



**Eksamen i Emne OPG3401**

## **Bacheloroppgave**

**«Hva motiverer norske vaktsovdater til å delta i militære operasjoner i Mali?»**

**av**

**Kadett Daniel Westerhaug Selbæk**

**Antall ord: 9705**

**Godkjent for offentlig publisering**

**Kull Mohr (69)**

**Luftkrigsskolen**

**2021**

## Publiseringsavtale

### En avtale om elektronisk publisering av bachelor/prosjektoppgave

Kadetten 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 har godkjent publisering.

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

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

## Plagiaterklæring

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

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

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

**Dato: 02 – 05- 2021**

# Innhold

<b>1.0 Innledning</b> .....	5
<b>1.1 Bakgrunn for oppgaven</b> .....	5
<b>1.2 Aktualisering</b> .....	5
<b>1.2.1 Mali - et tilbakeblikk</b> .....	5
<b>1.2.2 Hva gjør norske soldater i Mali?</b> .....	7
<b>1.3 Problemstilling</b> .....	8
<b>1.4 Avgrensning</b> .....	8
<b>1.5 Disposisjon</b> .....	8
<b>2.0 Metode</b> .....	9
<b>2.1 Formål med oppgaven</b> .....	9
<b>2.2 Valg av metode</b> .....	9
<b>2.4 Datainnsamling</b> .....	10
<b>2.5 Utvalg og informasjon</b> .....	10
<b>2.6 Analyse</b> .....	12
<b>2.7 Potensielle feilkilder ved undersøkelsen</b> .....	13
<b>3.0 Teori</b> .....	14
<b>3.1 Motivasjon</b> .....	14
<b>3.1.1 Indre motivasjon</b> .....	14
<b>3.1.2 Ytre motivasjon</b> .....	15
<b>3.2 Behovsteori</b> .....	15
<b>3.2.1 Maslow og Alderfers behovsteorier</b> .....	15
<b>3.3 Situasjonsteori</b> .....	16
<b>3.3.1 Herzbergs tofaktorteori</b> .....	16
<b>3.4 Evolusjonspsykologi</b> .....	17
<b>3.4.1 Videreføring av gener</b> .....	17
<b>3.5 Relevant forskning og erfaring</b> .....	19
<b>3.5.1 «Hvorfor drar jeg i krig?» av Jens Gunnar Haugen Dragsnes</b> .....	19
<b>3.5.2 “What Motivates Norwegian Soldiers to Participate in International Operations?” av Yvonne Stabell</b> .....	20
<b>4.0 Funn</b> .....	21
<b>4.1 Resultater fra intervju</b> .....	21
<b>4.2 Indre og ytre motivasjon</b> .....	25
<b>5.0 Drøfting</b> .....	25
<b>5.1 Maslows, Alderfers og Herzbergs teorier</b> .....	25
<b>5.2 «Hvorfor drar jeg i krig?» av Jens Gunnar Haugen Dragsnes</b> .....	29
<b>5.3 Evolusjonspsykologi – motiveres soldaten på lik linje som før?</b> .....	30

<b>5.4 Masteroppgave om Afghanistan .....</b>	<b>32</b>
<b>6.0 Avslutning .....</b>	<b>33</b>
<b>7.0 Referanser .....</b>	<b>36</b>

# 1.0 Innledning

## 1.1 Bakgrunn for oppgaven

Gjennom tidene har norske styrker deltatt i flere internasjonale operasjoner. Etter andre verdenskrig ble norske soldater sendt til Tyskland under britisk kommando for å støtte den allierte okkupasjonsmakten. Stortinget ble enige med britene om å sende i overkant av 4000 norske soldater for å bistå i arbeidet. Norske soldater stod i tjeneste i Tyskland frem til de ble trukket hjem i 1953. Dette var det første bidraget hvor norske styrker deltok utenlands etter andre verdenskrig (Leraand, 2021).

Helt siden oppstarten med Tysklandsbrigaden i 1947, har Norge bidratt med over 100 000 soldater i internasjonal tjeneste i over 40 forskjellige land (Forsvaret, 2020). Norge har vist seg å være en stor og god bidragsyter gjennom flere tiår, blant annet gjennom North Atlantic Treaty Organization (NATO) og Forente Nasjoner (FN). Man kan med bakgrunn i fortiden ta høyde for at vi fremover også fortsetter å bidra i utenlandstjeneste. Det er viktig med forståelse omkring rekruttering og ivaretagelse, samt kunnskap om hva som motiverer ulike mennesker til å delta i internasjonale operasjoner. Dette blant annet for å sørge for at Forsvaret til enhver tid deltar med de best egnede soldatene. Med bakgrunn i dette har jeg valgt å fokusere på soldatenes motivasjon for deltakelse i internasjonale operasjoner.

For å undersøke hvorfor norske soldater deltar i internasjonale operasjoner kommer jeg spesifikt til å fokusere på den norske deltakelsen i Mali fra 2018-2021. Her har norske soldater i hovedsak deltatt med transportflybidrag for å støtte den pågående FN-operasjonen MINUSMA med transport av personell og materiell.

## 1.2 Aktualisering

### 1.2.1 Mali - et tilbakeblikk

For å forstå hvorfor Norge bidrar med transportfly i Mali vil jeg i korte trekk gi et bilde av landets utvikling frem til beslutningen om å bistå med utenlandske styrker.

Mali har siden 1800-tallet vært en fransk koloni, men ble i 1960 erklært selvstendig. Landet består av flere folkegrupper, blant annet tuareger. Tuaregene holdt for det meste til nord i landet. Utover 1990-tallet følte de seg sterkt nedprioritert av den sittende regjeringen. Dette medførte mange uenigheter, og utløste et ønske om å løsrive seg for å danne sin egen selvstendige stat, kalt «Azawad». Denne politiske misnøyen var bakgrunnen for at tuaregene i 2011, sammen med andre grupperinger i Nord-Mali dannet «Den nasjonale frigjøringsbevegelsen av Azawad (MNLA)». I likhet med MNLA hadde også islamistgrupperinger i Mali et ønske om politiske endringer, og det ble i januar 2012 utløst et opprør mot den sittende regjeringen. Opprøret ble forsterket som en følge av Muammar Gaddafi-regimets fall i Libya 2011, hvor tuareger med militær erfaring og utstyr fra Libya returnerte til Mali og bidro i opprøret. Dette førte at den sittende presidenten, Amadou Toumani Tourè, ble styrtet. Som en følge av dette erklærte MNLA staten Azawad for opprettet. I etterkant av opprettelsen oppstod det komplikasjoner i alliansen mellom MNLA og islamistgrupperingene, da de var uenige om hvordan den nye staten skulle bli (FN, 2021).

Konflikten førte til at islamistene tok over styringen i Azawad. I løpet av 2012 hadde de forskjellige grupperingene tatt over kontrollen i de største byene i Nord-Mali, og innførte sine sharialover i de kontrollerte områdene. Islamistgrupperingene stoppet ikke her, og i starten av 2013 forsøkte de å ta over kontrollen i Malis hovedstad, Bamako. Myndighetene utstedte et rop om hjelp. Frankrike - som Malis tidligere kolonimakt - kom landet til unnsetning (FN, 2021).

Som en følge av Frankrikes involvering i konflikten utviklet dette seg til å bli en internasjonal konflikt, og den 25. april 2013 ble det utstedt et FN-mandat. FN-mandatet sørget for at internasjonale styrker skulle støtte den politiske prosessen, bidra til stabilitet, beskytte sivile, støtte humanitær bistand, og organisere retur av internt fordrevne og maliske flyktninger i nabolandene (FN, 2021).

FNs sikkerhetsråd vedtok derfor å støtte regimet i Mali med en fredsbevarende styrke, kalt MINUSMA, «the United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission in Mali». Dette mandatet gjorde at det kort tid etter var flere tusen soldater involvert i gjenerobringen og gjenoppbygningen av Mali (FN, 2021).

FNs sikkerhetsråd ga følgende mandat i 2013:

**“Decides that the mandate of MINUSMA shall be the following:**

- A:** Stabilization of key population centres and support for the reestablishment of State authority throughout the country
- B:** Support for the implementation of the transitional road map, including the national political dialogue and the electoral process
- C:** Protection of civilians and United Nations personnel
- D:** Promotion and protection of human rights
- E:** Support for humanitarian assistance
- F:** Support for cultural preservation
- G:** Support for national and international justice”

(United Nation Security Council Resolution, 2013).

### **1.2.2 Hva gjør norske soldater i Mali?**

Fra september 2013 til november 2015 har Norge deltatt i Mali med rundt 20 offiserer i FNs informasjons- og analyseenhet ASIFU. Fra første halvår av 2014 har Norge blant annet vært i Mali med kompetanse fra Hæren, Luftforsvaret og Cyberforsvaret. I tillegg har personell fra maskin- og konstruksjonstropper bidratt i landet. Videre har Norge deltatt med transportflybidrag med C-130J Hercules transportfly, samt personell for å operere lasteflyet og ivareta sikkerheten rundt. Bidraget til de norske soldatene kalles NORTAD – Norwegian Tactical Airlift Detachment – og har bestått av rundt 70 soldater per deployering. Operasjonen har til hensikt å støtte allierte nasjoner med å transportere last og personell, da infrastrukturen i Mali er svært dårlig. En flytur kan transportere tonnevis med varer på en brøkdel av tiden man måtte ha brukt om man skulle transportert last og personell langs veiaksene. I tillegg minsker risikoen for å bli utsatt for angrep underveis. Det norske styrkebidraget har foregått i tre rotasjoner, hvorav det siste detasjementet deployerte i desember 2020 (Forsvaret, 2021).

