

Vervet personell ved KS GJG

Årsaker til at vervet og tidligere vervet personell søker KS GJG.



KRIGSSKOLEN

Henrik Aboushanif
Studieretning
Emne fordypning
Krigsskolen
2015

Antall ord: 9997

Forord

Denne oppgaven tar for seg en problemstilling tilknyttet vervede som jeg ofte har reflektert rundt. Etter hvert som vi har utviklet en mer profesjonalisert hær er det etter min mening tydelig at rammene rundt tilsetting og karriere muligheter for vervede ikke er gode nok. Jeg opplevde selv som vervet hvor frustrerende det kan være å finne ut av hvilke muligheter man faktisk har. Ivaretagelse av vervede og den kompetansen de sitter på burde være viktig for Hæren, og jeg er redd vi i dag mister kompetent og erfarent personell fordi informasjonen om karriere og potensielle karrieremuligheter ikke er utilstrekkelig. KS GJG er en slik karrieremulighet som jeg tror flere vervede ville vurdert, forutsatt at de kjente til den. Gjennom denne oppgaven forsøker jeg å belyse hvordan man kan sikre at flere vervede velger å videreutdanne og videreutvikle seg i Hæren. Jeg tror helt oppriktig at det vil komme både Forsvaret og den enkelte vervet til nytte.

Jeg vil takke alle de som har stilt til intervju, da oppgaven har vært helt avhengig av deres bidrag. Jeg ønsker også å takke veilederen min ved Krigsskolen for støtte og veiledning jeg har mottatt, og for å ha utvist en solid dose tålmodighet.

Det har vært utfordrende å skrive en oppgave basert på primærdata som man selv innhenter. Denne oppgaven har gitt meg et enormt utbytte og en god innsikt i hvordan rekruttering og karriereveiledning fungerer for vervede i Hæren. Den har for meg forsterket hvor viktig det er at ledere i Forsvaret veileder sine undergitte med tanke på videre karriere, noe jeg vil ta med meg i mitt videre virke som offiser.

Sammendrag

Oppgavens problemstilling er « Hva er årsakene til at vervet og tidligere vervet personell velger å søke seg til utdanning ved KS GJG?». Den stiller også underspørsmålene «I hvor stor grad opplever de at karriereveiledning og rekruttering bidrar til valget om å søke KS GJG?» og «Opplever de at deres erfaring påvirker utdanningen ved KS GJG?».

Gjennom en kvalitativ induktiv metode forsøker oppgaven å besvare problemstillingen ved å knytte innhentet data opp i etablert teori og Forsvarets dokumenter tilknyttet rekruttering, karriere og personellpolitikk. Dataen som oppgaven benytter er innhentet gjennom semi-strukturerte respondentintervjuer og et informantintervju med en representant fra Hærstabens personellseksjon.

Oppgaven konkluderer med at behov for utvikling er en sentral årsak til at vervede velger å søke KS GJG. Dette forutsetter imidlertid at lønn kan opprettholdes gjennom utdanningen ved KS GJG. Det er også tydelig at rekruttering og karriereveiledning ikke spiller noen nevneverdig rolle i avgjørelsen om å søke KS GJG. Dette er hovedsakelig basert på respondentenes opplevelse av manglende informasjon til vervede om mulighetene ved KS GJG for deres personellkategori. Oppgaven kommer også fram til at kadetter med erfaring som vervet påvirker utdanningen ved KS GJG. Den klarer dog ikke å konkludere med om dette er i negativ eller positiv forstand.

Innholdsfortegnelse

Forord	1
Sammendrag.....	2
Innholdsfortegnelse	3
1 Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn	5
1.2 Problemstilling.....	6
1.3 Avgrensning.....	6
2 Metode.....	7
2.1 Egen forforståelse	7
2.2 Valg av metode	8
2.3 Innhenting av data	9
2.3.1 Respondentintervju semi-strukturert	9
2.3.2 Informantintervjuer semi-strukturert.....	11
2.4 Analyse og fortolkning av data.....	12
2.5 Datakvalitet.....	13
3 Teori	14
3.1 Motivasjonsteori	14
3.1.1 Tradisjonelle og post-tradisjonelle motiver for tjeneste.....	14
3.1.2 Maslows behovshierarki.....	15
3.2 Rekruttering, karriere og personellpolitikk i Forsvaret.	17
3.3 Kompetansestyring og mobilisering av kompetanse	20
3.4 Læring.....	21
3.5 Informantintervju med major Hege Lien – Hærstabens Personellseksjon.	22
4 Drøfting	23
4.1 Motivasjon	23
4.1.1 Hovedfunn i data tilknyttet motivasjon	23
4.1.2 Drøfting motivasjon	24
4.1.3 Delkonklusjon – motivasjon.....	26
4.2 Rekruttering	27
4.2.1 Hovedfunn i data tilknyttet rekruttering.....	27
4.2.2 Drøfting – rekruttering	27
4.2.3 Delkonklusjon – rekruttering	29
4.3 Læring.....	29

4.3.1	Hovedfunn i data tilknyttet læring	29
4.3.2	Drøfting – læring	30
4.3.3	Delkonklusjon – læring	31
4.4	Konklusjon.....	31
5	Forslag til videre forskning	34
	Referanser:	35
	Vedlegg A: Transkripsjoner	36
	Vedlegg A1 - respondentintervju – Respondent 2	36
	Vedlegg A2 - informantintervju – Major Hege Lien ved HST	49
	Vedlegg B: Intervjuguider.....	54
	Vedlegg B1- Intervjuguide til respondenter.....	54
	Vedlegg B2 - Intervjuguide informantintervju – major Hege Lien.	56
	Vedlegg C: Samtykkeerklæringer	58
	Vedlegg C1 - Samtykkeerklæring Respondenter	58
	Vedlegg C2 - Samtykkeerklæring informanter	59

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

KS GJG ble opprettet i 2007 og tilbyr direkte rekruttering fra videregående skole til Grunnleggende befalsutdanning (GBU) med direkte overgang til Grunnleggende offisersutdanning (GOU). KS GJG ordningen innebærer at personell uten tidligere militærerfaring kan starte på et utdanningsløp som garanterer studieplass ved Krigsskolen etter fullført og bestått utdanningsår ved KS GJG på Elverum. KS GJG tar også inn søkere med gjennomført førstegangstjenesten, vervede og tidligere vervet personell, de to sistnevnte grupper representerer allikevel et mindre tall av de som til nå har gjennomført utdanningen. Bakgrunnen for opprettelsen av KS GJG var en nedgang i antall søkere til KS Operativ og en lav kvinneandel (Krigsskolen, 2015). Hensikten med etableringen av KS GJG var derfor å øke antallet søkere til KS Operativ, samt forsøke å øke kvinneandelen ved KS (Krigsskolen, 2015).

