes. På Sjøforsvarets fartøyer finner man i dag både navigasjonsoffiserer og navigasjonsspesialister. Som nevnt har offiserene på bro bakgrunn fra Sjøkrigsskolen, og går det vertikale løpet. Spesialistene består av personell med sivil navigasjonsutdanning.

Før problemstillingen kan presenteres må noen betraktninger legges frem. En navigasjonsoffiser som går det vertikale løpet har normalt 1 til 3 år på bro før det avanseres videre til et årskurs for å bli krigføringsoffiser i operasjonsrom. I løpet av denne tiden på bro går 1 til 2 år med på opplæring. Det betyr at en navigasjonsoffiser normalt seiler som selvstendig navigatør (vaktsjef) i kort tid. Vaktsjef blir en viktig faktor i sammenhengen. For at et fartøy skal kunne seile må det være en vaktsjef på bro som står ansvarlig for navigeringen. Ved at offiserene går relativt fort videre i nye stillinger, før nye vaktsjefer tilføres, fører det til tider mangel av tilgjengelige vaktsjefer på fartøyene. En spesialist, derimot, er tiltenkt å stå lenge som vaktsjef. Dette virker positivt for både variert tilgjengelighet av vaktsjefer på bro samt erfaringen navigasjonsspesialisten får. Det former tematikken for oppgaven og vi ønsker å undersøke om spesialistbefalsordningen løser utfordringene med ståtid på bro. Vil den nye ordningen kunne øke kvaliteten og avlaste, eller er effekten fraværende? Oppgavens problemstilling er dermed: "Løser navigasjonsspesialistene utfordringene med ståtid på fregattbro?"

1.1. Bakgrunn

Innføringen av OR-korpset er et relativt nytt fenomen i det norske Forsvaret. For oss kadetter er det fortsatt mange spørsmål til reformen som vi ikke har fått besvart.

Vi er begge kadetter som skal tjenestegjøre i 1. Fregattskvadron etter sommeren, og det virket derfor spennende å skrive en oppgave med tematikk fra den nye reformen. Etter samtaler og informasjon med veiledere og lærere på Sjøkrigsskolen ble vi gjort oppmerksom på utfordringer med ståtid for navigatører i Sjøforsvaret. Dette medførte at vi ønsket å undersøke dette med fokus på om den nye ordningen med spesialistkorps bidrar til å løse noen av utfordringene.

1.2. Mål

Oppgavens besvarelse på problemstillingen skal tilfredsstillende følgende delmål:

1. Belyse noen av de utfordringene 1. Fregattskvadron står overfor angående ståtiden for navigatører på Nansen-klasse fregatt.
2. Ved hjelp av relevant teori og intervjuobjekter med god kunnskap om ny ordning forstå hva den nye spesialistordningen vil føre til for fregattene.

1.3. Begrensninger

For oppgaven har vi begrenset den til å undersøke navigatører på Nansen-klasse fregatt. Skulle vi sett på hele marinen ville omfanget tidsmessig blitt for stort. Valget for å da se på fregattenes navigatører falt på at vi skal til 1. Fregattskvadron etter sommeren 2019.

1.4. Struktur

Oppgaven er delt inn i 6 hovedkapitler. Første kapittel består av innledning hvor tematikken for oppgaven synliggjøres. Problemstilling for oppgaven, bakgrunn, mål, begrensninger og struktur fremgår også her. I kapittel 2 blir metodikken oppgaven bruker presentert. Her beskrives hvilket forskningsdesign og metodevalg oppgaven bruker. Styrker og svakheter med metoden legges frem, samt validitet og gyldighet. Teoridelen av oppgaven presenteres i kapittel 3 hvor det legges frem teorier for ny ordning av militært tilsatte (OMT) i tillegg til Hertzberg sin tofaktorteori¹. Disse vil være sentrale i drøftingen av problemstillingen. I kapittel 4 presenteres empiri og innsamlet data analyseres. Analysen av innsamlet data skal sammen med teoridelen brukes for å drøfte problemstillingen i oppgaven. Kapittel 5 blir følgelig drøftingskapittelet hvor flere synsvinkler på problemstillingen skal fremlegges. I Kapittel 6 blir et resultat av drøftingen presentert og konklusjonen trekkes. Kapittel 7 presenterer en anbefaling for videre arbeid. Til slutt vil bibliografi for kildene brukt i oppgaven presenteres og vedlegg legges til.

¹ Se kapittel 3.4.

2. Metode

«Metode» er en måte å samle inn data om virkeligheten, å anskaffe empiri (Jacobsen, 2005, s.25). Å utføre en samfunnsvitenskapelig metode betyr å gå en bestemt vei for å nå et spesifikt mål. Det viktigste som kjennetegner en metode er systematikk, grundighet og åpenhet. I empirisk forskning ligger det sentralt å kunne tolke og analysere innsamlet data. (Johannesen & Tufte & Christoffersen, 2010, s.29). Det er fort gjort å forhaste konklusjoner i det daglige, men ved en samfunnsvitenskapelig forskning må konklusjoner baseres på mer enn bare egne oppfatninger og medieoppslag (Johannesen & Tufte & Christoffersen, 2010, s.30). Bacheloroppgavens problemstilling tar for seg et fenomen, nærmere bestemt om en navigasjonsspesialist løser utfordringene med ståtid på bro. For at oppgaven skal kunne svare på problemstillingen er det viktig at den går i dybden for å finne nyanser og ser på samspillet mellom individer og konteksten.

2.1. Forskningsdesign

Bacheloroppgavens forskningsdesign er viktig for undersøkelsens validitet og gyldighet (Jacobsen, 2005, s.87). Kvale og Brinkmann skriver i sin bok om det kvalitative forskningsintervju at gyldighet baserer seg på forskningsresultatets troverdighet, men at et for høyt fokus på gyldighet kan redusere evnen til kreativ tenking og variasjon. Validitet blir definert som en uttalelses styrke, riktighet og sannhet. Validitet i samfunnsvitenskapen går ut på om du måler det du skal måle ved en undersøkelse (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 276) For å designe og gjennomføre denne undersøkelsen slik at problemstillingen blir besvart, benytter oppgaven en kvalitativ innsamling av data med det åpne individuelle intervjuet. Oppgaven tar utgangspunkt i den fenomenologiske tilnærming, som vil si at menneskers erfaring og forståelse av et fenomen skal undersøkes (Johannesen & Tufte & Christoffersen, 2010, s.82). Ved et forskningsdesign med en fenomenologisk tilnærming er de viktigste stegene forberedelse, datainnsamling og analyse. For forberedelsesfasen er det viktig at problemstillingen formuleres slik at informantene eller subjektene fortolkninger og meninger om et fenomen kommer frem. Datainnsamling gjennomføres i denne oppgaven med det åpne individuelle intervjuet hvor det samles inn data fra personer som har erfaring med OMT (Johannesen & Tufte & Christoffersen, 2010, s.83). Innsamlet data analyseres ved en kvalitativ metode og drøftes sammen med teori mot problemstillingen for å kunne konkludere på en god måte.

Det åpne individuelle intervjuet kjennetegnes ved at undersøker og undersøkt prater sammen som i en vanlig dialog. Datainnsamlingen kommer da i form av ord, setninger og fortellinger (Jacobsen, 2005, s.142). Ut ifra problemstillingens ordlyd brukes det fortolkende spørsmål i intervjuene da det interessante er å få frem vurderinger og oppfatninger hos subjektene (Johannesen & Tufte & Christoffersen, 2010, s.136). For oppgavens undersøkelse vil det bli brukt middels strukturingsgrad på intervjuene, hvor det på forhånd lages en intervjuguide som sikrer at temaene som er relevante for problemstillingen kommer i lyse under intervjuene (Jacobsen, 2005, s.145).

Oppgaven bruker få subjekter. Det gjør det mulig å bruke det åpne individuelle intervjuet. Ved for mange subjekter vil det nås et metningspunkt for nye poenger og informasjon som er relevant for problemstillingen (Jacobsen, 2005, s.144). Denne formen for undersøkelse sikrer en kvalitativ tilnærming ved at hver subjekt får ytre sine frie tanker og meninger rundt en problemstilling med visse temaer som skal besvares. For å få til en åpen samtale fant vi sammen med intervjuobjektet et passende sted og tid for å utføre intervjuet. Et informasjonsskriv angående intervjuet og oppgaven ble sendt til intervjuobjektet før intervjustart. Informasjonsskrivet beskrev tematikken i oppgaven på en slik måte at ikke intervjuobjektet på forhånd lagde velformulerte setninger som kunne påvirke validiteten på svarene. For å sørge for at vi under hele intervjuet beholdt den røde tråden og fikk stilt alle spørsmålene vi ønsket, lagde vi på forhånd en intervjuguide. Søknad om å innhente opplysninger til forskning ble sendt til- og godkjent av FHS.

Referansenummeret til denne søknaden er 2019/016138-003/FORSVARET/ 041.

2.2. Subjekter

Med tanke på hvem som skulle intervjues ble det gjort noen valg. Oppgaven ser på innføringen av OMT, og mer spesifikt, hvordan innføringen av den nye spesialistordningen påvirker broene på fregatt. Det har derfor vært viktig å intervjuer personell som til daglig jobber på bro, både som spesialist og offiser. I tillegg til deres personlige erfaringer ønsket vi synspunktene til en mer erfaren offiser som kjente godt til det gamle systemet og samtidig hadde utfyllende kunnskaper om ordningen slik den blir fremover. Her mente vi det var viktig å intervjuer en med erfaring fra fregattskvadronen som dekksoffiser (skipsoffiser med navigasjonsbakgrunn) og senere i høyere roller i skvadronen. I oppgaven er det tatt et utvalg med maksimal variasjon da

det ses på som viktig å få flere synsvinkler på problemstillingen (Johannesen & Tufte & Christoffersen, 2010, 83).