### **1.3 Problemstilling**

For denne oppgaven har jeg utledet følgende problemstilling: Hva motiverer norske vaktsoldater til å delta i militære operasjoner i Mali?

Jeg har valgt å undersøke denne problemstillingen nærmere, da den vil være relevant for min videre karriere som offiser i Luftforsvaret. Jeg skal tjenestegjøre som offiser innen Force Protection, og det kan derfor bli høyst relevant å inngå i en seleksjonsprosess mot en internasjonal operasjon i fremtiden. Dersom jeg selv skal inngå i en slik prosess vil det være sentralt å vite noe om hva soldatene motiveres av. Et annet interessant aspekt ved problemstillingen er at det foreligger lite til ingen forskning om Mali, og Force Protection-bidrag fra Luftforsvaret generelt.

### **1.4 Avgrensning**

Jeg har bevisst valgt å gjøre noen avgrensninger i denne oppgaven. En av avgrensningene er å fokusere utelukkende på NORTAD II og NORTAD III. Dette da disse soldatene deployerte i 2018 og 2020, og trolig vil kunne formidle flere detaljer omkring motivasjonsfaktorene enn NORTAD I som deployerte i 2016. Videre kjenner jeg flere av de som har deltatt i NORTAD II og flere av de som deltar i NORTAD III.

På bakgrunn av oppgavens omfang og tiden til rådighet, valgte jeg å intervju seks vaktsoldater. Jeg måtte gjennomføre intervjuene tidlig i oppgaveprosessen, da NORTAD III-soldatene deployerte kort tid etter oppstart av oppgaven.

### **1.5 Disposisjon**

Jeg skal først ta for meg valg av metode, før jeg deretter belyser relevant teori som vil bidra til å besvare problemstillingen. Den utvalgte teorien vil fokusere på ulike motivasjonsfaktorer for deltakelse i internasjonale operasjoner, evolusjonspsykologi og lignende forskning utført i Forsvaret. Videre i oppgaven vil jeg drøfte teori opp mot respondentenes empiri i lys av problemstillingen, før jeg avslutningsvis legger frem mine funn i oppgaven.



## 2.0 Metode

### 2.1 Formål med oppgaven

Formålet med denne oppgaven er å bli kjent med hvilke motivasjonsfaktorer som ligger til grunn for at norske soldater velger å delta i militære operasjoner i Mali. Oppgaven har et to-delt perspektiv. Teorien tar for seg både et akademisk motivasjonsperspektiv og et evolusjonspsykologisk perspektiv. Perspektivene drøftes opp mot data og analyser fra intervju med soldater.

Studien baserer seg på intervju av norske vaktssoldater fra operasjon NORTAD II i Mali. Formålet var å utforske hvilke tanker de gjorde seg i forkant, underveis og etter deployeringen. I tillegg ønsket jeg å intervju vaktssoldater fra NORTAD III, for å utforske hva soldatene motiveres av i forkant uten å være påvirket av de erfaringene de gjorde seg underveis.

### 2.2 Valg av metode

I metode skiller man mellom induktiv og deduktiv metode. Induktiv metode vil være å innhente informasjon uten å la seg påvirke av egne antakelser. Her vil man gå inn med et åpent sinn og ikke la noe begrense hvilken informasjon man samler inn. På den andre siden har man deduktiv metode, som betyr at forskeren sitter med forutsetninger og/eller forventninger til undersøkelsen. Her vil forskeren avgrense datainnsamlingen til å kun omhandle informasjon rundt sine forventninger ved å gå fra teori til empiri (Jacobsen, 2015).

For denne oppgaven har jeg forventninger til funn fra respondentene basert på tidligere forskning. Jeg vil derfor benytte en deduktiv tilnærming til forskningen, hvor jeg vil forsøke å ikke la meg styre for mye av mine egne forventninger for å kunne belyse nye funn innen dette temaet.

Jacobsen (2015) skiller videre mellom to ulike valg av tilnærminger – kvalitativ og kvantitativ metode. Forskjellen på disse to er at kvalitativ datainnsamling fokuserer på færre informanter, hvor man heller går i dybden for å finne nyansforskjeller. En kvantitativ undersøkelse undersøker gjerne en større andel informanter og legger ikke til rette for å gå i dybden, men går heller i bredden av problemstillingen for å få færrest mulig nyanser.

Med bakgrunn i enkeltcaser hvor hovedhensikten er å belyse nyansforskjeller og gå i dybden på temaet, ble det naturlig å velge et kvalitativt undersøkelsesdesign. Videre ser jeg at ved å gå i dybden av et fåtall av informanter, får jeg mulighet til å finne nyanserte og dypere datamateriale. Samtidig er det hensiktsmessig med tanke på tiden jeg har til rådighet for oppgaven.

## **2.4 Datainnsamling**

Jeg ønsket å se nærmere på to norske kontingenter i Mali. Den siste kontingenten skulle reise nedover kort tid etter oppstarten av denne oppgaven, og jeg måtte derfor prioritere å gjennomføre intervjuene raskt. For å få gjennomført disse, gikk jeg for et intensivt forskningsdesign. Intervjuene ble gjennomført individuelt, noe som tillot meg å gå i dybden av hver enkelt respondent. Disse ble gjennomført i perioden november til desember 2020, og foregikk over digitale plattformer på grunn av COVID-19 viruset. Totalt gjennomførte jeg seks intervju, i tillegg til et pre-intervju i forkant av oppgaven som en del av forarbeidet og utarbeidelsen av problemstillingen. Under intervjuene valgte jeg en middels strukturingsgrad av intervjuguiden (Jacobsen, 2015). Dette tillot meg å stille respondenten åpne spørsmål, samtidig som jeg hadde gjort meg noen tanker om oppfølgingsspørsmål dersom jeg ikke fikk berørt de temaene jeg hadde forutsett.

## **2.5 Utvalg og informasjon**

Utvalget i oppgaven består av vaktsovdater fra operasjonene i Mali fra 2018 til 2021. Dette er en relativt liten gruppe med soldater. For å overholde deres personvern og anonymitet ønsker

jeg ikke å gå nærmere inn på hverken kjønn, erfaring eller andre opplysninger som gjør det mulig å identifisere vedkommende.

Først fikk jeg godkjenning til å begynne arbeidet med oppgaven fra Forsvarets høyskole (FHS) og Norsk senter for forskningsdata (NSD). Deretter tok jeg kontakt med noen gamle kolleger fra 132 luftving på Ørland for å få tilgang til personell-liste til NORTAD II og III-oppletningen. Jeg fikk da en liste med navn over aktuelle respondenter til oppgaven. Deretter var oppgaven min å velge respondenter som skulle treffe både ansenitet og kjønn. Det viste seg at de hadde operert i flere forskjellige lag, og at samtlige av vaktssoldatene kom rett fra førstegangstjenesten. Jeg valgte å intervju soldater fra forskjellige lag i håp om å få et større innblikk i hvordan deltakelsen opplevdes.

Datainnsamlingen i oppgaven ble gjennomført og behandlet i tråd med retningslinjene til NSD. Disse retningslinjene omhandler bruken av data i oppgaven, når det gjelder ivaretagelse av anonymitet og personvern både før, under og etter at arbeidet er over. Alle respondentene i oppgaven er blitt godt informert både skriftlig og muntlig om retningslinjene. Dette fikk de i form av et skriftlig informasjonsskriv i forkant, hvor de også har signert digitalt grunnet COVID-19. I dette informasjonsskrivet fikk respondenten informasjon rundt formålet ved prosjektet, sin deltakelse og hvordan respondenten kan ta kontakt med meg ved spørsmål eller om han/hun velger å trekke seg fra prosjektet.

Oppgaven vil behandle alle respondenter med full anonymitet, da det ikke er utslagsgivende for oppgaven å opptre med personopplysninger. I tillegg ønsker jeg at respondentene skal være anonyme da det kan være spørsmål og derav svar som kan oppleves personlige, men som gir forskningen en helt annen validitet om man har etablert en åpen og ærlig kultur i intervjuet.

For å sikre en tydelig og oversiktlig tilnærming til oppgaven har jeg valgt å gi hver enkelt informant en tilfeldig kode, som også vil sikre anonymitet. Informantbeskrivelsene vil bli benyttet videre i oppgaven når respondentene omtales.

	<b>Informantbeskrivelse</b>
Intervju 1	R1
Intervju 2	R2
Intervju 3	R3
Intervju 4	R4
Intervju 5	R5
Intervju 6	R6

*Figur 1: «Respondentoversikt» av Selbæk, 2021.*

## **2.6 Analyse**

Analysen av intervjuene ble gjort ved å først transkribere lydopptakene og de delene som hadde en relevans for oppgaven. Deretter kategoriserte jeg informasjonen for å få oversikt over hvilke motivasjonsfaktorer som ble omtalt av respondentene. Denne kategoriseringen ble sett opp mot teori knyttet til motivasjon og evolusjonspsykologi.