Siden opprettelsen av Gjennomgående Krigsskole (KS GJG) i 2007 og første inntak i 2008 er det tatt opp syv kull ved skolen (Krigsskolen, 2015). Fire av disse kullene er fortsatt under utdanning ved henholdsvis KS GJG og Krigsskolen i 2015. Selv om KS GJG ikke har vervede og tidligere vervede som en målgruppe for sin utdanning, har hvert kull inneholdt en mindre andel tidligere vervet personell. «Kadettene til modellen søkes rekruttert fra videregående skole og mannskaper inne til førstegangstjeneste.» (GIH, 2007). Denne oppgaven vil forsøke å gjøre rede for årsakene til at vervet og tidligere vervet personell søker seg til og gjennomfører utdanning ved KS GJG. Herunder i hvor stor grad rekruttering og karriereveiledning bidro til at de søkte, samt om de opplever at de med sin erfaring påvirker utdanningen ved skolen.

Rekruttering og motivasjon er et kontinuerlig tema i dagens Forsvar, særlig i forhold til vervede, og til økt profesjonalisering av Forsvaret. Samtidig blir ordningen KS GJG i disse dager evaluert med et fokus på om den skal videreføres og i hvilken form den eventuelt skal videreføres. En kvalitativ studie av dette fenomenet ved KS GJG, vil belyse et lite diskutert aspekt ved ordningen og kan gi nyttige innspill til evalueringen av KS GJG. Oppgaven vil også kunne gi viktige innspill til kompetansestyling, intern- og re-rekruttering av vervede i Hæren.

Da jeg påbegynte min utdanning ved Krigsskolen var det ved KS GJG og jeg hadde flere års erfaring som vervet hjemme og i internasjonale operasjoner. Jeg opplevde at det i liten grad var lagt til rette for og tatt høyde for personell med erfaring som vervet i utdanningen.

Allikevel har hvert kull ved KS GJG inneholdt et mindre antall kadetter som tidligere har vært vervet. Mine årsaker for å velge KS GJG kjenner jeg selv godt til, men jeg har ofte undret meg over hva som motiverer andre grenaderer eller vervede til å velge KS GJG.

Undersøkelsen *Vervede i Forsvaret – motivasjon, erfaringer og fremtidsplaner* fra Institutt for forsvarsstudier, sier følgende om vervedes fremtidsplaner. «De fleste informantene ønsket å fortsette i Forsvaret, men da ikke som vervede» (Gustavsen, 2011, s.50). Hvorfor er det da så få vervede som velger å søke KS GJG?

1.2 Problemstilling

Hva er årsakene til at vervet og tidligere vervet personell velger å søke seg til utdanning ved KS GJG?

Med underspørsmålene:

- I hvor stor grad opplever de at karriereveiledning og rekruttering bidrar til valget om å søke KS GJG?
- Opplever de at deres erfaring påvirker utdanningen ved KS GJG?

Med vervet og tidligere vervet personell menes personell som har tjenestegjort som vervet etter førstegangstjenesten i inn eller utland før KS GJG. I oppgaven vil slikt personell omtales som både vervede og grenaderer, årsaken til dette er at begge benevninger nyttes av både informant og respondenter, samt Forsvarets dokumenter.

1.3 Avgrensning

Oppgaven er avgrenset til å ta for seg vervet eller tidligere vervet personell ved KS GJG og vil ikke ta for seg kadetter ved KS GJG som kun har avtjent førstegangstjeneste. Det vil heller ikke skilles på ulik tjenestebakgrunn, men forholde seg til personell som har tjenestegjort som grenaderer, hatt kontrakt i internasjonale operasjoner eller hatt stilling som midlertidig befall.

2 Metode

I metodekapittelet vil jeg gjøre rede for metoden oppgaven benytter for å svare på problemstillingen og dens underlagte spørsmål. Jeg vil redegjøre for min forforståelse og begrunne valg av min metode. Innhenting av data, intervjuer, analyse, fortolkning og datakvalitet redegjøres også for. Svakheter ved metoden diskuteres underveis i kapittelet.

2.1 Egen forforståelse

Forskerens forforståelse vil alltid kunne påvirke forskning eller en oppgaves utforming, særlig i forhold til hvordan data tolkes (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2010, s.38-39). Derfor er det viktig at jeg innleder oppgavens metodekapittel med min forforståelse og erfaring med problemstillingen. Det ville svekke oppgavens validitet og troverdighet dersom jeg ikke inkluderer egen forforståelse som en sentral del av oppgavens metode.

Hva som motiverer tidligere vervede til å søke KS GJG er et sentralt spørsmål i oppgaven. Som eneste kadett med tidligere tjeneste som vervet da jeg gjennomførte KS GJG, opplevde jeg i enkelte tilfeller at utdanning ble tilpasset mitt erfaringsnivå. Selv om slike tilpasninger var sjeldne følte jeg flere ganger at jeg styrket eller bidro i utdanningen til mine medkadetter. Mitt subjektive inntrykk, er at en medkadett med profesjonell erfaring har positiv innflytelse på holdningsutviklingen til sine mindre erfarne medkadetter. Derfor mener jeg at flere kadetter med tidligere tjenestebakgrunn som vervet vil styrke utdanningen ved KS GJG.