2.3. Metodevalg

I dette kapitlet beskrives hvilken metode vi har valgt å benytte samt hvorfor.

2.3.1. Kvalitativ tilnærming

I hovedsak er forskjellen på kvalitativ og kvantitativ tilnærming ord mot tall (Jacobsen, 2005, s.89). For oppgavens tilfelle er nyanseringer og beskrivelse av fenomenet viktig for å kunne svare på problemstillingen. Utfyllende spørsmål som gjør det mulig for subjektene å svare dekkende på et relevant tema er viktig for å kvalitetssikre informasjonsinnhenting (Dalland, 2007, s. 133). Derfor vil en kvalitativ tilnærming med en intensiv undersøkelse bli brukt i denne oppgaven. En intensiv undersøkelse går i dybden av et valgt fenomen i et forsøk på å få frem så mange detaljer og nyanser som mulig av fenomenet. Det sentrale er å få frem en helhetlig beskrivelse. Ved å innhente individuelle forståelser og fortolkninger av et fenomen kan variasjoner og likheter komme frem (Jacobsen, 2005, s.89).

2.3.2. Små-N-studie

Oppgaven tar for seg et små-N-studie i undersøkelsen som betyr at vi setter fenomenet ”navigasjonsspesialisten løser utfordringene med ståtid på bro” sentralt, og skal belyse fenomenet fra flere vinkler. I et små-N-studie velges det ut få enheter som gjør det mulig å gå i dybden med intervjuene for å få flest mulige nyanser og beskrivelser av fenomenet. Denne formen for undersøkelse trekker også ut enheter fra ulike kontekster (Jacobsen, 2005, s.93). Det vil si at oppgaven bruker et intensivt design hvor få enheter og mange variabler skal bidra til en mer nyansert beskrivelse av problemstillingen (Jacobsen, 2005, s.88). Ved at problemstillingen er uklar vil det også føre til et behov for dybde i undersøkelsen og vinklinger til beskrivelsen av problemstillingen (Jacobsen, 2005, s.124). Et problem oppgaven kan møte på ved denne formen for undersøkelse er at den ikke kan generaliseres på bakgrunn av få enheter som undersøkes (Jacobsen, 2005, s.96). Av spesialistnavigatører intervjuer vi kun én. Dette er i

utgangspunktet et lavt tall, men det finnes totalt kun tre av dem i fregattskvadronen. Med tanke på dette samt oppgavens omfang og størrelse vurderte vi at kun en spesialist ville holde. Vi ville heller legge vekt på å få forskjellige synspunkter fra personell med andre erfaringer. Det må komme frem i analysen av intervjuene at det er intervjuobjektets mening som fremheves, og ikke gruppen personen tilhører. For at oppgaven skal besvare problemstillingen best mulig anses det derfor som viktig at det intervjues objekter som ikke er i samme stilling. I vårt tilfelle intervjues en navigasjonsspesialist, en navigasjonsoffiser og en skipssjef.

2.3.3. Holistisk og induktiv metode

Forskningsdesignet tar utgangspunkt i konteksten og gir et rikt bilde av situasjonen med nyanser (Jacobsen, 2005, s.38). Det vil si at oppgaven ser på helheten og derfor blir en holistisk metode (Jacobsen, 2005, s.32). Det er verdt å nevne at uansett grad av åpenhet for undersøker vil det være vanskelig å få med seg alt som skjer i et intervju. Det vil alltid være blindsoner som fører til at undersøkelsen kun vil beskrive en del av virkeligheten (Jacobsen, 2005, s.38). Undersøkelsen er også en induktiv datainnsamling som vil si at den undersøker problemstillingen med et åpent sinn, og samler inn relevant informasjon. Ved å bruke denne tilnærmingen vil oppgaven etter systematisering av informasjonen som er samlet inn kunne danne teorigrunnet. Oppgaven går fra empiri til teori (Jacobsen, 2005, s.29).

2.3.4. Styrker og svakheter ved metoden

Fordeler med dette undersøkelsesdesignet er at det oppnås høyere begrepsgyldighet, som vil føre til at forståelsen av fenomenet blir mer riktig. Ved å foreta høy grad av åpenhet ved de individuelle intervjuene vil det legges få begrensninger for hvilken informasjon vi får inn. Dette fører også til at en slik undersøkelse vil være mer fleksibel ved at problemstillingen kan endre fasong ettersom mer data innsamles (Jacobsen, 2005, s.129).

Ulemper med undersøkelsesdesignet er at det kan bli svært ressurskrevende, og vanskelig å analysere intervjuene. I tillegg til fleksibiliteten, som også er en fordel, er det viktig å ikke havne i en ond sirkel slik at vi tar inn for mye informasjon. Dette, igjen, kan føre til problemer med å bli ferdig på grunn av mengden informasjon. Generaliseringsproblematikken, som nevnt

tidligere, vil også kunne være en ulempe når oppgaven bruker såpass få enheter (Jacobsen, 2005, s.130 & s.131).

2.4. Analyse av data

Enhver kvalitativ analyse tar utgangspunkt i å samle rådata. For oppgavens tilfelle lydopptak fra intervjuene og notater. Neste steg blir å strukturere informasjonen og dele opp helheten. Når dette er gjort forsøkes det å se deelementene i lys av helheten ved å sammenstille intervjuene og finne likheter og ulikheter (Jacobsen, 2005, s.186). Dette vil virke motsigende til undersøkelsens effekt med å få frem mangfold av ulike synspunkter og nyanser, men det vil alltid være en begrensning for hvor nyansert beskrivelsen av et fenomen vil være (Jacobsen, 2005, s.185). På en enkel måte kan analysen deles inn i tre faser. 1. Beskrive materialet som er innhentet. 2. Systematisere og kategorisere materiale. 3. Sammenbinde (Jacobsen, 2005, s.186). Disse fasene vil i en kvalitativ tilnærming være mer parallelle enn ved en kvantitativ tilnærming hvor det blir mer sekvensielt. Det vil si at oppgaven kan tilpasse metoden i forhold til informasjon i større grad (Jacobsen, 2005, s.187). Dette samstemmer med fleksibiliteten denne metoden har.

Ved bruk av kvalitativ tilnærming og det åpne individuelle intervjuet vil det være mange faktorer som påvirker i hvilken grad den innsamlede dataen er god. Olav Dalland trekker frem eksempler som hvordan intervjuet foregikk, ulike forstyrrelser av samtalen og hvordan intervjuene blir transkribert til tekst. Det vil også være viktig å få frem forskerens bakgrunn for å intervju ulike subjekter (Dalland, 2007, s. 86). Punktene som Dalland trekker frem har vært relevante for våre intervjuer, og blir beskrevet under.

2.5. Validitet og gyldighet

Alle tre intervjuene oppgaven bruker har foregått på intervjuobjektens arbeidsplass. Intervju 1 ble holdt på kontoret til subjektet på land, intervju 2 ble holdt i offisersmessen om bord på fregatt og det siste intervjuet ble holdt på skipssjefens kontor om bord på fregatt. Vi hadde lik fremgangsmåte for alle tre intervjuene med at båndopptakeren ble startet og deretter ble tematikken for oppgaven beskrevet. Under de to første intervjuene var intervjuguiden et

viktigere verktøy enn for det siste. Subjektet startet det siste intervjuet med å dele de tankene han hadde angående tematikken, før vi stilte spørsmålene vi mente passet. Under alle intervjuene var det avbrytelser av personer som kom inn i rommet. For de to intervjuene som ble holdt på fregatt var det også noen avbrytelser da det ble kommunisert informasjon på høytaleranlegget om bord. Dette påvirket antakelig ikke intervjuene i noen stor grad, intervjuene kom raskt tilbake på samme spor. Med tanke på plassering av intervjuene var tanken å gjøre det enklest mulig for subjektene samt at de var i et kjent miljø under seansen. Et aspekt ved intervjuene som muligens påvirket kvaliteten var at begge som intervjuet skal jobbe på bro på fregatt etter endt skolegang. Det kan derfor underliggende vært et ønske om å beskrive utfordringer knyttet til ståtid, spesialister og arbeidsmiljø i et penere språk.

Fremgangsmåten vi valgte for å gjennomføre intervjuene, særlig med tanke på objektens mulighet for å tale fritt rundt tematikken, gjør at vi betrakter oppgavens validitet som god. Vi påstår at intervjuobjektene har svart ærlig slik de anser utfordringene som ble presentert under intervjuene. Det som kan tenkes å svekke validiteten til samtalene og svarene vi har mottatt er deres underliggende ønske om å tale positivt for navigatørstillingen i 1. Fregattskvadron ettersom vi begge skal dit etter endt utdanning på Sjøkrigsskolen.

Det er få representerte i forhold til hvor mange ansatte det er i 1. Fregattskvadron. Derfor kan det argumenteres at gyldigheten for oppgaven er noe svekket. Årsaken til at representativiteten er lav er todelt. Vi ønsket å intervju objekter med ulike synsvinkler på problemstillingen, og derav en navigasjonsspesialist, en navigasjonsoffiser og en skipssjef. Skulle vi intervjuet flere ville oppgaven blitt større, og på bakgrunn av begrenset tid avgrenset vi derfor mengden til tre intervjuer. På bakgrunn av mange like svar mellom intervjuobjektene ønsker vi fremdeles å fremstille gyldigheten som god til tross for at den er noe svekket.

3. Teori

I dette kapittelet skal oppgavens teori presenteres. For å kunne svare på problemstillingen ble det ansett som viktig å skape en forståelse av hva en spesialist er og hva som er rollen sett opp mot en offiser. Derfor vil spesialistbefalsordningen presenteres. Som resultat av intervjuene ble det detektert at mange av faktorene som påvirker i hvilken grad en navigasjonsspesialist ønsker å stå i stilling er basert på motivasjon. Av den grunn blir også Hertzbergs tofaktorteori presentert under.