Etter transkriberingen sendte jeg intervjuene tilbake til de ulike respondentene for en siste godkjenning av de dataene jeg ville bruke i oppgaven. Dette var for å forhindre at respondenten i etterkant av intervjuet angret på uttalelser uten å ha vært i kontakt med meg. Det var også ønskelig å sikre at respondentene fikk sjansen til å si ifra en siste gang ettersom alt hadde foregått over internett. Ingen av respondentene ønsket å endre noe på transkriberingen.

Etter godkjent transkribering av respondentene, leste jeg gjennom disse flere ganger for å forsøke å identifisere faktorer som handlet om motivasjon. Flere ulike motivasjonsfaktorer ble identifisert. Deretter lagde jeg en overordnet analyse som identifiserte to hovedkategorier: indre og ytre motivasjon. Dette gjorde oppgaven mer ryddig, og kan kjennes igjen i mange av de veletablerte og anerkjente motivasjonsteoriene jeg har valgt for denne oppgaven.

## 2.7 Potensielle feilkilder ved undersøkelsen

En mulig svakhet ved gjennomføringen av mine intervju er at de måtte bli gjennomført via Teams og videoanrop på Messenger. Grunnlaget for å bruke disse digitale plattformene var at Folkehelseinstituttet og Regjeringen frarådet unødvendige reiser på grunn av en økende smittetrend av COVID-19 viruset. Disse plattformene la til rette for å kommunisere verbalt og non-verbalt gjennom bruken av video. Det var likevel noen utfordringer. For eksempel opplevde jeg det som utfordrende å etablere tillit mellom meg og respondenten, samt å oppnå en åpenhet rundt tematikken (Jacobsen, 2015). På en annen side var det også fordeler ved en slik gjennomføring, som for eksempel mindre utgifter for reise og en bedre tilgang til respondentene da de ikke behøver å reise selv (Jacobsen, 2015).

En utfordring ved å opprettholde full anonymitet i denne gruppen er sammensetning av kjønn, og det totale antallet med soldater i NORTAD II og NORTAD III. Når man intervjuer en gruppe som er så liten som denne, kan man relativt enkelt luke ut og kjenne igjen hvem som har svart hva. Derfor har jeg valgt å unnlate informasjon som kan være avslørende for den enkeltes identitet. Respondentene skrev under på et samtykkeskjema hvor det inngikk informasjon om oppgavens hensikt, deres rolle i oppgaven og hvordan jeg ville ivareta deres personvern. Dette samtykkeskjemaet ligger vedlagt som vedlegg A.

En annen mulig feilkilde ved forskningen kan være at mine forventninger til oppgaven og respondentenes svar, ubevisst hadde en påvirkning på spørsmålene jeg stilte under intervjuene. Dette da jeg har erfaring fra Force Protection-miljøet fra min tidligere tjeneste på Ørland. Jeg forsøkte å forhindre påvirkning av respondentenes svar ved å utarbeide en intervjuguide i forkant av intervjuet. Intervjuguiden hadde en middels strukturingsgrad for å forsøke å skape en flyt i samtalen. Den inneholdt de spørsmålene jeg ønsket å stille respondentene slik at alle fikk de samme spørsmålene. Den ga likevel mulighet for å stille individuelle oppfølgingsspørsmål ved behov. En mulig feilkilde kan være at jeg ubevisst styrte de oppfølgende spørsmålene som ikke stod i intervjuguiden inn mot de forventningene jeg satt med i forkant av forskningen. Dette kan ha påvirket mine funn i oppgaven, da noen svar kan ha blitt utledet av oppfølgingsspørsmål og ikke de opprinnelige spørsmålene fra intervjuguiden.

En siste mulig feilkilde i oppgaven er at svarene i oppgaven ikke representerer alle soldater som har deltatt i operasjoner i Mali. Med en styrke på rundt 70 soldater og ansatte per rotasjon, har jeg kun intervjuet seks soldater fordelt på to rotasjoner. Selv om respondentene i stor grad oppga de samme motivasjonsfaktorene, var det fortsatt individuelle forskjeller. Det er derfor viktig å være bevisst på at de motivasjonsfaktorene som er identifisert i oppgaven ikke nødvendig er felles for alle soldater som har deltatt i operasjoner i Mali.

## 3.0 Teori

### 3.1 Motivasjon

«Motivasjon er utledet av det latinske ordet *movere*, som betyr «bevege». [...] I det psykologiske språket spør vi om hvilke *drivkrefter* som får oss til å handle. [...] Vi definerer begrepet *motivasjon* som «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål» (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 113).

Som vi kan lese ut av definisjonen av motivasjon, kan man se på motivasjon som et sett med faktorer for hvorfor mennesker ønsker å utføre en handling. Nettopp disse faktorene anser jeg for å være viktig i min forskning. For å skape en forståelse for hvilke teorier som finnes innen temaet motivasjon, ønsker jeg å gå inn på noen anerkjente og aktuelle teorier.

#### 3.1.1 Indre motivasjon

Kaufmann og Kaufmann (2016, s. 129) beskriver indre motivasjon som «den motivasjonsverdien som ligger innebygd i selve arbeidsutførelsen». Ut fra dette kan indre motivasjon sies å være gleden av å utføre selve aktiviteten.

Eksempler på indre motivasjonsfaktorer kan være at arbeidsoppgavene i seg selv er en viktig faktor for å gå på jobb, ved at de eksempelvis gir glede og mening. For å gjennomføre en utfordrende oppgave over tid sies det gjerne at man må ha en indre motivasjon for å kunne

motivere seg gjennom hele perioden. Oppdraget i Mali kan på mange måter ses på som en utfordrende oppgave, ved at det blant annet innebærer risiko og at man er lenge hjemmefra. Dette vil kreve indre motivasjon hos soldatene for å utføre oppdraget på en god måte. Det at soldatene føler at jobben de gjør gir mening, vil kunne være en viktig indre motivasjon for å delta på internasjonale operasjoner. Underveis i mine undersøkelser fant jeg flere indre motivasjonsfaktorer hos mine respondenter. Disse vil bli redegjort for senere i oppgaven.

### **3.1.2 Ytre motivasjon**

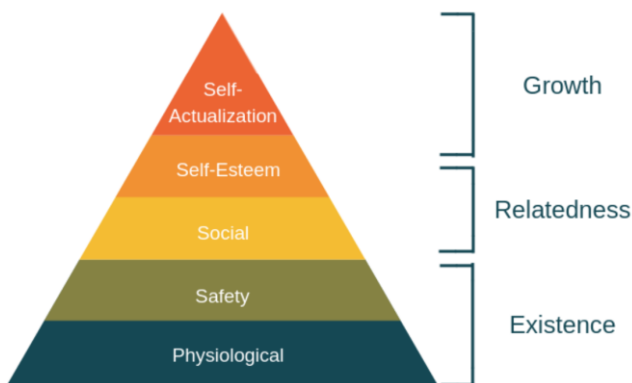
Geir og Astrid Kaufmann definerer ytre motivasjon som noe som ligger utenfor selve arbeidsutførelsen, som for eksempel lønn, bonus og stillingsopprykk (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 129). For en soldat i internasjonale operasjoner kan også faktorer som gode tilbakemeldinger fra medsoldater, anerkjennelse fra befalet eller medaljen de mottar etter endt oppdrag være eksempler på ytre faktorer som gjør at soldatene evner å motivere seg både i forkant av, men også gjennom et slikt oppdrag. Underveis i mine undersøkelser fant jeg flere ytre motivasjonsfaktorer hos mine respondenter. Disse vil bli redegjort for senere i oppgaven.

## **3.2 Behovsteori**

### **3.2.1 Maslow og Alderfers behovsteorier**

Abraham Maslow var en av de første teoretikerne som utledet en teori basert på menneskelige behov. Maslow mente man kunne dele menneskets behov inn i fem hovedkategorier: Fysiologiske behov, sikkerhetsbehov, sosiale behov, selvaktelse og selvaktualisering. Disse fem hovedkategoriene kan igjen deles inn i to hovedtyper: behov for underskuddsdekning og behov for vekstmuligheter. Et grunnleggende prinsipp for denne teorien er at Maslow ser på de fem hovedkategoriene med en hierarkisk oppbygning. Han hevder at det grunnleggende behovet - fysiologiske behov - må oppfylles før man kan begynne å tilfredsstille de andre behovene. Å ha tilgang til næring, luft og husrom må ligge til grunn før man går videre til å tilfredsstille neste kategori – sikkerhetsbehovet (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 114-116).

Som en videreutvikling av Maslows behovsteori, har teoretikeren Clayton Alderfer utviklet ERG-teorien (existence, relatedness and growth). Han reduserte de opprinnelige fem hovedkategoriene ned til tre mer samlende kategorier, samtidig som han åpnet for muligheten til å bevege seg både oppover og nedover i hierarkiet uten at man har tilfredsstilt det underliggende behovet i hierarkiet. Alderfer stadfestet tre hovedkategorier – eksistensbehovet, relasjonsbehovet og vekstbehovet (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 116-118).