Erfaringen som vervet ved KS GJG og mine refleksjoner har ført til utviklingen av en egen hypotese, - Hæren mister verdifulle søkere til KS GJG grunnet manglende rekruttering og informasjon i vervede miljøer. Spesielt manglende kunnskap om at vervede på kontrakt kan opprettholde grunnlønn under KS GJG året. Hypotesen påvirker i stor grad min egen forforståelse og det er naturlig at jeg vil trekke på egen erfaring i fortolkning av data. Allikevel vil ikke dette svekke oppgavens validitet så lenge et bevisst forhold til objektivitet opprettholdes under tolkning av data. Med min sterke forforståelse og det faktum at det eksisterer lite konkret teori rundt fenomenet oppgaven tar for seg, vil oppgaven preges av en pragmatisk tilnærming (Johannessen et al. 2010, s.51).

2.2 Valg av metode

Oppgaven benytter en kvalitativ induktiv metode fordi den forsøker å trekke slutninger fra et spesielt fenomen og knytte dette sammen med eksisterende teori og styrende dokumenter i Forsvaret (Johannessen et al. 2010, s.51). Metoden ble valgt fordi den ble ansett som den mest hensiktsmessige måten å belyse problemstillingen på. Vervede og tidligere vervede som søker KS GJG er ikke et nytt fenomen, men må betegnes som et avvik fra massen av søkere til KS GJG. Derfor ble kvalitativ metode med semi-strukturerte intervjuer som datainnhenting verktøy valgt. Min forforståelse og det oppfattede behov for å benytte respondenter og informanter sine refleksjoner rundt fenomenet var sentrale i valget av metode.

I oppgaven har jeg valgt å skille på respondentintervju og informantintervju med et eget definert skille. Dette fordi de to ulike variantene av intervju gir ulik informasjon og benyttes ulikt i oppgaven. Respondentintervju defineres i oppgaven som intervjuer gjennomført med personer som har gått/går på KS GJG, og som blir intervjuet om deres årsaker til og erfaringer med å søke og gjennomføre utdanningen. Informasjonen hentet fra respondentintervjuer blir benyttet som datagrunnlag i oppgaven.

Informantintervju defineres som intervjuer gjennomført med personer som besitter kunnskap og erfaring med/om vervede ved KS GJG basert på deres nåværende stilling i Forsvaret. Dermed anses de å kunne gi relevant informasjon og innsikt i problemstillingen. Informasjon hentet fra informantintervjuer benyttes som del av teorigrunnlaget i oppgaven.

Kvantitativ metode ble overveid som en mulig metode for å svare på problemstillingen, men det lave antallet potensielle respondenter fremstod som en utfordring. På grunn av et lavt antall potensielle respondenter, ville selv et lite bortfall av respondenter svekket oppgavens validitet og gi et sviktende datagrunnlag (Johannessen et al. 2010, s.240). Behovet for en dypere forståelse, førte også til at kvalitativ metode ble ansett som den mest hensiktsmessige metoden.

Muligheten for at jeg ikke ville klare å holde meg objektiv gjennom innhenting av data og utvikling av oppgaven ble vurdert. Kvantitativ metode kunne derfor vært et bedre valg, men faktumet at kvantitativ metode ville begrenset muligheten for å benytte respondenter

refleksjoner, - førte til at kvalitativ metode ble ansett som metoden med best forutsetning for å gi en dypere forståelse for fenomenet (Johannessen et al. 2010, s.31-32).

2.3 Innhenting av data

Data til oppgaven har blitt hentet inn gjennom intervjuer, særlig fordi det finnes lite utfyllende dokumentasjon, undersøkelser eller retningslinjer tilknyttet vervede ved KS GJG. Dermed ble intervjuer den mest hensiktsmessige måten å hente inn relevant data som er fyldig og detaljert (Johannessen et al. 2010, s.135). Intervjuguider og spørsmål ble utviklet på bakgrunn av dokumenter som er en del av teorigrunnlaget, spesielt styrende dokumenter for rekruttering, karriere- og tjenesteplaner.

Data hentet fra intervjuer med tidligere vervede som går eller har gått på KS GJG er kritisk for oppgaven. Dette fordi oppgaven er helt avhengig av et inntrykk av deres opplevelse rundt det å søke KS GJG, og at de beskriver sine erfaringer fra opplevelsen. Egen forforståelse er så videre benyttet til å tolke respondentenes forståelse av opplevelsen (Johannessen et al. 2010, s.83).

I forhold til intervjuene har det blitt tatt enkelte strategiske og taktiske valg med tanke på utvalget av både informanter og respondenter (Johannessen et al. 2010, s.103). Rundt utvalget av respondenter og informanter har valgene blitt basert på tid, økonomi og at dette kan betegnes som en «studentoppgave». Et bevisst valg var å bryte regelen med et utvalg på 10-15 informanter/respondenter (Johannessen et al. 2010, s.104). Derfor ble respondent utvalget satt til 8 personer, med hovedvekt på kadetter som går på KS GJG mens oppgaven skrives.

2.3.1 Respondentintervju semi-strukturert

Respondentintervjuer ble gjennomført med totalt 8 respondenter. Av disse var 6 respondenter kadetter ved KS GJG med relevant bakgrunn, og 2 respondenter med relevant bakgrunn fra ulike årskull ved KS Linderud. Med relevant bakgrunn menes kadetter som tidligere har tjenestegjort som vervede. Årsaken til at det ble lagt en hovedvekt på respondenter som går på KS GJG er at deres opplevelser knyttet til problemstillingen er nærmere i tid. De har dermed egne opplevelser nært i minnet og vil i større grad kunne trekke på egne refleksjoner.