3.1. OMT

12. Juni 2015 vedtok Stortinget «Ordning for militært tilsatte», forkortet OMT (OMT, 2016, s.3). Den er også kjent som spesialistbefalsordningen. Implementeringen av OMT startet 1. Januar 2016 og i løpet av 2020 skal ordningen være fullt ut iverksatt. Hensikten med den nye ordningen er å skape en personellstruktur som er balansert og styrker den operative evnen, samt dyrke og ta vare på kompetanse (Forsvarsdepartementet, 2015, s.24). Gjennom økt ekspertise og spesialisering er det en forventning at Sjøforsvaret kan ta ut større effekt av sine kampsystemer (OMT, 2016, s.3). Videre har ordningen lagt vekt på økt forutsigbarhet ved tydelige karriereveier og et samlet rammeverk som legger grunnlaget for å danne profesjonsutøvere (OMT, 2016, s.5). Som tidligere nevnt kreves det på mange områder dyp fagkompetanse og spesialisering. Den nye militære ordningen skal derfor bidra med å skape både bredde- og dybdekompetanse som er viktig for å dekke et komplett og sammensatt kompetansebehov. I den nye ordningen representerer spesialistene dybdekompetansen og vil dermed få et horisontalt karriereløp som fører til bedre utnyttelse av kompetansen basert på mer erfaring. Det vil være viktig siden en stadig økende teknologisk utvikling fører til en større kompleksitet i navigasjonen. Kompetansekravet for personellet vil føre til en lenger og mer ressurskrevende opplæring for å kunne utnytte teknologiens potensial, samtidig som erfaring står sentralt for å kunne opparbeide seg nok kompetanse til å utnytte ressursene (FD, 2015, s.15).

3.2. Gammel og ny ordning:

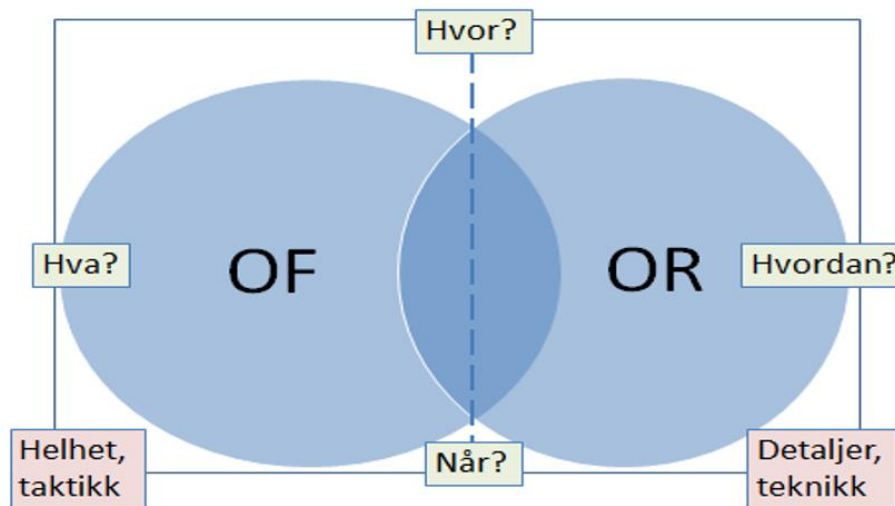
Forsvaret har vært gjennom mange omstillinger. OMT ble besluttet gjennom Stortingsproposisjon 111 LS (2014-2015) og erstattet da den tidligere ordningen «Om ny befalsordning i Forsvaret» fra 1998. Den største endringen i OMT er overgangen fra enhetsbefalssystemet til inndelingen i et spesialist- og et offiserskorps. Enhetsbefalssystemet var delt inn i befal og offiserer, der man etter et visst antall år fikk opprykk til offiser. Systemet var vertikalt orientert, og derfor så man utfordringer for de som ønsket en horisontal karriere (FD 2015, 25). Istedenfor et system hvor de som ønsket en horisontal karriere bekledd de laveste offisersgradene, valgte man å bytte til et hvor det horisontale løpet ble skilt fra det vertikale, også med tanke på grad. OMT er i stor grad basert på personellstrukturen i andre NATO-land. Undersøkelser gjort av Forsvarsdepartementet viste at NATO-land med spesialistkorps hadde langt mindre frafall i den kategorien personell enn blant norske grenaderer og befal. Blant offiserer var det ingen merkbare forskjeller mellom Norge og disse landene. Å lage et spesialistkorps i det norske forsvaret ble sett på som et tiltak for å beholde flere ansatte som ønsker en horisontal karriere. Selv om OMT er inspirert av andre NATO-land, påpekes det at Norge ikke ønsker å kopiere hva som er blitt gjort tidligere. Forsvarets system skal tilpasses norske forhold og norsk kultur (FD 2015, 25).

3.3. Forskjeller offiser/spesialist:

En offiser danner sin kompetanse gjennom akademisk utdanning ved krigskolene hvor det legges fokus på planlegging og ledelse av operasjoner. I avdeling blir det supplementært med funksjonsrettet opplæring gjennom trening og øving (OMT, 2016, 15). En offiser skal i utgangspunktet være en generalist som tilstreber å inneha helhetsforståelse. Økt kompetansekrav som resultat av mer avansert teknologi sammen med «lean manning»³ fører til at offiserene i tillegg må spesialiseres innenfor ulike krigførsområder (OMT, 2016, 16). Spesialistens kompetanse dannes ved utdanning og kursing innenfor spesielle fagfelt, samt erfaring ved å være i en kompetansebyggende stilling hvor det tildeles funksjonsrettende

³ «Lean manning» er et prinsipp brukt i det norske Forsvaret. Skrogene har en minst mulig besetning som kan løse alle oppdragene skroget skal kunne håndtere. Hver ansatt har gjerne flere ekstraoppgaver i tillegg til hovedansvaret om bord. Dette er kostnadseffektivt, men ved frafall av besetningsmedlemmer er man sårbar.

kursing. Spesialistens oppgave er å sørge for at avdelingen kan utøve sine oppdrag, samt øve og utvikle fartøyet eller avdelingen. Den teknologiske utvikling er rask. Det gjør at Sjøforsvarets kampplattformer også følger en høyere teknologisk standard og utvikling som igjen fører til at skipssjefen har en begrenset mulighet til å følge opp de ulike detaljene og fagområdene ombord. Spesialistene vil derfor med sin spesialisering og erfaring i sitt fagområde være bidragsyttere til å videreutvikle prosedyrer og arbeidsmåter slik at fagområdet blir ivaretatt (OMT, 2016, 16). Spesialistene blir bærere av både kompetanse og avdelingskultur. Selv om offiserens oppgave er å oppnå breddekompetanse, og derav skifte stilling og avdeling oftere er det fremdeles viktig at de har et bra nivå innenfor spesialisering i det fagfeltet de er i. Her blir spesialistene store bidragsyttere innenfor erfaringsutveksling med offiserene (OMT, 2016, 16).



Figur 1: Figuren viser de grove forskjellene mellom OF og ORs ansvarsområder og tankesett (Haslekås, 2018, 11)

Med tanke på rollebevissthet skal spesialistene gi råd og støtte offiserene med faglig støtte. Det er offiseren som tar beslutninger på hva som skal gjøres og hvorfor. Spesialistens fokus går på hvordan oppdraget kan utføres best mulig (OMT, 2016, 17).

OF	OR
<ul style="list-style-type: none"> • Ledelse, kommando og kontroll • Breddekompetanse og helhetsforståelse • Militær akademisk utdanning, evt sivil tillegg utdanning 	<ul style="list-style-type: none"> • Utøvende lederskap • Dybdekompetanse innen definerte områder • Erfaringsbasert kompetanse, fagutdanning og evt ikke- militær akademisk utdanning

Figur 2: Skiller mellom OR og OF (FST, 2015, 8)

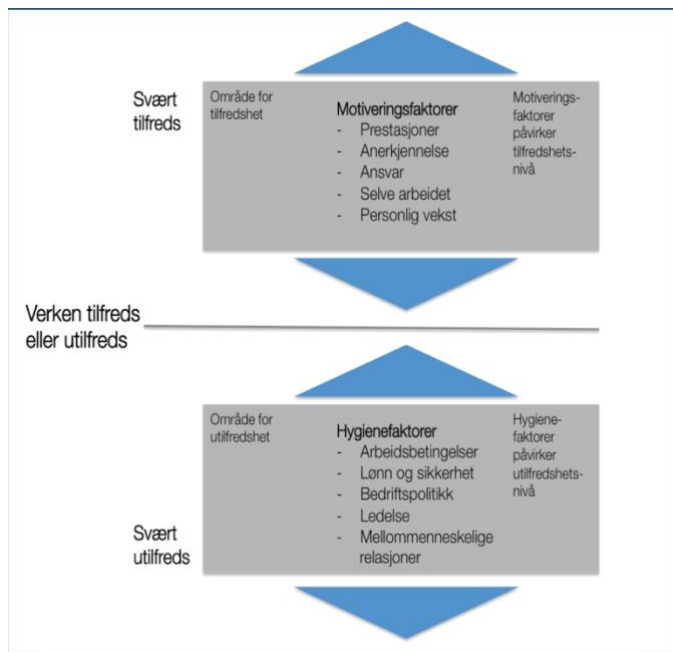
3.4. Herzbergs tofaktorteori

I kapitlene ovenfor har OMT, forskjeller mellom gammel og ny ordning og forskjeller på offiserer og spesialister blitt presentert. Hvor lenge en person ønsker å stå i stilling avhenger av faktorer som skaper motivasjon og en trivsel. For å kunne drøfte problemstillingen på en god måte er det da nødvendig å bruke motivasjonsteorier i oppgaven. Oppgaven vil derfor bruke Herzberg sin tofaktorteori til å supplementere drøftingen av problemstillingen.