Figur 2. Sammenhengen mellom Maslow (t.v.) og Alderfers (t.h.) behovsteorier. Fra «ERG Theory of Motivation» av LaptrinhX, 2018. (<https://laptrinhx.com/erg-theory-of-motivation-3657458539/>)

### 3.3 Situasjonsteori

#### 3.3.1 Herzbergs tofaktorteori

Det finnes mange teorier knyttet opp mot både motivasjon og ytelse. Frederick Herzberg er en av mange som har forsket på nettopp dette. Herzbergs tofaktorteori utfyller teorien til Maslow. Som navnet tilsier, baserer den seg på to faktorer: Motiverings- og hygienefaktorer. Motiveringsfaktorene er de som kan skape trivsel hos arbeideren om de er til stede. Eksempler på slike motiveringsfaktorer kan være egenutvikling, prestasjoner og anerkjennelse. Selv om slike motiveringsfaktorer ikke nødvendigvis fører til mistrivsel om de ikke er til stede, vil de virke fremmende. Dette er sammenlignbart med de to høyeste trinnene i Maslows teori. Hygienefaktorene på sin side, er faktorer som kan føre til mistrivsel på arbeidsplassen om de ikke er til stede, men som ikke nødvendigvis fører til trivsel om de er oppfylte. Eksempler på



hygienefaktorer er arbeids- og sosiale forhold, lønn og jobbtrygghet (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 138-140).

«Herzbergs resonnement er at jobbinnhold som gir rikelig med anerkjennelse, læring og vekst, involvering og ansvar, vil skape høy grad av tilfredshet hos medarbeiderne» (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 292). Teorien til Herzberg vil være viktig å kjenne til for offiserer og ledere i Forsvaret, for å kunne tilrettelegge for tilfredshet hos soldater og ansatte.

### **3.4 Evolusjonspsykologi**

Hvorfor går mennesker til krig? For å få en større forståelse for hvorfor mennesker velger å gå til krig mot andre mennesker, skal jeg se nærmere på teorier knyttet til evolusjonspsykologi.

I boka «*Militær ledelse og de menneskelige faktorene*» redigert av Christian Moldjord, Hilmar Nordvik og Arve Gravråkmo i 2005, skriver Leif Edward Ottesen Kennair om evolusjonspsykologi, og hvorfor mennesker går til krig. Her referer Kennair til primatolog og antropolog Richard Wrangham. Wrangham hevder at mennesket og sjimpansen evolusjonsmessig skilte lag for seks millioner år siden, og at for om lag tre og et halvt millioner år siden skilte sjimpansene og bonoboerne seg som arter. Mennesket og sjimpansen deler 99,4% av sine gener. Det er usikkert hvem av sjimpansen og bonoboene som likner mest på mennesket, men «konsensus i dag er at den av de artene som har endret seg minst fra vårt felles genetiske opphav er sjimpansen» (Wrangham, referert i Kennair, 2005, s. 48-49). Ser man derfor nærmere på sjimpansens opptreden driver de, blant annet i motsetning til den fredelige bonoboene, organisert jakt på apekatter i et mannlig dominanssystem. Denne jakten hevdes for å være forløperen til aggresjon mot individer av samme art, og kan på noen områder sammenlignes med krigføringen som mennesker driver med i dag (Kennair, 2005, s. 48-49).

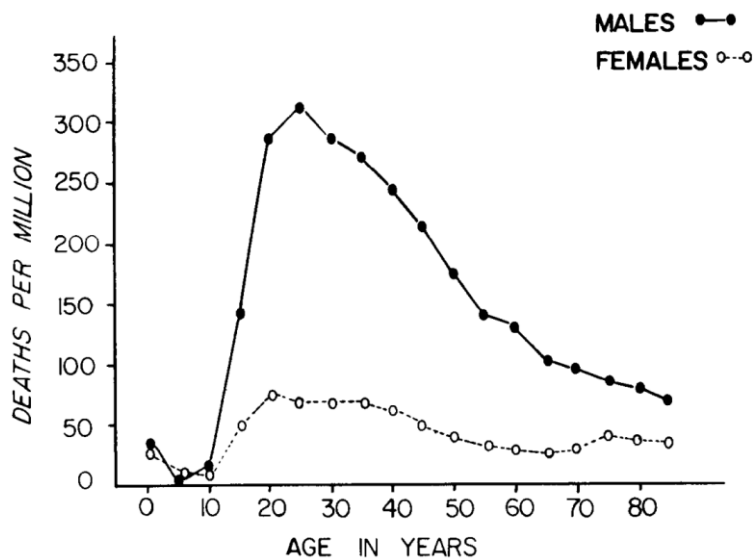
#### **3.4.1 Videreføring av gener**

Om man basert på forskningen kan hevde at mennesket gjennom evolusjonen stammer fra sjimpansene, kan man også kunne sammenligne vår atferd mot sjimpansenes. Sjimpansen utfører raid mot apekatter når de er i overtall og dermed har troen på seier. Det at sjimpansene

utfører raid har ett mål – å øke evnen til å reprodusere genene med egne eller fiendens hunner. Hos sjimpansene er det hovedsakelig hannene som utfører raid mot apekatter, med unntak av noen hunner uten barn. Disse samles i en stor og overlegen gruppe for å slå ut mindre gjenger med fiendtlige apekatter. For å oppnå en økt reproduksjonsevne skildres det i kapittelet at sjimpansen øker egen anerkjennelse ved å slå fiendens hanner, samt å minske konkurransen om evnen til reproduksjon ettersom fiendens hann-sjimpanser er drept (Kennair, 2005, s. 49).

Hvorfor er det kun hann-sjimpanser som går til krig og raid? Kennair forklarer dette med en beskrivelse av Young-Male-Syndrome (YMS). YMS er i korte trekk en betegnelse for unge menn som gjennom evolusjonen har en senere utvikling av risikopersepsjon enn kvinner. Med dette menes evnen til å kalkulere risiko (Svartdal, 2020). Som et resultat av dette kan søken etter spenning og mangel på risikovurdering føre til økt dødelighet. Unge menn som søker spenning ved å gå til krig mot andre soldater, kan derfor medføre en større dødelighet enn hos kvinner som har utviklet en bedre risikopersepsjon og derfor vil kunne vurdere risikoen som for stor til å gå til angrep.

I tabellen under vises en oversikt over drapsofre i 1975 i USA, og sammenhengen mellom alder og kjønn. Denne tabellen er et eksempel som kan underbygge forskjellen mellom risikovilligheten og modenheten hos kvinner og menn.



Figur 3. “Competitiveness, Risk Taking, and Violence: The Young Male Syndrome”, 1975, av Wilson & Daly.

([https://www.martindaly.ca/uploads/2/3/7/0/23707972/wilson\\_daly\\_1985\\_young\\_male\\_syndrome.pdf](https://www.martindaly.ca/uploads/2/3/7/0/23707972/wilson_daly_1985_young_male_syndrome.pdf)).

Selv om det er rimelig å anta at det som vist i tabellen over er store forskjeller i risikopersepsjonen hos kvinner og menn, ser man fortsatt at det uavhengig av kjønn er størst dødelighet rundt fylte 30 år.

### 3.5 Relevant forskning og erfaring

#### 3.5.1 «Hvorfor drar jeg i krig?» av Jens Gunnar Haugen Dragsnes

På Luftkrigsskolen skrev kadett Jens Gunnar Haugen Dragsnes semesteroppgave om temaet «Jeg drar til krig, men hvorfor?». Kadetten var utdannet jagerflypilot og hadde deltatt i operasjoner i både Kosovo og Afghanistan. I etterkant beskriver han sine refleksjoner rundt det å delta i militære operasjoner utenlands. Her reflekteres det rundt temaer som frykten for å bli utstøtt av gruppen dersom man takker nei til deltakelse, misunnelse fra andre på skvadronen og det at man ikke skal svikte medsoldatene sine (Dragsnes, 2007, s. 26-44). Disse tre faktorene kan man kjenne igjen hos mine respondenter fra Mali.

Frykten for å bli utstøtt av gruppen var en reell frykt Jens Gunnar satt med i forkant av deployeringen til Afghanistan og Kosovo. Hva ville de andre tenke om han ikke deltok? Ville han bli utstøtt av miljøet på skvadronen? Enkelte hadde uttalt at det å delta i krig var selve eksamen for jagerflygerne. Tanker som det å bli godtatt av gruppen, gjøre de riktige tingene for å ikke miste respekt, samt det å kunne unngå negativ oppmerksomhet var noen av problemstillingene han stod ovenfor i forkant av deployeringen (Dragsnes, 2007, s. 26-44).

Hvordan blir man påvirket av ønsket om å delta i operasjoner sammen med kameratene sine, løse oppdrag sammen med sine venner og kanskje kunne oppleve samholdet man har sett på film? Redselen av å stå på utsiden av denne gjengen og innse at man ikke har deltatt i noe som kunne være så samlende og noe man kunne snakke om i ettertid var vanskelig for Dragsnes (Dragsnes, 2007, s. 26-44). Det å ha en unik opplevelse å dele i ettertid var noe som kunne være motivasjon nok for å delta. Vil man ofre livet for å ha en historie utenom det vanlige å fortelle om man kommer hjem? Spørsmålene Dragsnes stiller seg i semesteroppgaven er også relevante spørsmål jeg ønsker å se nærmere på i min oppgave.