De 2 respondentene fra KS har opplevelsen lenger unna i tid, men kan ha gjort seg nyttige refleksjoner etter å ha opplevd overgangen fra KS GJG til KS. Hovedhensikten ved å benytte

de som respondenter, er å avdekke eventuelle avvik mellom de som går på KS GJG og de som har gjennomført KS GJG. Dette var for å forsikre at de erfaringer og refleksjoner benyttet som data fra KS GJG respondentene, ikke avviker eller endres drastisk sammenlignet med respondentene som har gjennomført GJG året.

Utvelgelsen av respondenter har vært kriteriebasert, fordi de har blitt valgt ut som respondenter grunnet tjeneste som vervet før KS GJG. Det kan påstås at noen respondenter er valgt ut som typiske tilfeller, siden de er valgt ut basert på tidligere tjeneste som vervet og utdanning ved KS GJG før de begynte på KS (Johannessen et al. 2010, s.108-109).

Individuelle intervjuer ble valgt for å unngå at sterke individer i gruppen skulle dominere synspunkter og skape sosial konformitet (Johannessen et al. 2010, s.151). Jeg ønsket å få et inntrykk av hver enkelt sine opplevelser rundt valget om å søke KS GJG og hvordan de individuelt opplever hverdagen på KS GJG. Årsaken til et slikt valg er min forforståelse av utdanningsåret ved KS GJG. Respondentene lever tett på hverandre og sosialiserer lite utenfor skolen. Det innebærer en mulighet for at individer med høy anseelse blant sine medkadetter på KS GJG, vil kunne påvirke de andre respondentene under et gruppeintervju.

Faren ved individuelle intervjuer er at respondentene ikke vil være åpne om sine opplevelser og at de derfor ikke formidler sine ærlige oppfatninger eller motivasjoner for å søke. Prøveintervju ble gjennomført med en respondent ved KS og basert på prøveintervju ble det besluttet at risikoen for dette var minimal. Det antas at tidligere vervede har sterke meninger rundt temaet og ønsker å dele sine erfaringer og refleksjoner.

For å rekruttere respondenter er det benyttet snøballmetoden (Johannessen et al. 2010, s.113). Jeg identifiserte personer basert på egen kunnskap om relevante kadetter ved KS og benyttet meg av personellseksjonen ved KS for å identifisere respondenter ved KS GJG. Samtlige potensielle respondenter som ønsket å delta. Dette forsterket igjen antakelsen om at tidligere vervede kadetter har meninger rundt problemstillingen, og et ønske om å dele sine erfaringer.

I forkant av intervjuet fikk respondentene tilsendt intervjuguide med temaer for intervjuet, men ikke spørsmål. Hensikten med dette var at jeg ønsket at respondenten skulle reflektere rundt problemstillingen på forhånd, men ikke at de skulle forfatte svar på spørsmålene i forkant. Ved ankomst til intervju fikk respondenten utlevert samtykkeerklæring, informasjon

rundt anonymisering og eventuell benyttelse av intervjuets transkripsjon som vedlegg til oppgaven. Samtlige respondenter valgte å bli anonymisert, men aksepterte at transkripsjon av intervjuet kunne benyttes som vedlegg til oppgaven ved behov.

Intervjuene ble gjennomført på et tildelt grupperom, og samtlige intervjuer ble tatt opp med digital båndopptager. Alle intervjuer ble innledet med nominal data og en rekke spørsmål om tidligere tjeneste. Dette var for å forstå deres utgangspunkt før KS GJG og bedre kunne stille oppfølgingsspørsmål. Intervjuet tok for seg de 3 overordnede temaene rekruttering, motivasjon og læring. Ved slutten av hvert intervju fikk hver respondent muligheten til å legge til eventuelle synspunkter eller oppfatninger de følte var relevant. Deretter sammenfattet jeg egne inntrykk og stilte eventuelle oppklarende spørsmål. Samme intervjumetode ble benyttet med respondenter ved KS Linnerud. Samtlige intervjuer ble fullstendig transkribert og deretter sendt til respondentene med e-post. Dette for å forsikre at det ikke hadde oppstått misforståelser eller feiltolkninger under intervjuet.

Variasjonene mellom respondenter ved KS og KS GJG var minimale. Det var dog overraskende hvor like respondentenes oppfattelse av enkelte temaer var. Dette kan være et resultat av ledende spørsmål eller at jeg ubevisst har påvirket respondenten med oppfordringer til å utdype eller oppfølgingsspørsmål.

Det var tydelig at kadettene ved KS GJG hadde diskutert temaene og intervjuet i forkant, dette kom også fram i noen av intervjuene. Dette kan bety at det jeg ønsket å unngå ved å gjennomføre individuelle intervjuer, allikevel har inntruffet. Samtidig har særlig respondentene ved KS GJG meget lik tjenestebakgrunn og lignende erfaringer med å begynne på KS GJG. Det er derfor ikke unaturlig at deres oppfatninger og synspunkter rundt KS GJG er svært like.

2.3.2 Informantintervjuer semi-strukturert

Informanten som er intervjuet er valg ut basert på informantens forventede kunnskap og kjennskap til problemstillingen. Major Hege Lien er benyttet som informant fra Hærstabens (HST) personellseksjon. Major Lien er intervjuet i den hensikt å gi oppgaven en bedre forståelse av Hærens tilnærming til intern-rekruttering og videreutdanning av vervede. Intervjuet med major Lien ble gjennomført på hennes kontor på Terningmoen på samme måte som respondentintervjuene. Major Lien fikk tilsendt intervjuguide i forkant av intervjuet, dog

veldig nært i tid til selve intervjuet. Hun fikk også tilgang til temaene for respondentintervjuene, og ble oppfordret til å kommentere disse i tillegg hvis hun ønsket det. Informantintervjuet med major Lien tok i hovedsak for seg temaene rekruttering, kompetansestyring og karriereplanlegging for vervede sett fra HST sitt perspektiv. Det ble gjort en fullstendig transkripsjon av intervjuet som er inkludert i oppgaven som vedlegg (Vedlegg A2).