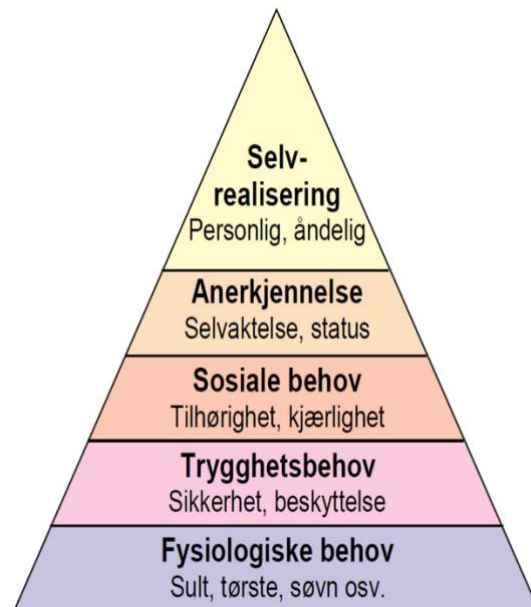
Frederick Herzberg er kjent for sin teori hvor han skiller motivasjonsfaktorer fra det han kaller hygiene faktorer. I sin undersøkelse ble det intervjuet hundrevis av arbeidere hvor han ba dem beskrive to enkle spørsmål. Spørsmålene var om de kunne beskrive en situasjon som hadde ført til trivsel og en situasjon som hadde ført til mistrivsel på jobben. Etter en analyse av resultatene kom Herzberg frem til at trivsel ikke nødvendigvis er det motsatte av mistrivsel. Dette ga grunnlag for å skille på motiveringsfaktorer som virker positivt for trivsel når faktorene er til stede, og hygiene faktorer som virker negativt for trivsel når faktorene ikke er tilstede. Ut ifra dette sier Herzberg at selv om motivasjonsfaktorene skaper trivsel betyr ikke det at frafall av disse faktorene skaper mistrivsel. Det samme gjelder hygiene faktorene. Frafall av disse faktorene kan skape mistrivsel, men det holder ikke å inneha hygiene faktorene for å oppnå trivsel på jobben (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 138).

For å beskrive motiveringsfaktorene og hygiene faktorene som Herzberg bruker i sin teori er det nødvendig å trekke inn Maslows behovspyramide siden Herzberg viderefører og utfyller Maslows teori (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 139). Maslow kategoriserer fem hovedtyper

av behov i to kategorier. Behovene er systematisk plassert i et hierarki, og de tre første behovene tilhører kategorien underskuddsdekning. Under underskuddsdekning ligger fysiologiske behov, sikkerhetsbehov og sosiale behov. De to siste behovene aktelse og selvaktualisering kommer under behov for vekstmuligheter (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 114).



Figur 3: Herzbergs teori om motiverings- og hygienefaktorer



Figur 4: Maslows behovspyramide. Hentet fra <https://estudie.no/maslows-behovhierarki/> (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 139).

På figur 3 visualiseres motiverings- og hygienefaktorene Hertzberg mener er gjeldene i tofaktorteorien. Ved en nøytral posisjon hvor hygienefaktorene er tilfredsstilt, men motiveringsfaktorene ikke er tilstede vil man befinne seg i et område hvor man verken er tilfreds eller utilfreds. Hvis hygienefaktorene er borte vil jobben føles utilfreds, og mistrivsel kan bli et resultat av det. Ser vi på faktorene Hertzberg presenterer innenfor hygienefaktorene vil de kunne sammenlignes med de tre nederste nivåene på Maslows behovspyramide, figur 4. I forhold til å oppleve jobben tilfreds trekker Hertzberg frem motiveringsfaktorer som kan gjenkjennes i de to øverste nivåene på Maslows pyramide (Kaufmann & Kaufmann, 2015, 139).

Som vi ser baserer teoriene seg på de samme faktorene til en viss grad. For å lettere forstå kategoriene Hertzberg har delt motiverende og hygieniske faktorer inn i, skal vi se nærmere på hva Maslow mener om de ulike nivåene i pyramiden betyr.

3.4.1. Hygienefaktorer

Fysiologiske behov er i utgangspunktet basert på overlevelse hvor mat, vann og husly er eksempler. Under jobbsammenheng baserer det fysiologiske behovet seg mer på lønnsbetingelser og krav til minimumslønn for å dekke grunnleggende behov (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 115). I Hertzbergs tofaktorteori finner vi dette behovet igjen under hygienefaktorer og det blir da en faktor som må dekkes for at man ikke skal føle seg utilfreds i

jobben (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139). Det andre nivået i pyramiden er trygghetsbehov. For trygghetsbehov forteller Maslow at dette baserer seg på HMS, å skape trygge omgivelser for å unngå skader både fysisk og psykisk. Det vil også være et trygghetsbehov å beholde jobben (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 115). Dette nivået på pyramiden finner man også igjen i området for tilfredshet i tofaktorteorien. Hertzberg sier at lønn, sikkerhet, arbeidsbetingelser og bedriftspolitik er hygieniske faktorer (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139). Det tredje nivået sier noe om sosiale behov. Gode venner, kolleger samt noen å kunne brette seg ut for å dele de mer intime sidene av livet beskriver Maslow er viktig. Dette i tillegg til et sosialt miljø som tilrettelegger støtte og aksept (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 115). I tofaktorteorien kan dette finnes igjen ved behovet for mellommenneskelige relasjoner (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139).

3.4.2. Motiveringsfaktorer

I delkapittelet over ble de tre første nivåene i pyramiden dekket, og i Hertzbergs tofaktorteori svarer de til de hygienefaktorene. De to siste nivåene i pyramiden svarer til de motiverende faktorene. Det fjerde nivået på pyramiden sier noe om aktelse. Aktelse er et behov for anerkjennelse og selvrespekt. I hovedsak baserer det seg på mulighetene for personlig vekst og videreutvikling av kompetanse og kunnskap. Behovene som dekkes på dette nivået er prestasjoner som fører til at man nyter suksess i livet (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 115). I tofaktorteorien finner vi igjen disse behovene i området for tilfredshet som motiverende faktorer. Hertzberg beskriver disse som prestasjoner, anerkjennelse og personlig vekst. De to siste faktorene Hertzberg trekker frem som motiverende er ansvar og selve arbeidet (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139). Det siste nivået på pyramiden til Maslow baserer seg på selvaktualisering som er et behov for å ved egne evner og potensialer kunne realisere dem i sitt arbeid (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 116).

3.4.3. Jobb-berikelse

Ut fra funnene Hertzberg gjorde utviklet han et arbeidsmiljøprogram som ble kalt ”jobb-berikelse”. Hensikten med programmet er å bidra til at hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer blir tilrettelagt i ulike organisasjoner. Noen nøkkelmomenter for jobb-berikelse er å la

arbeidstaker bruke sin kunnskap og sin metode for å gjennomføre en jobb. Unngå for mye direkte kontroll fra ledelsen over arbeidstakeren. Dette er svært sammenlignbart med oppdragsbasert ledelse (OBL) som Forsvaret praktiserer. Oppdragsbasert ledelse betyr at personen på stedet har det beste situasjonsbilde, og dermed har tillit nok fra ledelsen til å kunne handle ut fra situasjonen. Et annet moment Hertzberg trekker frem som positivt for jobberikelse er å sørge for at arbeidstaker får et økt personlig ansvar som fører til mer eierskap og ansvar for egne arbeidsoppgaver (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139). Et viktig punkt i programmet var også at muligheten for personlig utvikling må tilrettelegges (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 140).

4. Analyse

4.1. Intervjuet

Som beskrevet tidligere i metodekapittelet ble det åpne individuelle intervjuet med middels strukturingsgrad brukt under intervjuene. Spørsmålene som ble stilt dannet et grunnlag for intervjuobjektene til å tale fritt rundt et tema. Ved interessante samtaleemner mot problemstillingen ble det stilt spørsmål som gikk mer i dybden. Oppgaven har totalt tre subjekter. En skipssjef, en navigasjonsoffiser og en navigasjonsspesialist som alle er fra Nansen-klasse Fregatt. De vil heretter bli referert til som subjekt 1,2 og 3.

4.2. Systematisering av data

Under intervjuene ble det brukt lydopptak slik at fokuset ble sentrert på samtalen med intervjuobjektene heller enn å skrive ned for ettertiden. For å kunne systematisere emnene og sammenligne intervjuene ble lydopptakene i etterkant transkribert. Etter transkriberingen ble det utarbeidet et sammendrag av hvert intervju hvor de viktigste og mest relevante temaene opp mot problemstillingen ble trukket frem. Deretter ble intervjuene systematisert i to hovedkategorier hvor likheter og ulikheter mellom de tre subjektene ble tydeliggjort.

4.3. Analyse av intervju

”En økt ståtid og en økt spesialisering skal egentlig øke forsvarets operative evne.” (S3, 2019). Subjekt 3 innledet sitt intervju med å snakke om hvorfor spesialistordningen er bestemt innført. Der trekker subjektet frem, som sitatet over viser, hva som er målet med ordningen og forteller at den enda ikke er fullt innført. Etter planen skal den være det i løpet av 2020. Med dette som innledning skal vi videre analysere intervjuene og trekke frem hva subjektens tanker var i forbindelse med underkategoriene i kapittelet.