En annen refleksjon som ble gjort av Dragsnes i forkant av deployeringen var frykten for å svikte de andre i gruppa. Her menes andres forventninger til deg, dine ferdigheter og utdanning. Dette er noe man har trent for i mange år, og nå har man endelig muligheten til å få praktisere disse ferdighetene i en reel konflikt. Hvordan kan man takke nei samtidig som man vet at vennene takker ja? Hvordan er det å stå på sidelinjen og håpe at de kommer hjem igjen når man vet man kan ha ferdigheter nok til å være til stede å bidra? Slike spørsmål og refleksjoner tenkte Dragsnes gjennom før deployeringen i 1999, men stemmer disse overens med forventningene hos vaktssoldaten som deployerte til Mali i 2018? (Dragsnes, 2007, s. 26-44).

### **3.5.2 “What Motivates Norwegian Soldiers to Participate in International Operations?” av Yvonne Stabell**

Yvonne Stabell skrev i 2012 sin masteroppgave hvor hun så nærmere på hvilke motivasjonsfaktorer man fant hos soldater fra Telemarksbataljonen som deltok i Norwegian Provincial Reconstruction Team (PRT) med operasjoner i Afghanistan. Stabell gjennomførte

intervju av 18 respondenter fra PRTen i forkant av deployeringen. Oppgaven hadde til hensikt å finne ut av omtrent det samme som jeg har lagt til grunn for min egen oppgave. Jeg anser den derfor som svært relevant i form av å kunne sammenligne våre funn, for å se om motivasjonen samsvarer for de norske soldatene i Afghanistan i 2012 og Mali i 2018-2021. Stabell identifiserte åtte funn i sin oppgave. Fritt oversatt til norsk var disse: Eventyr og spenning, erfaring og økt kompetanse, bra erfaring for Forsvaret og sivil CV, økonomiske årsaker, arbeid og yrke, det å ha gjort det, kameratskap og det å gjøre noe bra for andre (Stabell, 2012, s. 40).

<b>Yvonne Stabells funn</b>
Eventyr og spenning
Erfaring og økt kompetanse
Bra erfaring for Forsvaret og sivil karriere
Økonomi
Arbeid og yrke
Å ha gjort det
Kameratskap
Gjøre noe bra for andre

Tabell 4: «Forskningsfunn fra masteroppgave gjennomført av Yvonne Stabell om PRT i Afghanistan», 2021, fritt oversatt av Selbæk.

## 4.0 Funn

### 4.1 Resultater fra intervju

Formålet med min oppgave er å belyse hvilke motivasjonsfaktorer som påvirket norske vaktssoldater til å delta i internasjonale militære operasjoner gjennom FN. Intervjuene legger til rette for at leseren får en økt forståelse for hvorfor soldater velger å delta i slike operasjoner. Denne oppgavens funn kan også sammenlignes med tidligere forskning for å se om det har skjedd en forandring i hva som motiverer dagens soldat. Gjennom intervjuene har jeg identifisert flere funn. Disse funnene har jeg gjennom den innledende analysen av de

transkriberte intervjuene valgt å samle under syv ulike motivasjonsfaktorer. Følgende faktorer ble identifisert ut fra analyser av datamaterialet: Lønn, å bidra til noe større enn seg selv, opplevelsen, spenning, samhold, karriere/CV og det å prøve egne ferdigheter under et annet trusselbilde enn i Norge.

Lønn var et tema som flere av respondentene trakk frem som motivasjon for å bidra i internasjonale operasjoner. Respondent 5 sier følgende: «Jeg skal innrømme at penger var noe som motiverte meg i forkant av deployeringen. Det at jeg visste jeg kom til å tjene godt det neste halvåret» (R5). Respondenten er tydelig på at penger var noe som motiverte godt i forkant av deployeringen. Videre sier respondent 3: «det å skulle være borte såpass lenge, og kunne tjene greit med penger og gjøre det man har trent på da, at du får igjen for det du har trent på, det er veldig givende. Det er det» (R3). Respondent 3 er ikke like tydelig, men fremmer fortsatt interesse og motivasjon av å tjene godt med penger. Dette gjorde meg interessert i å se nærmere på denne faktoren.

Den andre kategorien jeg har identifisert er samhold. Samhold viser seg for å være en gjenganger i intervjuene, og det kan hevdes å være en av de største faktorene som påvirker soldater til å bidra i utenlandsoperasjoner. Det å samarbeide med andre soldater, bygge et godt vennskap og samtidig gjøre en god jobb er en motiverende faktor jeg selv kan kjenne meg igjen i, etter å ha vært inne i Forsvaret i snart fem år. Respondent 4 sier:

«[...]godt kjent med de jeg var på lag med og. Det er et utbytte jeg setter pris på i dag. De ansiktene du så hver dag, de blir du godt kjent med. Du har jo, har jo vennskap der da. Det setter jeg pris på» (R4).

Gjennom en lengre operasjon hvor man arbeider med de samme dag inn og dag ut, kan jeg tenke meg til at man blir svært godt kjent og får et godt samhold. Respondent 6 forteller om samholdet etter at karrieren i Forsvaret var slutt: «samholdet, og, liksom det å kunne vise stolthet over hva du gjør, eh, det er jo mye av det jeg savner, det samholdet med de jeg var med ned» (R6).

En tredje faktor jeg fant var viljen til å bidra med noe positivt, til noe som var større enn seg selv. Jeg tolket det slik at respondentene mener evnen til å hjelpe et land som Mali til å bli et sikrere og mer stabilt land gjennom å tjenestegjøre som FN-soldat. Dette blir verdsatt høyt av flere av respondentene. Respondent 6 forteller om sin interesse for å være FN-soldat:

«Det var jo å tenke på at du er med på noe som er større enn deg selv. Og du får lov til å vise deg frem da. Vise at Norge, vi er med på store operasjoner. Og det er jo ikke alle som kan si, sett tilbake og si at jeg har vært med i FN-tjeneste. Så jeg følte at det var det som motiverte meg, at jeg ville bli FN-soldat» (R6).

En fjerde faktor er søken etter spenning. Unge vaktssoldater med verden for sine føtter velger å gå ut av de trygge rammene vi har her i Norge, for å delta i den farligste FN-operasjonen gjennom tidene (FN, 2021). Respondent 1 forteller: «Jeg tenkte det var spennende, og hadde hørt mye bra om detasjementet. Så det var egentlig der motivasjonen min kom fra» (R1). Basert på hva respondenten hadde hørt fra tidligere rotasjoner i Mali, søkte vedkommende spenning. Respondent 2 baserer også sine vurderinger på andres perspektiver og utsagn:

«Jeg snakka så mye med befalet mitt, spesielt så hadde vi en som hadde vært mye i utlandet før som pleide å komme innom å snakke, også satt jeg og hørte på historier fra når han hadde vært utenlands og jeg synes det hørtes så utrolig spennende ut» (R2).

Den femte faktoren jeg identifiserte var CV og videre karriere. Karriere og CV viste seg ut fra svarene til respondentene å være en av de største motiveringsfaktorene for å dra til Mali. Her prater flere om en økt sjanse for å fortsette i jobb i Forsvaret etter hjemkomst med bakgrunn i erfaring fra Mali, men også en større sannsynlighet for bedre gjennomslagskraft i det sivile markedet. Respondent 3 og 6 forteller:

«Jeg er egentlig veldig bestemt for at jeg vil fortsette noen år i Forsvaret, det er jeg. Og det er jo en topp mulighet for å få den utenlandstjeneste-biten på CVen, og Int-Ops

i tillegg. [...]Det er egentlig det som motiverer meg hele tiden, å hente nye erfaringer [...]og få mest mulig på CVen egentlig» (R3).

«Det ser jo bra ut på en eventuelt CV, å ha med seg. Det og jobberfaring. Det setter jeg høyt» (R6).

Den sjettede faktoren er en økt sjanse for å prøve de trente ferdighetene. Man har gjennom hele førstegangstjenesten trent og drillet på ulike ting for å gjøre det best mulig om man plutselig får bruk for disse ferdighetene. Dette kan kjennes meningsløst i Norge, da trusselen er relativt lav. Flere av respondentene ytrer en vilje til å dra ut for å kjenne på meningen ved å ha lagt ned så mange timer på trening. Respondent 3 sier: «Det ble viktig for meg da. Men det å skulle være borte såpass lenge[...]og gjøre det man har trent på da, at du får igjen for det du har trent på, det er veldig givende. Det er det» (R3). Respondent 5 forteller om sin mening bak det å dra til Mali basert på sine ferdigheter:

«Litt den følelsen jeg satt med da jeg var i førstegangstjenesten var at vi øvde på masse rart, sånn som stridsteknikk, arrestasjonsteknikk uten at du følte at du fikk bruk for det i Norge. Så det var litt den følelsen jeg satt med før jeg takket ja og. At det hadde vært tøft å få prøvd ut de ferdighetene i et miljø der det er større sjanse for å få brukt de» (R5).

Den sjuende og siste faktoren er opplevelse. Det å oppleve noe nytt som avviker fra normalhverdagen i Norge. Sammen med søken om spenning ønsker respondentene å dra til utlandet hvor ting er annerledes fra hjemme for å hente erfaringer og opplevelser å bygge videre på i livet. På spørsmål om hvorfor respondenten valgte å dra utenlands svarte respondent 1: «Det var egentlig karriere i Forsvaret. Det virket spennende å oppleve noe nytt» (R1). Respondent 5 forteller: «Det er derfor jeg, det er litt av det egentlig, det er stor motivasjon for å fortsette å jobbe i Forsvaret. Å reise og ta nye turer og oppleve nye ting» (R5).