Kritikk av intervjuet med major Lien er hovedsakelig at hun fikk tilgang til intervjuguiden meget tett på det faktiske intervjuet. Dette førte til at en del spørsmål ikke ble fullstendig besvart. Dette kan ha medført at relevant informasjon ikke kom fram under intervjuet. Samtidig var det allikevel en interessant observasjon at en informant fra HST sin personellseksjon ikke kunne svare på enkelte spørsmål angående problemstillingen på stående fot.

Informantintervjuet benyttes som del av teorigrunnet til oppgaven. Teorikapittelet i oppgaven inneholder en kort oppsummering av intervjuet og benyttes videre i oppgavens drøfting. Informantintervjuet benyttes som del av teorigrunnlag fordi det utfyller Forsvarets styrende dokumenter i forhold til rekruttering, kompetansestyring og karriereplanlegging for vervede. Samtidig gir det et godt inntrykk av forskjellen på teori og praksis i forhold til forvaltningen av vervede når det kommer til videre lederutdanning i Hæren.

2.4 Analyse og fortolkning av data

Analyse og fortolkning av data innhentet gjennom semi-strukturerte respondentintervjuer representerer hovedvekten av arbeid med analyse og fortolkning gjort i oppgaven.

Transkripsjoner fra 8 respondentintervjuer er en stor mengde data og måtte reduseres betraktelig for å kunne trekke ut innhold relevant for problemstillingen (Johannessen et al. 2010, s.163). Dette ble gjort ved å samle og sammenligne svarene på samme spørsmål innenfor for de enkelte temaer fra samtlige respondenter. Svar som ga lignende data og ble oppfattet som relevante for oppgaven, ble videreført. Svar uten relevans for oppgaven ble lagt til side eller registrert som interessante motsetninger.

Til analyse og fortolkning av respondentintervjuene ble kategoribasert inndeling av data benyttet (Johannessen et al. 2010, s. 166-167). Kategoriene benyttet til dette er de samme som temaene i intervjuguiden, altså rekruttering, motivasjon og læring (Johannessen et al. 2010,

s.167). Siden kategorien rekruttering og motivasjon kan anses som meget vide ble det også benyttet underkategorier for disse (Johannessen et al. 2010, s.167). Underkategoriene som ble benyttet for rekruttering og motivasjon var kompetansestyring og karriereveiledning. Det ble benyttet identiske underkategorier fordi jeg allerede under intervjuene opplevde at temaene rekruttering og motivasjon hadde tette forbindelser i respondentenes svar.

Meningen i dataen ble så hentet ut ved hjelp av fortolkende lesing, ved å lese redusert og kategorisert data på en fortolkende måte, gjorde det mulig å hente ut respondentenes oppfattelse og opplevelser med fenomenet (Johannessen et al. 2010, s.167 – 168).

2.5 Datakvalitet

All data benyttet i denne oppgaven er primærdata, det er med andre ord ny data som jeg selv har hentet inn gjennom semi-strukturerte intervjuer (Halvorsen, 2008, s.114).

Dataen som er samlet inn er sannsynlig ikke representativ for alle kadetter med relevant bakgrunn og deres forhold til fenomenet. Den kan allikevel hevdes å være representativt for de kadetter som gjennomfører KS GJG i skrivende stund. Dette fordi samtlige relevante kadetter ved KS GJG er intervjuet som respondenter. Det at det ikke er drastiske motsetninger mellom respondenter som går på KS GJG og de respondenter som har fullført KS GJG, taler for at dataen gir god representasjon av fenomenet - tidligere vervede på KS GJG (Johannessen et al. 2010, s. 70-71).

Min forforståelse kan ha påvirket min fortolkning av dataen, eller ført til at jeg har påvirket respondenter til å fortelle det de tror jeg vil høre under intervjuer (Halvorsen, 2008, s.215). Samtidig anser jeg det som lite sannsynlig, transkripsjonene av de ulike intervjuer viser at de ulike respondentene har relativt like oppfattelser og opplevelser av fenomenet og samsvarer i stor grad. Jeg ser det derfor som lite sannsynlig at jeg har klart å påvirke 8 selvstendige respondenter på en slik måte.

3 Teori

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for teorien oppgaven benytter. Dette omfatter en rekke dokumenter i Forsvaret tilknyttet rekruttering, personellpolitikk og karriere og tjenesteplaner. Teori tilknyttet motivasjon, kompetansestyring og læring er også en del av dette kapittelet. Teoriene vil redegjøres for og deres relevans i forhold til oppgaven vil belyses. Informasjonen fra gjennomførte informantintervjuer er også med i teorikapittelet.

3.1 Motivasjonsteori

3.1.1 Tradisjonelle og post-tradisjonelle motiver for tjeneste.

I boken *The European Cadet: professional socialisation in military academies* tar forskerne Sarvas og Hodny i første kapittel (*The motivation to become an officer*) for seg motivasjonen for å bli offiser. Dette skriver de som resultat av en undersøkelse med fokus på kadetter gjennomført i 10 europeiske land ved militære utdanningsinstitusjoner (Caforio & Nuciari, 1998, s.10 -11).

Basert på denne undersøkelsen har de kommet fram til en rekke ulike årsaker til at unge mennesker velger å tjenestegjøre Forsvaret. Mange av disse årsakene er sammenfallende med allment kjente årsaker til å velge en militær karriere. Årsakene varierer riktignok fra land til land, da særlig kombinasjonen av årsaker som motiverer (Sarvas & Hodny 1998, s.19-20). Basert på dette defineres to ulike grupper med motiver for å velge en militær karriere, tradisjonelle og post-tradisjonelle motiver (Sarvas & Jioi, 1998, s.20).

Tradisjonelle motiver vektlegger årsaker som et ønske om å tjene sitt land, interesse for militæret, militær tradisjon i familien og identifisering med den militære profesjon (Sarvas & Jioi, 1998, s.20,23,24 og 25). Tradisjonelle motiver for å velge en militær karriere var vanligst i mindre land med lange demokratiske tradisjoner som Sverige, Danmark, Nederland og Sveits (Sarvas & Hodny, 1998, s.21). Norge var ikke en del av denne undersøkelsen, men overnevnte er land som på mange måter kan sammenlignes med Norge.