4.3.1. Ståtid

På spørsmål om hva som påvirker i hvilken grad en navigatør ønsker å stå lenger i stilling var det samstemthet blant subjektene. De var alle enige om at ulike livsfaser påvirker motivasjon for å stå lenge på bro. ”Det kan bli et slik stress hjemme, ikke sant. Hvis du er mye borte, har barn eh ja. Derfor er det mange som søker seg til land.” (S1, 2019). Uttalelsen er fra subjekt 1, som også forteller at det er svært krevende å jobbe på en fregatt i lang tid, og mener av den grunn at man sliter på personellsiden. Subjekt 2 uttalte ”Jeg tror nok ikke Forsvaret er konkurransedyktige når det gjelder lønn og fritid.” (S2, 2019). Subjekt 2 retter et fokus på forskjellene sivilt versus militært. Han forteller at navigasjonsspesialistene som er om bord på Nansen-klasse fregatt har en sivil utdanning hvor de kjenner mange som starter jobber i det sivile. På en gitt tid vil de sivile gjerne jobbe som overstyrmenn med mer ansvar og adskillig høyere lønn i forhold til de militære navigasjonsspesialistene. Dette kan prege motivasjonen, og subjektet forteller videre at det kan tenkes at en stilling som navigatør på et marinefartøy ofte er et springbrett inn til det sivile navigatøryrket. Det vil være mulig å anta at det av den grunn vil være utfordrende å beholde navigasjonsspesialistene, noe som ikke hjelper på at navigatørene står kort tid på en fregattbro. Subjekt 3 sier at selv om Sjøforsvaret gir attraktiv kompetanse og utdanning for det sivile markedet, er ikke det nødvendigvis et problem. Subjektet mener det er naturlig avgang, som er noe fartøyene trenger siden det ikke er behov for like mange etter hvert som man stiger i gradene (S3, 2019).

4.3.2. Forutsigbarhet

Som resultat av uttalelsene ovenfor ble det spurt hvilke tiltak som gjøres for å øke motivasjonen til å stå lenger i stilling, samt hvilke utfordringer som må gjøres noe med. Forutsigbarhet var et tema som kom frem i alle intervjuene. ”Forutsigbarhet, da, har jo ganske mye å si for om folk blir stående lenge eller ikke.” (S2, 2019). Med tanke på forutsigbarhet mente subjektet at seilasplanen er rimelig sikker 1-2 måneder frem i tid. De ukene hvor det blir uforutsigbart er stort sett når fartøyene står på beredskap for å ta oppdukkende hendelser. Da kan det hende fregattene blir sendt ut innen 24 timer for å håndtere plutselige situasjoner. På bakgrunn av familiære forhold vurderer subjekt 1 å levere villighet over til kystvakten eller se etter en jobb sivilt. Han argumenterer med at det ønskes mer fritid og en mer forutsigbar jobb. I den sammenheng har subjektet snakket med personelloffiseren som forteller at han forstod

situasjonen, og at det er mange som har samme mening som ham. Ut ifra dette er det tydelig at det er flere som mener jobben kan være uforutsigbar. Subjekt 3 sier at det er utført tiltak for å bedre forutsigbarheten om bord. ”I forhold til forutsigbarhet så er det jo det.” (S3, 2019). Han mener forutsigbarhet er noe de jobber mye med. Et konkret tiltak han trekker frem er avtalte perioder med rotasjon på tilgjengelige fartøy som har beredskapsperioder for å ta oppdukkende hendelser. Subjekt 3 har et annet syn på hvordan forutsigbarheten er for personellet på fregatt enn subjekt 1 og 2. Det kan her virke som om subjekt 3 mener at de ukene hvor de er på beredskap er uforutsigbare uker, men det er forutsigbart hvilke uker det gjelder. Subjekt 1 og 2 nevner begge at de nærmeste månedene stort sett er forutsigbare med unntak av at noen øvelser blir avbrutt eller nye øvelser dukker opp, og at den perioden med beredskap hovedsakelig er det som gjør jobben uforutsigbar.

4.3.3. Lønn og kompetanse

Et annet tiltak subjektene mener er viktig for å motivere en spesialist til å ønske å stå lenger i stilling er lønn og kompetanse.

Det må man se opp mot da at hele poenget er at de skal ha mest mulig ståtid ombord, men at de for eksempel får en lønnsutvikling ombord og at de får en kompetanseutvikling. At de kan få fortsette en faglig fordypning og får ta ulike kurs i løpet av tjenesten for å stadig utvikle seg, og få mer faglig dybdekunnskap. Det tror jeg er viktig i tillegg til at lønnsutviklingen må være sammenlignbar med offiserer (S3, 2019).

Subjekt 3 mente at dette er viktig for at navigasjonsspesialister skal motiveres til lenger ståtid ombord. I tillegg er grader på OF søylen sidestilt med grader i OR søylen som fører til at det blir en likeverdig ordning. Dette gjør at spesialistene ikke rangerer under offiserene. Så stiller subjektet seg spørsmålet om dette er attraktivt nok for å øke ståtid. Subjekt 2 sier at tiltak som gjøres for å få navigasjonsspesialister til å stå lenger er å sende dem på kurs for mer faglig påfyll. Han forteller at etterhvert som en navigasjonsspesialist er klarert vaktsjef og har seilt som vaktsjef over tid så er det ikke noe mer ansvar å få. Da vil motivasjonen synke og hverdagen kan bli ensformig eller mindre spennende (S2, 2019). Subjekt 1, som selv er spesialist, deler det samme synet.

4.3.4. Rollen som spesialist

Ut ifra intervjuene er det avdekket at det har vært usikkerhet rundt hvorvidt en spesialist kan lede en offiser og dermed bekle rollen som vakt sjef. Subjekt 1 uttalte: ”Vet det var litt snakk om det og i starten at offiserer skulle ha kommandoen, mens spesialister ikke skulle ha det på en måte. Men da fungerer det ikke å ha en navigasjonsspesialist som vakt sjef bro som skal ha kommando over fartøyet.” (S1, 2019). Subjekt 2 forteller også at det i starten var spørsmål og usikkerhet angående om en navigasjonsspesialist kunne gå selvstendige vakt sjefsvakter (S2, 2019). Subjekt 3 refererer til grunnlagsdokumentet som kom i 2015, hvor det står at en spesialist kan lede en offiser og dermed være vakt sjef. Han forteller videre at det en spesialist ikke kan er å besitte en stilling med kommando over en avdeling eller et fartøy (S3, 2019). På bakgrunn av dette måtte man ikke endre hele organisasjonen. I dag er det fremdeles den samme organisasjonen om bord med samme stillingsstruktur. Den eneste forskjellen er at noen av stillingene er blitt omgjort øremerkede spesialiststillinger.

I forhold til det subjekt 3 sier sett opp mot subjekt 1 og 2 så virker det som at ordningen i starten ikke ble kommunisert godt nok til besetningen, og da spesielt til navigasjonsspesialistene. På den annen side bør personellet om bord også lese de dokumentene som er relevante for jobben. Videre sier subjekt 3 at det ikke har vært noen utfordringer med offiserer og spesialister på bro. Alle ombord skjønner vakt sjefrollen og har respekt for den. Subjektet synes at den personlige ballasten hver navigatør innehar er det som er viktig. At navigatøren er trygg og innehar autoriteten som trengs for å gå som selvstendig vakt sjef (S3, 2019). Subjekt 2 sier i sitt intervju at i sjøen går man sine egne vakter, og det skilles dermed ikke i noen stor grad på offiserer og spesialister (S2, 2019).

4.3.5. Kontinuitet og bemanning

Det ble under alle intervjuene spurt hvor mange navigasjonsspesialister som ville vært ideelt å ha på en fregatt. Når det kommer til bemanning av navigasjonsspesialister på bro var svarene vi fikk at én spesialist i hver besetning ville vært optimalt. I dag er det tre navigasjonsspesialister i 1. Fregattskvadron, og det er da ønskelig å hente inn en spesialist til. Årsaken til at det er viktig å ha en spesialist om bord sier subjekt 2 handler om den kontinuiteten det gir. ”Så for

kontinuiteten så er det kjempeviktig at vi har de spesialistene i navigasjon.” (S2, 2019). Subjekt 3 sier også det samme, og håper spesialistordningen bringer enda mer kontinuitet. At en i navigasjonsteamet til enhver tid har mye erfaring og kompetanse som kan ta vare på kontinuiteten. Likevel legger subjektet til at kontinuiteten de er på jakt etter ikke nødvendigvis må opprettholdes av en spesialist, men heller at det avhenger av hvor mange som kommer fra Sjøkrigsskolen årlig (S3, 2019).

Videre på bemanning ble det i intervjuene etterspurt om de har nok folk til å ta vakter på bro. Subjekt 1 sier at det ville vært optimalt med 3 selvstendige vaktsejfer slik at et trevaktssystem med fire timer på og åtte timer av kan brukes. Subjektet sier at de sjelden klarer å oppfylle dette, og at de dermed er avhengige av å hente opp personell fra operasjonsrom som er klarerte vaktsejfer. Dette mener subjektet er uheldig. Da spesielt i tilfeller hvor hele operasjonsrommet må bekle sine roller (S1, 2019). På spørsmålet om hva som må gjøres for å ha nok folk i navigasjonsdetaljen mener subjekt 2 at vi må få navigatørene til å stå lenger. Han sier videre at en løsning i større grad kan være å bruke de som går elektronikk og data⁴ på Sjøkrigsskolen til å fylle inn rollene i operasjonsrom (S2, 2019). Subjekt 3 uttaler at ”det er normalt og at personell som normalt er i operasjonsrommet har noen vakter på bro også. Det er viktig for å vedlikeholde kompetansen og i tillegg til at vi trenger det som fartøy.” (S3, 2019). Subjektet forteller at det er positivt å bruke personell fra operasjonsrom da det gjør fartøyet mer fleksibelt.

4.3.6. Synlighet

Subjekt 3 uttalte også noen tanker rundt hvordan vi utdanner offiserer i dag. ”Per i dag så er offiserene de eldste spesialistene.” (S3, 2019). Subjektet sier det må vurderes om man skal fortsette å utdanne alle offiserene til spesialister slik vi gjør i dag. Så lenge det fortsetter vil nok ikke store forskjeller mellom offiserer og spesialister synliggjøres. Subjektet sier derimot at det trolig vil bli mer tydelige forskjeller når spesialistene blir eldre i organisasjonen (S3, 2019). Subjekt 2 legger frem at det ikke skilles i noen stor grad på offiserer og spesialister under seilas, men heller at forskjellen blir synligere til kai (S2, 2019). Denne tanken er i tilknytning til subjekt 3 som tyder på at forskjellen muligens ikke er så store mellom en offiser og en spesialist. Subjekt 1 gir uttrykk for at det var en bekymring i forbindelse med at forskjellene på en offiser

⁴ En av skolens ingeniørlinjer. En stilling som krigføringsoffiser er ikke en del av deres nåværende karriereplan, men det finnes flere eksempler på tilfeller hvor det har skjedd

og en spesialist skulle bli for store (S1, 2019). Dette kan tolkes i retning at det ikke var et ønske om en signifikant forskjell mellom offiserer og spesialister.