## 4.2 Indre og ytre motivasjon

Disse sju motivasjonsfaktorene har med dette dannet grunnlaget for veien videre i oppgaven. Ved videre analyse av faktorene så jeg det hensiktsmessig å dele disse inn i to nye hovedkategorier – indre og ytre motivasjon. Maslow og Herzberg (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 114-116 & 138-140) skriver begge om både indre og ytre motivasjon i arbeidssammenheng, og jeg har derfor skapt et godt grunnlag for å drøfte betydningen av disse motivasjonsfaktorene videre i oppgaven.

<b>KATEGORIER</b>	<b>Indre faktorer</b>	<b>Ytre faktorer</b>
<b>Lønn</b>		<b>X</b>
<b>Spenning</b>	<b>X</b>	
<b>Prøve ferdigheter</b>	<b>X</b>	
<b>Samhold</b>		<b>X</b>
<b>Opplevelse</b>	<b>X</b>	
<b>CV/Karriere</b>		<b>X</b>
<b>Å bidra til noe større enn seg selv</b>		<b>X</b>

Figur 5: «Kategorisering av funn delt i indre- og ytre faktorer», 2021, Selbæk.

## 5.0 Drøfting

### 5.1 Maslows, Alderfers og Herzbergs teorier

Gjennom arbeidet med denne oppgaven har jeg, som presentert over, kommet frem til flere ulike funn. Disse har jeg kategorisert og delt inn etter indre og ytre motivasjonsfaktorer. Jeg vil under denne drøftingsdelen først ta for meg de indre faktorene, før jeg deretter går inn på

de ytre faktorene. Til slutt vil jeg forsøke å se mine funn opp mot evolusjonsteori, Dragsnes sine refleksjoner og erfaringer gjort fra Afghanistan.

Som nevnt tidligere i oppgaven, styres indre faktorer av noe som påvirkes av personen selv, dens tanker og følelser. Man kan se at både det å søke spenning, nye opplevelser og det å få prøvd ut sine trente ferdigheter faller under indre motivasjon. Ser man disse tre funnene opp mot Maslows behovshierarki (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 114-116) kan det sies at funnene faller innunder de to øverste hovedtypene – aktelse og selvaktualisering. De grunnleggende behovene som fysiologiske behov, sikkerhetsbehov og sosiale behov er ikke berørt under disse indre motivasjonsfaktorene. Jeg velger å belyse problemstillingen min en gang til: Hva gjør at norske vaktssoldater motiveres til å delta i internasjonale operasjoner i Mali?

Ut fra mine funn i oppgaven kan man tolke det dit at motivasjonen hos respondentene ikke direkte omhandler det Maslow (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 114-116) beskriver som de grunnleggende fysiologiske behovene, men at de omhandler individets vekstmuligheter. Her ser man at noe av det som blir lagt til grunn for deltakelse handler mer om potensialet til å utvikle seg selv som menneske og vaktssoldat, samt det å forberede seg best mulig for arbeidslivet videre. Behovet for personlig vekst er dermed stort. Norske soldater og norske statsborgere er privilegerte som bor i et velstående og relativt trygt land. Likevel velger noen norske soldater å delta i internasjonale operasjoner i land hvor risikoen for å ikke komme hjem er mye større enn i Norge. For å forstå dette må man se på hvilken gevinst man har av å reise ut.

Opplevelse og spenning er to faktorer som blir nevnt av de fleste av respondentene. Det å kunne dra til et annet land å oppleve en ny kultur med egne øyne, og ikke se dette over TV eller internett har en høy verdi for respondentene. «Oppleve fattigdom og oppleve sanne situasjoner. Du føler det på kroppen i stedet for å lese det på internett» (R2).

En av de indre faktorene som har blitt nevnt i denne oppgaven er å prøve egne ferdigheter i et miljø hvor det føles meningsfylt. Å være vaktssoldat hjemme i Norge kan ikke direkte sammenlignes med det å være vaktssoldat i Mali. En av de tydelige forskjellene her er trusselnivået og dermed oppfatningen av å gjøre noe meningsfullt. Derfor viser det seg at flere

av respondentene motiveres av tanken om å dra ned til Afrika og jobbe som vaktssoldat for å finne mer mening i hvorfor man har trent og jobbet så hardt for å bli mest mulig i en jobb som er forebyggende. Slik Forsvaret selv sier i en av sine vervekampanjer: «Hva ønsker vi som nasjon å oppnå med alt dette? Hva vil vi at skal skje? Svaret er: Ingenting. Fantastiske ingenting.» (Forsvaret, 2018, 0:42-1:00). Her vil det nok variere fra soldat til soldat hva som føles meningsfullt, men det er en viktig faktor å være bevisst på som troppsbefal for å gi soldatene dine en forståelse av viktigheten av oppdrag hjemme i Norge så vel som i utlandet selv om trusselnivået kan være forskjellig.

Selv om ingen av respondentene uttrykte at deres deltakelse hadde samsvar med alder og risikopersepsjon, kan dette være en underliggende forklaring. Her velger jeg å trekke frem forskning gjort av Wilson og Daly. Disse forskerne presenterte teorien om «Young Male Syndrome» som gikk ut på at unge menn i alderen 15-35 år er de som ikke har utviklet en fullstendig risikopersepsjon, og dermed er villige til å ta større risiko enn kvinner som har en tidligere utviklet risikopersepsjon (Wilson & Daly, referert i Kennair 2007 s. 403).

Respondentene i denne oppgaven faller innunder dette aldersspennet. Mange unge soldater er i en fase hvor man ikke nødvendigvis har forpliktelser som faste partnere, bolig og barn. Dette kan gi et rom hvor det er mulig for den enkelte å utforske og skaffe seg erfaring man senere blir nødt til å prioritere bort.

Når det gjelder de fire ytre motivasjonsfaktorene som nevnes, så kan man se at både samhold, karriereutvikling og lønn faller under det Herzberg beskriver som hygienefaktorer. Disse tre hygienefaktorene skal ifølge Herzberg minske mistrivsel i arbeidssituasjoner, mens det å kunne bidra til noe større enn seg selv er en motiveringsfaktor som fører til tilfredshet (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 138-140).

Mange av respondentene fremmer et ønske om å ha muligheten til å fortsette og jobbe i Forsvaret eller i det sivile, og at de derfor motiveres av utenlandstjeneste for å «krysse» denne av på CV-en. Får de krysset av denne i en så ung alder kan de utkonkurrere flere jevnaldrende, men kanskje også eldre soldater som fortsatt ikke har deltatt i utenlandsoppdrag. Er det utelukkende positivt å delta på utenlandstjeneste for å «krysse» av

denne på CVen? Det spørsmålet er det vanskelig å svare på, men det kan sies at gjennom en utenlandstjeneste erfarer soldaten både positive og negative ting man sannsynligvis ikke ville erfart på samme måte om man hadde tjenestegjort i Norge. På en side kan det hevdes at det å dra utenlands med et stort fokus på å bygge en CV for å sikre jobbtrygghet og inntekt, er uheldig. Her kan motivasjonen, underveis i oppdrag med høyt stress og en høy arbeidsbelastning, gå utover arbeidsforhold og oppdragsløsning. Dette fordi man også kan hevde at økt fokus på ytre motivasjonsfaktorer kan gå utover gleden av utførelsen av arbeidet og dermed en svakere oppdragsløsning over tid. Her er selvfølgelig tidsaspektet en vesentlig faktor. Det er ikke sikkert at et økt fokus på ytre faktorer vil føre til en dårligere oppdragsløsning på kortere oppdrag, men det kan ifølge Deci og Ryan (Deci & Ryan, referert i Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 129) være en viktig faktor å være bevisst på ved lengre deployeringer.

Slik Herzberg beskriver sine hygiene- og motiveringsfaktorer kan man se at begge disse kategoriene representeres godt blant respondentene. Hygienefaktorer som lønn og karriere/CV nevnes implisitt av flere av respondentene. Dersom disse ikke hadde vært til stede kunne det, ifølge Herzberg, ført til mistriivsel (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 138-140). Når det gjelder motiveringsfaktorer kan det se ut til at de som vektlegges av respondentene, er prestasjoner, anerkjennelse, personlig vekst og utviklingsmuligheter. Dette er ifølge Herzberg å anse som motiveringsfaktorer som kan skape trivsel om de er til stede, men som dog ikke behøver å medføre mistriivsel om de ikke er til stede (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 138-140).

Ser man på Alderfers ERG-teori, kan man si at de fleste funnene fra denne oppgaven ligger under kategorien vekstbehov (Kaufmann & Kaufmann, 2016, s. 116-118). Dette tyder igjen på at de norske soldatene tenderer med intensjon og motivasjon om personlig vekst. Det kan derfor hevdes at de norske soldatene ikke har intensjon om å dra ned for å sikre seg selv, og sørge for at de og nasjonen får et godt liv videre, slik nordmenn gjorde under andre verdenskrig. Her er det i utgangspunktet personlig vekst og interesse som står i fokus, selv om både deres og Norges deltakelse er viktig i et samfunnssikkerhetsperspektiv.