Post-tradisjonelle motiver vektlegger årsaker som inntekt, jobbsikkerhet og utdanning, dermed blir motivasjonen i større grad knyttet til sosiale og økonomiske verdier (Sarvas og Hodny, 1998, s.20-21). Post-tradisjonelle motiver er ifølge undersøkelsen mest vanlig i post-

kommunistiske land, og de som velger en militær karriere av post-tradisjonelle årsaker identifiserer seg minst med den militære profesjon (Sarvas & Hodny, 1998, s.21 og 23).

Teorien til Sarvas & Hodny identifiserer også en tredje gruppe – som beskrives som indifferent eller likegyldig. Hvor respondentene er i et vakuum mellom tradisjonelle eller post-tradisjonelle motiver og det ikke er mulig å definere deres motivasjon for å velge en militær karriere (Sarvas & Hodny, 1998, s. 24).

Teori rundt tradisjonelle og post-tradisjonelle årsaker er inkludert i oppgaven for å gi et bredere spekter av årsaker for å velge KS GJG enn kun grunnleggende motivasjonsteorier i form av Maslows behovshierarki. Selv om undersøkelsen gir et inntrykk av at tradisjonelle motiver vil være dominerende i Norge, er det interessant å sammenligne innhentet data opp mot teorien.

Det at oppgavens problemstilling omhandler vervede, åpner en ekstra dimensjon. Nemlig det at respondentene allerede har militær erfaring når de velger å søke KS GJG, og at dette vil kunne påvirke deres årsaker.

3.1.2 Maslows behovshierarki.

Motivasjon er ofte et spørsmål om hva som er målet med våre handlinger og hensikten bak de (Kaufman & Kaufman, 2009, s.93). Kaufman & Kaufman definerer motivasjon som «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder adferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål» (2009,s.93). Maslows behovshierarki er en behovsteori som karakteriserer atferd som utløst av grunnleggende behov.

Maslow deler menneskelige behov inn i fem hovedkategorier, disse fem hovedkategoriene kan videre deles inn i to hovedtyper – behov for underskuddsdekning og behov for vekstmuligheter (Kaufman & Kaufman, 2009, s.94). Behovet for underskuddsdekning tilfredsstilles gjennom å dekke underskudd. Vekstmuligheter tilfredsstilles gjennom vekst og personlig utvikling (Kaufman & Kaufman, 2009, s.94).

De fem hovedkategoriene Maslow tar for seg er organisert i et behovshierarki, hvor de laveste behovene i hierarkiet (underskuddsbehov) må tilfredsstilles før de øverste (vekstmuligheter)

aktiviseres (Kaufman & Kaufman, 2009, s.94). Med andre ord: det hjelper lite å realiseres seg selv hvis man ikke har tak over hodet eller vet hvor neste måltid kommer fra.

De fem hovedkategoriene for behov er fysiologiske behov, sikkerhetsbehov, sosiale behov, aktelse og selvrealisering (Kaufman & Kaufman, 2009, s.94-95). Fysiologiske behov er den laveste kategorien i hierarkiet, og tar for seg grunnleggende biologiske behov for overlevelse som mat, luft, vann og beskyttelse mot elementene. Sikkerhetsbehov er behov for sikkerhet mot fysisk og psykisk skade, samtidig kan sikkerhet innebære langsiktig ansettelse som derav sikrer lønn til å ivareta fysiologiske behov. Sosiale behov er det siste av underskudds behov i Maslows behovshierarki og aktiviseres når fysiologiske og sikkerhetsbehov er dekket. Sosiale behov er behovet for tilknytning til andre mennesker som man kan dele livet med, som skaper sosiale omgivelser for støtte og aksept.

Behov for aktelse er det første behovet i Maslows behovshierarki av typen vekstmuligheter. Aktelse tar for seg behovet for personlig utvikling og aktelse fra andre mennesker, disse behovene kan tilfredsstilles på ulike vis. Avansement/opprykk, suksess og prestasjoner er sentralt i behovet for aktelse i form av å utvikle egen selvrespekt og aktelse fra andre mennesker. Den siste hovedkategorien er behovet for selvrealisering som er det høyeste i hierarkiet. Dette handler om frihet til å utvikle sitt iboende potensiale og realisere seg i forhold til iboende anlegg, evner og egenskaper (Kaufman & Kaufman, 2009, s.95).

Prinsippet om at et behov må tilfredsstilles før et annet behov aktiviseres må kunne tilpasses. Ifølge Kaufman & Kaufman kan man operasjonalisere Maslow til at det kan betjenes flere behov samtidig, så lenge et minimum av grunnleggende behov innenfor en kategori er tilfredsstilt (2009, s.95). Tidligere empirisk forskning på Maslows behovshierarki gir et brokete bilde, men konkluderer med at hovedskillet mellom underskudds- og vekstbehov synes å bli bekreftet (Kaufman & Kaufman, 2009, s.96).

Maslows behovshierarki benyttes i oppgaven til å analysere innhentet data fra respondentintervjuer. Den gir, i kombinasjon med teorien om tradisjonell og post-tradisjonelle motiver for militære tjenester, et godt spekter for tolkning av innsamlet data.

3.2 Rekruttering, karriere og personellpolitikk i Forsvaret.

Denne delen tar for seg relevante Forsvarsdokumenter tilknyttet rekrutterings-, karriere- og personellpolitikk, henholdsvis – *Bestemmelser for rekruttering i Forsvaret, Karriere- og tjenesteplan Hæren og Forsvarets personellhåndbok del A og D.*

Bestemmelser for rekruttering i Forsvaret (Rekrutteringsbestemmelsen) er styrende for all rekruttering av militært og sivilt personell i Forsvaret. Bestemmelsen omfatter nyrekruttering, internrekruttering og re-rekruttering (Sjef personell, økonomi og styringsstaben (PØS), 2009, s.3).