I analysen av intervjuene har oppgaven sett på flere temaer som subjektene har delt tanker og meninger om som er relevante for oppgavens problemstilling. I teorikapittelet beskrives det et bilde av hvordan ordningen er tiltenkt ovenfra, og analysen gir et bilde av hvordan det faktisk oppleves ute på fartøy, da på Nansen-klasse fregatt. I drøftingen vil derfor analysen ses opp mot teorien for å svare på problemstillingen.

5. Drøfting

Som følge av presentert teori og analyse av intervjuer vil dette kapittelet drøfte ulike emner som er relevante for å svare på problemstillingen. Drøftingens oppbygging foregår ved å diskutere underkapitlene suksessivt. For hvert underkapittel legges det frem hvorfor det er relevant for oppgaven sammen med et spørsmål i tilknytning til problemstillingen som underkapittelet skal drøfte. I drøftingen vil teori, analyse og egne tanker skape en diskusjon for og imot ved bruk av flere synsvinkler. Videre vil underkapittelet sammenfattes og konkluderes. I alt er det fire underkapitler som skal drøftes henholdsvis ”ståtid på bro”, ”kontinuitet”, ”bli stående i stilling” og ”tilretteleggelse for ståtid”. Som resultat av de drøftede underkapitler vil dette føre til en endelig konklusjon for oppgaven hvor problemstillingen besvares.

5.1. Ståtid på bro

I stortingsproposisjonen fra 2015 står det at forsvaret har utfordringer med det horisontale karriereløpet. Årsaken til dette er den gamle enhetsbefalsordningen hvor alle karriereløpene var vertikalt orientert. Regjeringen foreslo derfor å innføre en ordning med to komplementære karrieresystemer som i dag nærmer seg fullt ut innført. Dette bunnes ut i en NATO-standard hvor det skilles på offiserer og spesialister (FD, 2015, s. 25). Å innføre en ny personellordning for militært tilsatte i hele forsvaret er en stor prosess, og det tyder på at behovet og viktigheten for å få personell til å stå lenger i stilling er tilstede.

Er det en utfordring med ståtiden for navigatører på en fregattbro?

Subjekt 1 sier det tidvis er utfordrende med for få navigatører. Det er stort sett i de periodene det kjøres langkurs maritime operasjoner⁵ hvor navigasjonsoffiserer som er klarerte vaktsjefer blir sendt på kurs. Syklusen på langkursene er vanligvis annethvert år. Det fører til, etter subjektets mening, at det annethvert år fremkommer utfordringer i navigasjonsdetaljen. I tillegg påpekes det at navigasjonsdetaljen er for lite robust i forhold til personell som må permitteres grunnet barn og andre årsaker (S1, 2019). Subjekt 2 sier i sitt intervju at det for en navigasjonsoffiser er vanlig å stå maksimalt to til tre år før det avanseres videre på langkurs. For at det ikke skal være mangel på vaktsjefer i navigasjonsdetaljen er det derfor viktig at det kommer åtte personer fra Sjøkrigsskolen årlig til fregatt. Da vil det årlig klareres to vaktsjefer

⁵ Et årskurs for Sjøkrigsskoleutdannede navigatører før man går fra brotjeneste til operasjonsrom.

som sammen med en spesialist fører til tre klarerte vaktsjefer om bord. Uten denne andelen fra Sjøkrigsskolen vil man ikke kunne opprettholde tre vaktsjefer ombord til enhver tid (S2, 2019). Subjekt 3 sier at behovet som blir meldt inn om navigatører sjelden blir oppfylt med uteksaminerte offiserer fra Sjøkrigsskolen (S3, 2019).

På den annen side sier subjekt 3 at det er viktig at personell som har gått videre til krigføring fremdeles vedlikeholder kunnskapene på bro. I tillegg trekker han frem at det gjør fartøyet mer fleksibelt å kunne spille på flere. Det legges også til at navigasjonsdetaljen nødvendigvis ikke er stor nok til å drifte et sjøvaktsystem med tre vakter, og av den grunn er det normalt at personell fra operasjonsrom også tar vakter på bro (S3, 2019).

Ut fra det subjektene har uttalt i intervjuene angående tematikken for delkapittelet, virker det som de er samstemte om at det sjeldent er nok klarerte vaktsjefer i navigasjonsdetaljen. Tilsiget fra Sjøkrigsskolen er for lite, og ut i fra det subjekt 1 sier kan det tolkes at det er et stort press for å avansere navigasjonsoffiserer videre til å bli krigføringsoffiserer. Dette fører til en kortere ståtid for offiserene på bro, som igjen fører til færre klarerte vaktsjefer på bro. Subjekt 2 sa i sitt intervju at en løsning på utfordringen kunne vært i større grad å bruke de vi utdanner på de tekniske linjene ved Sjøkrigsskolen for å fylle behovet i operasjonsrommet (S2, 2019). Ved en slik løsning kunne navigasjonsoffiserer stått noen år lenger før de avanserer videre. Subjekt 3 utelukker ikke at det er for få klarerte vaktsjefer i navigasjonsdetaljen, men legger det frem slik at det ikke er en stor utfordring da det er svært positivt for fartøyet at personell fra operasjonsrom tar vakter på bro. Subjektet mener det er viktig for fleksibiliteten til fartøyet samtidig som personellet i operasjonsrom trenger å vedlikeholde kunnskapen.

Ser vi på de ulike argumentene subjektene har kan det tolkes som at det er ønskelig med en større tilstrømning fra Sjøkrigsskolen, primært for å få nok navigatører og klarerte vaktsjefer i navigasjonsdetaljen. Dette argumentet er sammenhengende med at de mener det er for få navigatører, som tilsier at ståtiden på bro er for kort. At personell fra operasjonsrom brukes for å skape fleksibilitet og vedlikeholdelse av kunnskap virker positivt, men i en situasjon hvor hele operasjonsrom må bekle sine roller kan det føre til en for stor arbeidsmengde for vaktsjefene som er i detaljen. Da vil det ikke være mulig å hente personell fra operasjonsrom, og et tovaktsystem med seks timer på og seks timer av blir benyttet. Dette kun dersom det bare er to klarerte vaktsjefer i navigasjonsdetaljen.

I analysekapittelet ble det nevnt av alle subjektene at det ville vært optimalt med en navigasjonsspesialist per besetning. På subjekt 2 sin konklusjon angående antall kadetter årlig fra Sjøkrigsskolen vil det sammen med en navigasjonsspesialist skape muligheten til å få tre klarerte vaktsjefer i navigasjonsdetaljen, og dermed et fast trevaktsystem med fire timer på og åtte timer av. Det virker som at dette ikke er noe som skjer årlig, og sammen med et press for videre avansement hos offiserene virker det vesentlig å inneha en navigasjonsspesialist som står lenger i stilling. Ut i fra spørsmålsstillingen for delkapittelet om det er utfordringer med ståtid på fregattbro vil vi si det er for få vaktsjefer i navigasjonsdetaljen til å drive et selvstendig sjøvaktsystem⁶. For fartøyet er det ønskelig at personell fra operasjonsrom tar vakter på bro, men det vil være ugunstig å basere seg på det da det hender hele operasjonsrommet må bekles.

5.2. Kontinuitet

”En økt ståtid og en økt spesialisering skal egentlig øke forsvarets operative evne.” (S3, 2019). Hensikten med å innføre OMT er å skape en balansert personellstruktur hvor et sammensatt kompetansebehov blir dekket av både dybdekompetanse og breddekompetanse (Forsvarsdepartementet, 2015, s.24). I dette delkapittelet skal vi drøfte hvorvidt utsagnet til subjekt 2 stemmer:

”Så for kontinuiteten så er det kjempeviktig at vi har de spesialistene i navigasjon.” (S2, 2019).

Argumenter som treffer påstanden er at spesialistene utdannes og kurses innenfor spesielle fagfelt, og det fører til at de representerer dybdekunnskapen. Med en erfaren vaktsjef med mye kunnskap vil det være svært ideelt for opplæring av nye navigatører, samt å kunne påvirke prosedyrer og arbeidsmetoder om bord (OMT, 2016, 16). Subjekt 1 sier også at navigasjonsspesialistene skaper et godt læringsmiljø og samspill på bro (S1, 2019).

Som et motargument til dette trekker subjekt 2 frem at det ved daglig seilas er lite interaksjon mellom navigatørene på de ulike vaktene. De går sine vakter, og på fregatt er det hele tiden øving som står i fokus (S2, 2019). I utgangspunktet kan det da tenkes at navigasjonsspesialistene ikke nødvendigvis innehar mer dybdekunnskap enn

⁶ Selvstendig sjøvaktsystem betyr i denne sammenheng et trevaktsystem med fire timer på og åtte timer av.

navigasjonsoffiserene. Tas det i betraktning at navigasjonsspesialistene står lenge i stilling vil det høyst sannsynlig kunne argumenteres for en medført bredere forståelse av kunnskapen, samt anvendelse av den. Dette vil kunne forsvare argumentet beskrevet i teorikapittelet, at spesialisten sitter på dybdekunnskapen. ”Per i dag så er offiserene de eldste spesialistene.” (S3, 2019). Subjekt 3 sier at hvis vi skal fortsette å utdanne offiserene våre til spesialister kommer vi nok ikke til å se en markant forskjell i forbindelse med OMT (S3, 2019). Tanken bak denne uttalelsen fra subjekt 3 er trolig at vi i dag har en spesialisert utdanning på Sjøkrigsskolen. Gjennom årene er det stort fokus på praktisk militær navigasjon samt detaljkunnskaper om ulike sensorer. Det i tillegg til en ”lean manning” -organisasjon på fartøyene krever et visst nivå av spesialisert utdanning som fører til at offiserer i det norske sjøforsvaret har mye kompetanse innenfor spesialiserte fagfelt. Subjekt 3 håper og tror dog at den nye ordningen med spesialister skal føre til en økt kontinuitet på bro samt at det blir værende en erfaren vaksjef som står i flere år. Når det er sagt behøves ikke kontinuiteten nødvendigvis ivaretas av spesialistene (S3, 2019), igjen trekkes det frem at det avhenger av hvor mange de får årlig fra Sjøkrigsskolen.