Sammenligner man dagens norske soldat som har vokst opp i fred og frihet, med soldaten som tjenestegjorde under andre verdenskrig kan det være nærliggende å tro at det er ulike faktorer som påvirker soldatene. Det kan antas at datidens soldat ble motivert av å kjenne krigen på kroppen hver dag, og føle viktigheten av å delta i krigen for nasjonens beste. Nåtidens norske soldat har ikke kjent denne følelsen på kroppen i lik grad, og motivasjonen ser ut til å dreie mot å bli en mulighet for å ta karrieresteg og utvikle seg selv som person. Krigen man deltar i er under relativt kontrollerte forhold i et annet land, og man kan dra hjem til et fredelig Norge og hvile etter fullført oppdrag. Jeg er ikke i tvil om at dagens soldat også kunne prestert over tid om krigen en gang i fremtiden treffer Norge. Min tanke som fremtidig offiser i Luftforsvaret er at spesielt ledere i Forsvaret må være bevisst hvilke faktorer som motiverer soldater og ansatte til å delta slik at vi kan gjøre grundige seleksjonsprosesser. Dette gjør at Forsvaret kan reise ut i operasjoner med topp motiverte soldater som yter sitt beste i situasjoner som krever det.

## **5.2 «Hvorfor drar jeg i krig?» av Jens Gunnar Haugen Dragsnes**

Frykten for å bli utstøtt fra gruppen og det å ikke svikte sine lagsmedlemmer kan man finne igjen både i den ønskede anerkjennelsen flere av respondentene beskriver, men også i det samholdet som beskrives. Dette samholdet kan jeg selv kjenne meg igjen i etter min tid i Forsvaret. Gjennom førstegangstjenesten bor man på rom med flere medsoldater. Her sover man sammen, man spiser sammen, man trener sammen, man er sosiale sammen og man gjør rett og slett det meste sammen. Hvordan påvirkes man da om dette samholdet er så sterkt, og flestparten av medsoldatene velger å takke ja til deltakelse i en internasjonal operasjon? Hvordan er det å være den eneste som ikke takker ja? Denne gruppetilhørigheten og dette samholdet tror jeg basert på egne erfaringer kan oppleves veldig sterkt, og kan til tider være vanskelig å tre ut av. Samholdet i militære grupper etableres ofte i form av å oppleve noe vanskelig sammen. Her kan eksempler på vanskelige opplevelser være fysiske og psykisk tunge øvelser som er ment for å gi soldatene mestringsfølelse. Dette kan gjerne skje i form av et beretløp eller lignende hvor soldatene går gjennom fysisk og psykisk tunge øvelser ment for å slite de ut. Har man kjent på en slik utmattelse eller mestring sammen med medsoldater, kan dette føre til en sterkere gruppetilhørighet og et samhold man vil nyte godt av i en profesjon som krever det lille ekstra. På en annen side trenger ikke det å ta andre valg enn gruppa å være negativt, da gruppen kan ha stor forståelse for hvorfor man har tatt denne

beslutningen. Det å ha et bra samhold og samarbeide godt er egenskaper som verdsettes veldig høyt militært så vel som i det sivile arbeidsmarkedet. Spesielt vil jeg si dette er viktig i en operasjon hvor arbeidshverdagen inneholder tidvis høyt stress og stor arbeidsbelastning over tid.

De to siste faktorene som nevnes i semesteroppgaven til Dragsnes er kilden til misunnelse og det å ikke svikte de andre i gruppen. Å delta i en operasjon og ha en historie å fortelle når man kommer hjem mener Dragsnes var en av refleksjonene han gjorde seg i forkant. Det er kun et fåtall av norske soldater som har vært i operasjoner i utlandet, og man tilhører derfor en liten andel av befolkningen som har en unik historie å fortelle. Dragsnes beskriver en økt respekt fra andre ved at man har ofret sitt liv for landet. Dette kan i flere tilfeller være en positiv faktor, men på mange måter også negativt om denne respekten blir forvaltet på en dårlig måte eller ved at det kun er denne ytre faktoren som motiverer for deltakelse (Dragsnes, 2007).

Gjennom intervjuene har jeg fått et inntrykk av at flere av respondentene synes det er bra med positiv anerkjennelse, men at dette ikke direkte er en av hovedgrunnene for at man velger å delta i en slik operasjon.

### **5.3 Evolusjonspsykologi – motiveres soldaten på lik linje som før?**

I et evolusjonshistorisk perspektiv kan man se at noen arter har brukt krig for å sikre tilgang til belønninger (Kennair, 2007, s. 144). Hvorfor gjorde de dette? Hvilken evolusjonær gevinst hadde de? Det er spesielt én gevinst som er fremtredende– større tilgang til sex med kvinner og dermed en videreføring av gener (Kennair, 2005, s. 49-50). Det å videreføre egne gener var høyt verdsatt for disse artene. Å sikre seg tilgang til fiendens kvinner måtte skje gjennom å drepe mennene. Her gjaldt det å gå sammen med menn fra sin egen stamme, og gå til angrep mot fiendens menn. Dette kunne skje ved at de hadde større tro på å vinne enn å tape. Krigmentaliteten ble satt på prøve, og man kjempet for overlevelse for seg og sine gener.

Sammenligner man dette med dagens krigføring kan det være vanskelig å direkte kjenne igjen de samme faktorene. Ifølge mine funn i denne oppgaven nevnes det ikke av noen av

respondentene at de velger å delta i deployeringen til Mali for å sikre videreføring av egne gener, men kan dette være et underliggende behov? Flere av respondentene hevder at anerkjennelse er en viktig del av det å være soldat og delta i internasjonale operasjoner. R3 sier følgende: «Du blir jo et slags forbilde da. Og det er jo alltid gøy å være et forbilde. Så, det har mye med status å gjøre, det har det jo» (R3). Ut fra dette kan man tolke det slik at det å være et forbilde fører til status, og forbilde i denne sammenhengen var å være en av de som skulle deployere utenlands. Flere av respondentene refererer til at de også verdsetter tilbakemeldinger og oppmerksomheten de får av andre. Dette kan skje i form av skryt og gode ord fra venner og familie, eller rett og slett den oppmerksomheten du får på avdeling ved at du, gjennom å være med på utenlandsoppdrag, er en av de «kule». «Men jeg var veldig der at, okei, de virker som den kule gjengen» (R3). Kan dette føre til en økt selvtillit og en økt anerkjennelse fra mulige partnere, og derav en større sjanse for å videreføre gener? Som beskrevet var det ingen av respondentene som uttrykte dette, men det er et tema det hadde vært interessant å forske mer på.

Samhold og kameratskap er også en faktor som blir nevnt av de aller fleste respondentene. Dette er også en faktor som var svært gjeldende sett i et evolusjonshistorisk perspektiv. Det å gå sammen med menn fra sin egen stamme og forberede seg til krig mot fienden var ansett som svært viktig også på den tiden (Kennair, 2005, s. 48). Her kan man finne en direkte likhet mellom evolusjonshistorien og dagens krigføring. «[...]samholdet, og, det å kunne vise stolthet over hva du gjør. Det er jo mye av det jeg savner. Det samholdet med de jeg var med ned» (R6). Respondent 6 snakker om samhold i sitt intervju, og referer til at dette er noe av det som savnes aller mest i etterkant av karrieren i Forsvaret.

Ut fra det overnevnte kan man, som vist finne likheter mellom evolusjonsteorien og dagens krigføring. Mye er dog ulikt. Det kan ikke, ut fra de undersøkelsene jeg har foretatt, legges til grunn at fokuset på videreføring av gener er en av motivasjonsfaktorene for at norske vaktsovdater deltar i operasjoner i Mali. Samholdet og krigermentaliteten finnes fortsatt blant dagens soldater og fremstår, ifølge mine respondenter, som svært viktig i dagens krigføring. Der fokuset i et evolusjonshistorisk perspektiv lå i det å ta livet av fiendens menn, virker det for meg at det nå ligger mer i det å stabilisere og hjelpe andre land og i verste fall måtte ta livet av fiendens kvinner og menn. En annen faktor å legge merke til er at det tidligere var

stort sett menn og kun et fåtall kvinner uten barn som gikk til raid mot fienden (Kennair, 2005, s. 51). I dagens krigføring og i dagens forsvar er det et ønske om en større andel kvinner. Dette avviker fra evolusjonshistoriske funn. En av forskjellene fra evolusjonshistorisk krigføring og dagens krigføring er hva som påvirker hvilke valg man tar. Nåtidens normer, regler og teknologi, samt kunnskapen vi har opparbeidet oss gjennom tusenvis av år om hvordan verden fungerer, har nok en stor innvirkning på hvordan krigføringen gjennom tidene er endret.

## 5.4 Masteroppgave om Afghanistan

Stabell gjorde åtte interessante funn, som viser seg å samsvare godt med funnene i min oppgave (Stabell, 2012, s. 40).

<b>Yvonne Stabells funn</b>	<b>Mine funn</b>
Arbeid og yrke	Karriere og CV
Erfaring og økt kompetanse	Karriere og CV
Bra erfaring for Forsvaret og sivil karriere	Karriere og CV
Økonomi	Lønn
Eventyr og spenning	Spenning og opplevelser
Å ha gjort det	Opplevelser
Kameratskap	Samhold
Gjøre noe bra for andre	Bidra til noe større enn seg selv

*Figur 6:* Sammenligning av denne oppgaven (2021) og Stabell (2012) sine funn, 2021, av Selbæk.