Dokumentet definerer intern rekruttering som «rekrutteringsprosesser rettet mot å beholde mennesker som tjenestegjør eller er ansatt i Forsvaret, herunder vernepliktige som er inne til førstegangstjeneste eller faste og midlertidige personell kategorier» (PØS, 2009, s.4).

Re-rekruttering er i dokumentet definert som «rekrutteringsprosesser rettet mot mennesker som tidligere har tjenestegjort eller har vært ansatt i Forsvaret, herunder faste og midlertidige personell kategorier». (PØS, 2009, s.4). Vervede og tidligere vervede faller innenfor hver sin rekrutteringskategori som rekrutteringsbestemmelsen omfatter. Dette innebærer at Rekrutteringsbestemmelsen er en viktig del av teorigrunnet for oppgaven.

Dokumentet i seg selv tar i hovedsak kun for seg styring og ansvarfordeling og må derfor ses i kombinasjon med *Veiledning til «Bestemmelser for rekruttering i Forsvaret»*. Veiledningen utfyller den styring som blir definert i rekrutteringsbestemmelsene for intern- og re-rekruttering. Den omtaler strategiske mål som å øke effektiviteten av internrekruttering og re-rekruttering (PØS, 2009, s.7 og 9). I forhold til internrekruttering er veiledningen tydelig på at medarbeidersamtaler og karriereplaner er sentrale i arbeidet med rekruttering internt (PØS, 2009, s.7).

Karriere og tjenesteplan Hæren skisserer de karriere- og tjenestemuligheter som finnes i Hæren, planen omhandler alt militært tilsatt personell og gjelder derfor personellkategorien oppgavens problemstilling tar for seg (Hærstaben, 2015, s.5-6). Den tar for seg generisk tjenesteløp for vervede og tar meget kort for seg karrieremuligheter for grenaderer.

Vervede/grenaderer tilsettes på åremålskontrakt på 3 år varighet, og kan videre gjennomføre 3 slike åremålskontrakter. Dette innebærer et generisk tjenesteløp for grenaderer på potensielt 9

år gjennom 3 åremålskontrakter (Hærstaben, 2015, s.12-13). For videre karrieremuligheter skisserer tjenesteplanen en alternativ mulighet ved å søke enten GBK/GBU eller KS GJG, dette gir da muligheten for videre karriere som befal og/eller offiser.

Tjenesteplanen sier også at grenaderer vil beholde lønn under ettårig GBU, og sine rettigheter og lønn det første utdanningsåret ved KS GJG. Dette forutsetter at de har gjennomført minimum 12 måneder tjeneste som vervet (Hærstaben, 2015, s.13)

Forsvarets personellhåndbok del A (FPH) tar også for seg Forsvarets rekrutteringspolitikk inkludert rekruttering til Forsvarets skoler, hvor den spesifikt nevner vervede som en viktig målgruppe (FST/P, 2012, pkt. 2.3.2). FPH del A utdyper også Forsvaret kompetansepolitikk, karrieropolitikk og politikk for utvelgelse og utvikling av ledere. Forsvarets kompetansepolitikk redegjøres for senere i kapittelet.

Karrieropolitikken skal ifølge FPH del A bidra til at Forsvaret rekrutterer, utvikler og beholder dyktige og motiverte medarbeidere. (FST/P, 2012, pkt.4.1). Motivasjon og utvikling av medarbeidere til å søke nye utfordringer og utvikle seg selv er også en av målsettingene for politikken (FST/P, 2012, pkt. 4.2). FPH utdyper videre at det skal legges til rette for ulike karriereveier og muligheter, den spesifiserer også lederes ansvar for å legge til rette for karriereplanlegging (FST/P, 2012, pkt.4.3.1-2). Politikken skiller på ulike faser i karrieren og understreker viktigheten av informasjon om utviklingsmuligheter i det som kalles den tidlige fasen (FST/P, 2012, pkt. 4.3.3 og 4.3.3.1). Den tidlige fasen defineres fram til avansement til løytnant eller som de tre første årene etter tilsetting (FST/P, 2012, pkt. 4.3.3.1). Ved å definere åremåls kontrakt som tilsetting, omfatter den tidlige fasen derfor også vervede. For personell i den tidlige fasen vektlegger FPH viktigheten av å motivere personell for videre tjeneste gjennom informasjon om utviklingsmuligheter (FST/P, 2012, pkt.4.3.3.1). Det er rimelig å anta at KS GJG kan anses som en slik utviklingsmulighet for vervede.

Utvelgelse av ledere skal ifølge FPH del A være basert på kjente og entydige prosedyrer og krav, det nevnes også at personell skal gis anledning til å foreta håndfaste valg for å kvalifisere seg til lederstillinger på ulike nivå (FST/P, 2012, pkt.5.3.1). I hvor stor grad dette inkluderer vervede er uklart i FPH del A, men det er uansett interessant at vervede ikke nevnes som del av Forsvarets politikk for utvelgelse og utvikling av ledere.

FPH del D tar for seg personellforvaltning av vervede i Forsvaret og har lover om personell i Forsvaret og tjenestemannsloven som grunnlagsdokument (FST/P, 2012, pkt.1.1 og 1.4). FPH del D er dermed ramme- og regelverk for forvaltning av vervede i Forsvaret, dermed gir den et godt utgangspunkt i forhold til problemstillingen i oppgaven og er en viktig del av teorigrunnlaget. FPH del D er også det dokumentet de fleste vervede forventes å ha en eller annen form for kjennskap til. Dokumentet tar også kort for seg karriereplaner og befalsutdanning for vervede og det er disse punktene som vil benyttes som teori i oppgaven.