Ut ifra argumentene for og imot påstanden virker det som subjektene er samstemte i at en navigasjonsspesialist utelukkende er positivt for ivaretagelse av kontinuiteten. At de er essensielle kan diskuteres da noen av argumentene trekker frem at vi i dag utdanner spesialister på Sjøkrigsskolen og at de eldste spesialister er offiserene. I forhold til å endre en ny personellstruktur så vil det føre til at ting må gå seg litt til. Dette nevnte også subjekt 3 i sitt intervju, at ordningen ennå ikke er helt innført og skal revideres i løpet av 2020 (S3, 2019). I motsetning til det har de lenger ståtid i navigasjonsstilling som fører til at de får mer erfaring og lettere kan anvende sin kunnskap. Da vil det alltid være en erfaren navigatør som har god kontroll på alt som skjer på bro. Subjekt 1 nevner at det var betryggende å ha personer som har stått lenge i navigasjonsstillinger (S1, 2019). Subjektet refererte til to personer som han gikk under opplæring hos. De hadde god kunnskap og kontroll. I tillegg var de flinke på opplæring. Han sier videre at det er merkbart når de forsvinner, og at det vil bli en utfordring når det skal gjennomføres mer avanserte fartøysmanøvreringer (S1, 2019). Dette er et eksempel på hvordan en navigasjonsspesialist kan skape gode læringsarenaer og være en trygg person på bro med mye kunnskap. De to personene han referer til er også eksempler på presset som det vertikale systemet for offiserer skaper vedrørende avansement. De ønsket begge å fortsette på bro som navigasjonsoffiser.

Argumentet med lenger ståtid for en navigasjonsspesialist som fører til mer erfaring og bedre kunnskapsanvendelse vil vi trekke frem som et hovedpoeng for hvorfor navigasjonsspesialistene bedre kan ta vare på kontinuiteten på bro. Så lenge norske marinefartøy fortsetter med en "lean manning"-organisasjon vil offiserene fremdeles inneha spesialisert kompetanse, som vil være positivt. Men vi mener en navigasjonsspesialist vil bli en større ressursperson med tanke på erfaringen han/hun tilegner seg som resultat av flere år i spesialisert stilling. Her blir det viktig å trekke inn resonnetet til subjekt 2 hvor det påpekes ved seilasene at det ikke er mye interaksjon mellom de ulike vaktlagene (S2, 2019). Derimot ved en større utfordring med navigasjonen eller tekniske instrumenter vil trolig en navigasjonsspesialist kunne bistå på bro som en ressursperson. Vi vil si at en navigasjonsspesialist er fordelaktig for å opprettholde kontinuiteten på bro med tanke på kunnskapsanvendelse og erfaring.

5.3. Bli stående i stilling

Under intervjuene var en av flere fellesnevnerne subjektene snakket om at mange navigatører slutter for å begynne i nye jobber. For offiserer er det naturlig at man etter en stund må videre for å skaffe seg bred erfaring. Det man også ser, er at mange velger å slutte i Forsvaret etter pliktiden, gjerne for å studere eller jobbe sivilt. Under intervjuene tok subjektene opp deres tanker om fremtiden og hva de hadde hørt av andre navigatører. Det var tydelig at to av tre spesialister nå ser på muligheten for å jobbe andre steder enn på fregatt, kun fire år etter de startet i jobben. Det var en enighet blant intervjuene om at å ha spesialister med lang erfaring som navigatør er veldig positivt, men det fordrer at de blir stående i stilling lenger enn hva offiserene gjør. «Det er jo det som vil avgjøre om ordningen blir vellykket eller ikke. Om spesialistkorpset finner det attraktivt å ha den ståtiden som er ønskelig» (S3, 2019).

Hvorfor man ønsker eller ikke ønsker å fortsette i jobben kan diskuteres ved hjelp av blant annet Herzbergs tofaktorteori. Blant hygienefaktorene finner man arbeidsbetingelser, lønn, sikkerhet og bedriftspolitik (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139). Som ansatt på fartøy i Sjøforsvaret har man medregnet tillegg en god årslønn. Som nyutdannet fremstår startlønnen som spesielt god. Når det er sagt, blir det i intervjuene presisert at de seiler lenge av gangen, og har mindre fritid enn de fleste andre. Det blir i intervju 2 poengtert at lønnen deres sammenlignet med sivile med samme utdannelse og fartstid er langt dårligere (S2, 2019). Lønnen er totalt sett høyere

enn hva mange andre i samfunnet tjener, men man kan argumentere for at det som hygienefaktor likevel er relevant siden de med lik utdanning og bakgrunn gjerne tjener langt mer. Arbeidsbetingelser er også hygienefaktorer som kan trekke ned tilfredsheten med jobben. I intervju 1 poengteres det at usikkerheten rundt hvor lenge man er borte av gangen og lite fritid er en viktig faktor til hvorfor subjektet nå vurderer å bytte jobb (S1, 2019).

Blant teoriens motiveringsfaktorer finner man personlig vekst, prestasjoner og anerkjennelse (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139). I intervju 1 ble det sagt at avansementet stanser når en spesialist klareres til vaktjef. «Det er alltid nye utfordringer, det vil det alltid være. Men likevel så har du kanskje vært med og gjort alt en fregatt gjør. Så er spørsmålet hvor lenge vil folk holde på med akkurat det?» (S1, 2019). Subjekt 2 forteller at de stadig sender deres spesialist på kurs og tilfører ny kunnskap slik at ikke jobben skal bli for ensidig og motivasjonen synker (S2, 2019). Mangelen på en motiveringsfaktor vil ikke nødvendigvis føre til mistriivsel, men tilstedeværelsen fører til trivsel. Forsvaret kan ikke konkurrere med sivile aktører på lønn og fritid slik systemet er i overskuelig fremtid, men kanskje man kan det på trivselsfaktorene. For at den nye ordningen skal bli vellykket er det vesentlig at spesialistene står lenge i sine stillinger og opparbeider seg den erfaringen som det er forventet.

5.4. Tilretteleggelse for ståtid

Etter Hertzberg detekterte sine funn og utledet tofaktorteorien arbeidet han med å lage systematiske programmer som organisasjoner kunne ta i bruk. Disse programmene var ment for å tilføre et mer positivt innhold i jobben og ta hensyn til hygiene- og motiveringsfaktorer (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139). Motiveringsfaktorene er viktige for å sørge for en tilfredshet med jobben, og i dette delkapittelet skal vi drøfte hvorvidt 1. Fregattskvadron legger til rette for tilfredsstillende behov hos navigasjonsspesialistene.

Spesialistene skal i følge teorien som beskriver forskjellene mellom offiser og spesialister sørge for at avdelingen utøver sine oppdrag, samtidig som de har et ansvar for å øve og utvikle avdelingen (OMT, 2016, 16). Øve og utvikle avdelingen tolker vi i oppgaven som opplæring både rent navigasjonsmessig samt tekniske detaljer rundt sensorer og utstyr benyttet innenfor navigasjon. Andre aspekter av opplærings- og utviklingsområder er operasjonsfokuset

angående taktisk plassering av fartøyet og fleksibel bruk av sensorer for å tilegne seg en fordel i et krise-og krigsscenario.

I denne sammenheng forstås avdelingen som navigasjonsteamet. Subjekt 2 trekker, som tidligere nevnt, frem at de under seilas har flere vaktlag hvor navigasjonsspesialisten tilhører det ene laget (S2, 2019). Det vil si at de under seilas ikke har mye med hverandre å gjøre. Da kan det diskuteres til hvilken grad en navigasjonsspesialist sørger for at navigasjonsteamet utfører sine oppdrag. For sitt eget vaktlag vil trolig den rollen være større, men da mest sannsynlig på bakgrunn av at navigasjonsspesialisten går som vakt sjef på det vaktlaget. Sett opp mot Hertzbergs jobberikelsesprogram hvor et av punktene er å gi en arbeidstaker økt personlig ansvar (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139), kan det tenkes at navigasjonsspesialisten opplever dette på sitt vaktlag. Men for hele navigasjonsdetaljen vil også de andre vakt sjefene som er navigasjonsoffiserer stå ansvarlig for oppdragsløsningen på bro. Når det gjelder elementet med å øve og utvikle avdelingen vil de samme argumentene treffe under seilas. På den annen side sier subjekt 2 under sitt intervju at skillet mellom offiserer og spesialister er tydeligere til kai (S2, 2019). Det kan dermed tenkes at ansvaret en navigasjonsspesialist sitter på ved kai sett opp mot opplæring og utvikling av avdelingen er betydelig større enn ved seilas. ”Hvis det er noen spørsmål fra de nye kan de fort komme til spesialisten, ”kan du forklare meg oppbyggingen av brosystemet?” (S1, 2019). Dette sitatet er fra subjekt 1 som selv er spesialist, og sitatet styrker argumentet for at de til kai har et større ansvar for opplæring og utvikling.