Ovenfor ser man en tabell hvor jeg har forsøkt å fremvise mine funn sammenlignet med hvilke funn som ble gjort i masteroppgaven. Her ser man at det er mange av de samme funnene som er blitt identifisert, men med ulik terminologi. Ut fra dette kan det se ut til at soldatene som har deltatt på operasjoner i Afghanistan og Mali i grove trekk deler de samme motivasjonsfaktorene for å bidra og at det ikke nødvendigvis er så store forskjeller på funnene Yvonne Stabell og jeg fant. Selv om mange av funnene i disse to oppgavene synes å samsvare



bra, er det viktig å bemerke at ulike spørsmålsstilling, ulike vekting og transkribering kan være en feilkilde. Andre faktorer som også kan påvirke hvilke funn som fremgår av begge studiene er forskjellen i operasjonsteater og risikoen forbundet med operasjonen. Det er nærliggende å tro at soldatene fra PRTen i Afghanistan hadde et mer variert erfaringsnivå enn soldatene i Mali, som ble rekruttert rett fra førstegangstjenesten. Denne antatte forskjellen i erfaringsnivå kan spille en vesentlig rolle i hvordan den enkelte soldaten motiverte seg, for eksempel når det kommer til hvilken kunnskap de har rundt konflikten de skal ta del i eller hvordan livssituasjonen er. Uavhengig av disse antakelsene er fortsatt funnene fra begge disse forskningene i stor grad samsvarende, og svært relevante for videre forskning og deltakelse i internasjonale operasjoner da det danner et bilde av hva som kan motivere den norske soldaten. Gjennom sin studie konkluderte også Stabell med at de funnene som ble gjort i denne oppgaven stemte godt overens med lignende studier gjort av andre europeiske land (Stabell, 2012, s. 67). Dette kan være med på å underbygge viktigheten av å forstå hvilke faktorer som motiverer soldater til å delta, slik at både soldatene selv, men også ledere i Forsvaret kan tilrettelegge for å ivareta soldater på best mulig måte.

## 6.0 Avslutning

Gjennom oppgaven har jeg forsøkt å besvare følgende problemstilling: Hva motiverer norske vaktsoldater til å delta i militære operasjoner i Mali?

Gjennom mine intervju identifiserte jeg sju motivasjonsfaktorer: lønn, å bidra til noe større enn seg selv, opplevelse, spenning, samhold, karriere/CV og det å prøve egne ferdigheter under et annet trusselbilde enn i Norge.

Jeg har i oppgaven forklart hva som ligger i indre og ytre motivasjon, og kategorisert de identifiserte motivasjonsfaktorene i henhold til disse. Som vist motiveres soldatene både av indre- og ytre motivasjonsfaktorer. Slik det fremgår av motivasjonsfaktorene identifisert i oppgaven, tolker jeg det slik at vekstbehov og selvaktualisering virker å være i hovedfokus hos samtlige av mine respondenter som deltok i operasjoner i Mali. Dette inngår, som vist, i Maslow og Alderfers behovsteorier. Ingen av respondentene virker å motiveres av det

Maslow beskriver som menneskets grunnleggende behov – fysiologiske behov og sikkerhetsbehov (Kaufmann & Kaufmann, 2016). Det kan derfor hevdes at soldatens personlige vekst er det som i hovedsak motiverer mine respondenter til å delta i internasjonale operasjoner.

Flere av respondentene trakk frem samhold, karriereutvikling og lønn som viktige motivasjonsfaktorer. Disse faktorene faller som vist under det Herzberg beskriver som hygienefaktorer (Kaufmann & Kaufmann, 2016). Videre ser man at motivasjonsfaktorer i form av prestasjoner og anerkjennelse kan sies å være sentrale i respondentenes svar.

Ser man mine funn opp mot det historiske perspektivet, kan man hevde at dagens krigføring avviker noe fra evolusjonshistorien. Man kan fortsatt se noen likheter når det gjelder samholdet og krigermentaliteten i grupper som driver krigføring. Dette vil nok etter all sannsynlighet alltid være iboende hos arter som driver med krigføring. Ingen av respondentene uttrykte et behov for å videreføre egne gener som en motivasjonsfaktor. Dette står dog sentralt i et evolusjonshistorisk perspektiv. Videre skiller historien seg fra nåtidens krigføring ved at kvinner og menn deltar på lik linje.

Dragsnes reflekterer i forkant av deployering til utlandet om frykten for å bli utstøtt fra gruppen, det å ikke svikte andre i gruppen samt å ha en historie å fortelle når man kommer hjem igjen. Her viser svarene fra respondentene at samhold og anerkjennelse var noe som motiverte for å delta i operasjonene i Mali.

De motivasjonsfaktorene jeg identifiserte i denne forskningen, viste seg i stor grad å samsvare med forskning utført av Stabell på PRTen i Afghanistan fra 2012 (Stabell, 2012, s. 40). Det kan derfor fremstå som om den grunnleggende motivasjonen for deltakelse i internasjonale operasjoner er lik uavhengig av hvilken operasjon man deltar i. Det er likevel vist til noen feilkilder som gjør at min og Stabell sin forskning ikke kan sammenlignes slavisk.

På bakgrunn av denne forskningen har jeg fått en større forståelse for hvilke motivasjonsfaktorer som påvirker unge soldaters deltakelse i internasjonale operasjoner. Dette kan bli viktig for meg i min karriere videre som offiser i Luftforsvaret, da jeg i fremtiden kan komme til å inngå i en seleksjonsprosess, eller være deltakende i en slik operasjon selv. Det å vite noe om soldatenes motivasjonsfaktorer kan føre til at jeg som offiser kan styrke mitt lederskap, samt skape bedre arbeidsforhold for mine soldater og ansatte.

## 7.0 Referanser

Dragsnes, J., G., H. (2007). *Kapittel 3 Jeg drar i krig, men hvorfor?*. I C. Moldjord, A.

Arntzen, K. Firing, O., A. Solberg & J., C. Laberg (Red.), *Liv og lære i operative miljøer: «Tøffe menn gråter!»* (s. 26-46). Bergen: Fagbokforlaget.

FN. (2021, 9. april). Mali. Hentet fra <https://www.fn.no/Konflikter/mali>

Forsvaret. (2018, 18. september). *Fantastiske ingenting* [Videoklipp]. Hentet fra

<https://www.youtube.com/watch?v=t0TC-Zrybng>

Forsvaret. (2020, 9. oktober). Forsvarets veteraner fra internasjonale operasjoner. Hentet fra

[Forsvarets veteraner fra internasjonale operasjoner - Forsvaret](#)

Forsvaret. (2021, 22. januar). Mali. Hentet fra

<https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/operasjoner-og-ovelses/internasjonale-operasjoner/mali?fbclid=IwAR1n9PCcq80RManXoBEzbrW3lZq-IMpU3yEDeA6r4e-XlmvHaX LPXYvtko>

Jacobsen, D., I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? innføring i*

*samfunnsvitenskapelig metode*. (3.utg.). Kristiansand: Cappelen Damm Akademisk.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Kennair, L., E., O. (2007). *Evolusjonspsykologi: En innføring i menneskets natur*. Trondheim:

Tapir Akademisk Forlag.

Kennair, L., E., O. (2005). Kapittel 3 Hvorfor kriger mennesker? – Et evolusjonspsykologisk perspektiv. I C. Moldjord, H. Nordvik & A. Gravråkmo (Red.), *Militær ledelse og de menneskelige faktorene* (s. 43-61). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Kennair, L., E., O. (2007). *Kapittel 18 Følelsenes funksjon og krigerens mentalitet*. I C. Moldjord, A. Arntzen, K. Firing, O., A. Solberg & J., C. Laberg (Red.), *Liv og lære i operative miljøer: «Tøffe menn gråter!»* (s. 394-428). Bergen: Fagbokforlaget.

LaptrinhX. (2018). *ERG theory of motivation* [Figur]. Hentet fra

<https://laptrinhx.com/erg-theory-of-motivation-3657458539/>

Leraand, D. (2021, 15. mars). Tysklandsbrigaden. Hentet fra

[Tysklandsbrigaden – Store norske leksikon \(snl.no\)](https://snl.no/tysklandsbrigaden)

Stabell, Y. (2012). *What Motivates Norwegian Soldiers to Participate in International Operations?: An Analysis of the Norwegian Contribution to Afghanistan*. (Masteroppgave). Universitetet i Oslo, Oslo.

Svartdal, F. (2020, 27. mars). Risikopersepsjon. Hentet fra <https://snl.no/risikopersepsjon>

United Nations Security Council. (2013). Resolution 2100. Hentet fra

<http://unscr.com/en/resolutions/doc/2100>

Wilson, M. & Daly, M. (1985). Homicide victimization rates by age and sex

for the United States in 1975 [Figur]. Hentet fra

[https://www.martindaly.ca/uploads/2/3/7/0/23707972/wilson\\_daly\\_1985\\_young\\_male\\_syndrome.pdf](https://www.martindaly.ca/uploads/2/3/7/0/23707972/wilson_daly_1985_young_male_syndrome.pdf)