Et annet viktig punkt Herzberg trekker frem for hvordan å oppnå høyere jobberikelse i en organisasjon er tilretteleggelsen av personlig vekst (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 140). Subjekt 2 sier i sitt intervju at de åpner opp muligheter for navigasjonsspesialisten ombord til å ta kompetansebyggende kurs slik at han i større grad kan oppnå personlig vekst og tilegne seg mer kunnskap (S2, 2019). Dette er en fremmede handling for å sørge for at det oppnås personlig vekst, men det kan diskuteres til hvilken grad det er godt nok. Som Subjekt 1 nevner har to av totalt tre navigasjonsspesialister i 1.Fregattskvadron uttalt at de er på jakt etter en ny jobb (S1, 2019). At det letes etter en ny jobb kan skyldes flere årsaker, men i tilfellet for den ene spesialisten uttalte subjektet at det skyldes lite motivasjon som følge av at han ikke kommer seg noe videre. ”Han kjenner liksom på det at han er navigasjonsspesialist, og han er bare i den stillingen. Han kommer seg ikke videre. Det er ikke lagt opp for å avansere noe høyere. Få noe mer ansvar. Så det kan bli litt ensformig på en måte.” (S1, 2019). I en horisontal stilling er hele

poenget at de skal stå lenger i stilling. På et tidspunkt hvor jobben føles ensformig vil nok ikke utvidet kunnskap kunne øke motivasjonen for jobben betydelig. På en annen side viser Hertzberg til at ansvar er en motiverende faktor (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139). Som resultat av at Sjøforsvaret organiserer fartøyene sine etter prinsippet om ”lean manning” blir mye ansvar delegert til de ulike detaljene/avdelingene om bord. Mer ansvar vil trolig øke utbyttet av personlig vekst som igjen da kan bidra til en økt motivasjon. Hertzberg sier også at det vil være positivt å redusere graden av direkte kontroll over arbeidstakeren (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 139). Som teorien om OMT viser til med en økt teknologisk fremgang vil det føre til at skipssjefen ombord ikke kan kontrollere alt. I tillegg til ”lean manning”-organisering vil en navigatør kunne oppleve at personens kunnskap og kompetanse blir viktigere for å prestere godt som fartøy. Dette kan gi en økt motivasjon for jobben.

I dette delkapittelet er det drøftet i hvilken grad 1. Fregattskvadron legger til rette for at navigatørene skal være tilfreds i jobben. Ved hjelp av Hertzberg tofaktorteori, OMT og analysen av intervjuene ser vi at det legges til rette for at en navigasjonsspesialist skal kunne tilegne seg mer kunnskap gjennom spesialisert utdanning og kursing. Dette vil spille positivt inn for personlig vekst og utvikling. Det diskuteres at navigasjonsspesialisten ved kailigge har et økt ansvar for opplæring og utvikling av avdelingen, samt at ved seilas får vaksjefen mye ansvar for det som foregår på bro. Ut ifra dette vil vi si fregattene legger til rette for at motiveringsfaktorer skal inntreffe. At to av tre navigasjonsspesialister ønsker seg videre i ny jobb er ikke enstydig med at det ikke tilrettelegges behov og motiveres til lenger ståtid. Som tidligere nevnt i oppgaven finnes det mange årsaker til at motivasjonen kan degraderes, som blant annet lønn i forsvaret versus lønn sivilt.

6. Konklusjon

Oppgavens problemstilling var «løser navigasjonsspesialistene utfordringene med ståtid på bro?». Premisset for at problemstillingen skulle være gyldig, var at fregattskvadronen har et problem med ståtid med sine navigasjonsoffiserer. Etter tre intervjuer ble det tydelig at mangelen på navigasjonspersonell er en utfordring. Til tider er det mange navigatører om bord på en gang, og i andre perioder er det alt for få. Det tærer på de som er igjen. Etter undersøkelsen ser vi at innføringen av spesialistnavigatører kan ha en positiv effekt på denne trenden dersom ordningen blir slik den er forespeilet. Spesialister som ikke dyttes videre i systemet, men heller forblir på bro og fokuserer på å utvikle sine kunnskaper der vil være en stor fordel for broteamet som helhet. Forutsetningen for at dette skal fungere, er at de nye spesialistnavigatørene faktisk blir stående i sin stilling lenge. Når to av tre vurderer å slutte etter under fire år, kan man argumentere for at det kan bli vanskelig. Dersom spesialistnavigatørene ikke blir stående lenge i stilling, vil de i perioden som ansatt bidra ved at de tar navigatørstillinger som ikke Sjøkrigsskolen produserer nok offiserer til å fylle. Man mister delen hvor de er en erfaringsbank for resten av teamet. En gjenganger i intervjuene var at lønn sett i forhold til arbeidsinnsats relativt sett var lav, og at jobben som navigasjonsspesialist ble ensformig etter klarering som vaktsjef. Arbeidstid og lønn er vanskelig å endre med dagens system, men kanskje kan tilfredsheten øke med kurs og nye utfordringer for spesialistene. Konklusjonen for oppgaven blir dermed at den nye ordningen kan være veldig positiv for broteamet på fregatt, men at man mister mange av fordelene dersom ikke spesialistene ønsker å stå lenger enn tre til fire år. Sjøforsvaret og avdelingene spesialistene jobber på må legge til rette slik at de ønsker å bli værende lenger.

7. Videre forskning

Det anbefales å forske videre på hvordan spesialistene kan beholdes og bidra i flere år fremover. Det kom frem i intervjuene at noe må endres dersom de skal ønske å stå lenger, og lengre ståtid er tross alt en stor del av poenget med den nye ordningen. OMT er fortsatt en ny ordning som ikke er ferdig innført. Derfor anbefales det, når ordningen har pågått i noen år, å se på om navigasjonsspesialistene faktisk har løst fregattbroenes utfordringer med ståtid.

8. Bibliografi

Bibliografi

Astrid Kaufmann, G. K. (2016). Psykologi i organisasjon og ledelse. Bergen: Fagbokforlaget.

Dalland, O. (2007). Metode og oppgaveskriving for studenter. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Det kongelige forsvarsdepartement. (2015). Prop. 111 LS Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m (militærordningen). Forsvarsdepartementet.

Forsvarsstaben. (2015). Ordning for militært tilsatte - Implementerings- og milepælsplan. Oslo: Forsvarsstaben.

Haslekås, M. B. (2018). Ordning for militært tilsatte (OMT) - Perspektiver på hvordan forsvarsgrenvise ulikheter i implementeringen kan forstås. Oslo: Forsvarets Høgskole.

Iversen, O. I. (2016). Rekrutterings- og intervjueteknikk. Bergen: Vigmostad & Bjørke AS.

Jacobsen, D. I. (2005). Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Kvale, S. B. (2017). Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Ording, S. (2018, juni 15). www.snl.no/navigasjon. Hentet fra snl: www.snl.no/navigasjon

Sjøforsvarsstaben. (2016). Innfasing av ordning for militært tilsatte i Sjøforsvaret. Bergen: Sjøforsvaret.

STANAG 4621. (2015, Desember 14). NATO.

Vedlegg 1. Informasjonsskriv

Problemstilling

OR navigatører løser utfordringene med ståtid på en fregattbro.

I utgangspunktet er dette vår påstand som vi skal undersøke. Dette er en foreløpig problemstilling som vil kunne endre seg i noen grad. Retningen vil være den samme.

Bakgrunn og hensikt

Bakgrunn for problemstilling og oppgavens tematikk kommer av en økt forståelse etter samtaler med Navkomp angående ståtid og erfaring på bro. Problemstillingens ordlyd avgrenser oppgaven til OR-navigatøren, og vi ønsker å undersøke om fremtiden ligger der. Navigasjonsdetaljen er viktigere i dag enn den var før da mer sensorer og systemer bidrar til en større kompleksitet og sårbarheten utfordres. I dag snakkes det om "Navigational warfare" som styrker viktigheten av navigasjon i tiden fremover. Dette syntes vi var interessant og valgte derfor oppgavens tematikk.

Hensikten med oppgaven er ved hjelp av intervjuobjekter og relevant teori kunne belyse noen utfordringer vi står ovenfor med ståtid og kompetanse på bro, samt gi vår konklusjon ut fra de funn vi finner i oppgaven.

Varighet

Opgaven:

Bacheloroppgaven skal leveres inn 27.05.2019.

Intervju:

Lengden på intervjuet blir 30-60 min

Personvern:

Vi vil ikke oppgi navn eller andre personlige opplysninger i oppgaven. Intervjuobjekter vil bli referert i oppgaven som "Intervjuobjekt 1, 2 og 3" eller på en annen måte som vil anonymisere hvem som har uttalt seg.

Frivillig deltagelse

Det er frivillig å delta som informant i intervjuer, og du kan trekke deg når som helst uten å oppgi årsak.

Oppgaveskrivere

Christoffer Brekke, kadett. Tlf: 473 98 130, e-post: chrbrekke@fhs.mil.no

Marcus Salterød Jonas, kadett. Tlf: 907 80 813, e-post: mjonas@fhs.mil.no

Samtykke til deltagelse i studien

Samtykke til deltagelse i studien foregår ved signatur av dette dokumentet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2. Intervjuguide

- Presentere oppgaven – OR-navigatører løser utfordringene med ståtid på fregattbro
- Hva er dine initielle tanker rundt temaet?
 - Hvordan vil arbeidet fordeles på bro? ORs rolle/OFs rolle
- Hvilke utfordringer har dere foreløpig med innføringen av OR-personell på bro?
- Hva tenker du om jobbens uforutsigbarhet i forhold til ståtid?
 - Vil spesialistene stå lenger enn OF-navigatørene?
- Hva er dine tanker rundt tidsperspektivet for en spesialist til å bli klarert vaktsjef bro?
- Hvor mange spesialistnavigatører trengs om bord?
-
- Tror du spesialistene løser utfordringene med ståtid?

Etter intervjuet:

- Navn på ressurspersoner
- Dokumenter vi kan bruke i studien