I forhold til karriereplaner for vervede henviser FPH del D til at ansvaret for utvikling av karriereplaner for vervede ligger hos den enkelte DIF (FST/P, 2012, pkt.9). Herunder at karriereplaner skal strekke seg utover første vervingskontrakt forutsatt at det inngås flere kontrakter (FST/P, 2012, pkt.9). Det nevnes under punktet karriereplaner ingenting om at en slik plan gjelder videre lederutdanning i Forsvaret. FPH del D nevner allikevel i punkt – karriere etter endt verving - at Forsvaret har et ansvar for tilretteleggelse av videre karriere på bakgrunn av korte kontrakter og at enkelte tiltak er iverksatt (FST/P, 2012, pkt.14). Dette punktet gir et klart inntrykk av at karriereplanlegging for vervede hovedsakelig dreier seg om videre karriere utenfor Forsvaret.

FPH del D skisserer de samme muligheter som Karriere og tjenesteplan – Hæren i forhold til befalsutdanning. Den tar for seg søknadsmuligheter i form av GBU, GBK og KS GJG, samt gjør rede for retningslinjer for å bibeholde lønn (FST/P, 2012, pkt.11). Den skiller seg fra karriere og tjenesteplan på et punkt, nemlig at den også skisserer muligheten for utstedelse av ny åremålskontrakt på grunnlag av innkallelse til opptaksprøver og/eller befalsutdanning (FST/P, 2012, pkt.12). Dermed redegjør heller ikke FPH del D for noen bevisst tilnærming for rekruttering av vervede til KS GJG eller karriereplan for vervede som ønsker videre lederutdanning i Forsvaret.

3.3 Kompetansestyring og mobilisering av kompetanse

Linda Lai definerer kompetanse på følgende måte - «Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål.» (Lai, 2004, s.47). Lai anser kompetanse som en ressurs og verdien av kompetansen er betinget i organisasjonens krav og bruksverdien av kompetansen (2004,s.63).

Det overnevnte blir et viktig grunnlag når man ser på Lai sin definisjon av strategisk kompetansestyring – «Strategisk kompetansestyring innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre organisasjonen og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål.» (2004, s.14).

Innenfor kompetansestyring kan man også snakke om mobilisering av kompetanse (Lai, 2004,s.189). Mobilisering av kompetanse handler om å anvende, utvikle og utnytte den kompetanse man allerede besitter. Dersom man ikke gjør dette risikerer man å miste verdifull kompetanse og potensielle muligheter. Et for høyt fokus på å anskaffe kompetanse fordi man av ulike årsaker ikke ser eller har kartlagt den kompetanse man allerede besitter kan ha negative ringvirkninger. Dermed blir mobilisering av kompetanse en viktig del av kompetansestyring (Lai, 2004,s.189-190).

FPH del A gjør rede for målsettingen for Forsvarets kompetansepolitikk og definerer hovedmål for kompetansepolitikk på følgende måte. «Å utvikle og realisere den enkeltes potensiale og sikre et godt samsvar mellom jobb, evner og kompetanse til det beste for Forsvaret og medarbeideren.» (FST/P, 2012, pkt. 3.2) Dette vil videre lede til en kartlegging og bevisststyring av kompetanse og bruken av den. (FST/P, 2012, pkt. 3.2)

Basert på FPH del A sin redegjørelse samsvarer Forsvarets kompetansepolitikk med Lai sin teori om kompetansestyring og mobilisering. Fokuset på kompetansestyring i oppgaven knyttes opp mot motivasjon og rekruttering. Hvis vi anser vervede som kompetanse Forsvaret allerede besitter, vil KS GJG kunne anses som et viktig verktøy for mobilisering av kompetanse. Dette er forutsatt at vervede omfattes av Forsvarets kompetansepolitikk i praksis.

3.4 Læring

I teori rundt læring har jeg benyttet begreper/teorier fra Kaufman & Kaufman – praktisk erfaringslæring, observasjonslæring og mentorlæring (2009, s.191 og 195). Disse begrepene gir i kombinasjon et teoretisk sammenligningsgrunnlag til dataen innhentet til oppgaven. Særlig fordi det er respondentenes oppfattelse av egen utdanningssituasjon som er datagrunnlaget, dermed er det behov for å se disse begreper/teorier i kombinasjon.

Praktisk erfaringslæring legger til grunn at vi lærer gjennom opplevelser i praksis og at man i etterkant gjennom ettertanke og refleksjon forstår mer av de generelle prinsipper og regler for situasjonen (Kaufman & Kaufman, 2009, s.192). For å operasjonalisere dette i oppgaven må vi anse erfaringen til de vervede før KS GJG som deres første praktiske erfaring og utdanningen ved KS GJG som refleksjon og videre observasjon. Da vil erfaringen de besitter i forkant og utdanningen ved KS GJG kunne anses som en syklisk læringsprosess.

Observasjonslæring er læring gjennom observasjon av andre (Kaufman & Kaufman, 2009, s. 195). Det er flere faktorer som forutsettes for at observasjonslæring skal kunne fungere. Blant annet observasjon under utfoldelse av selve adferden, at man er i posisjon til å observere adferden og at man må ha ferdigheter og evner til å kunne modellere det man har observert (Kaufman & Kaufman, 2009, s.195). Det er også en forutsetning at den man observerer (modellen) besitter den kompetanse og adferd som skal læres (Kaufman & Kaufman, 2009, s.195). Forutsetningene som ligger til grunn for observasjonslæring er i forhold til problemstillingen tilfredsstillende. Dette grunnet Forsvarets hierarkiske system og de krav som ligger til grunn for å besitte leder og utdanningsstillinger.

Et annet begrep som tar for seg observasjons/modell læring er mentorlæring (Kaufman & Kaufman, 2009, s.195). Mentorlæring innebærer at en erfaren kollega veileder og støtter en mindre erfaren kollega. Begge grepene kan knyttes til det man i Forsvaret kjenner bedre som lederforbilder eller det mer allmenn brukte begrepet rollemodell. I forhold til oppgavens problemstilling kan vervede på KS GJG anses som både observasjonsmodeller og mentorer for sine mindre erfarne medkadetter. Herunder vil veiledere og ledelse ved KS GJG, samt tidligere sjefer av de vervede kunne anses som det samme for tidligere vervede kadetter.

3.5 Informantintervju med major Hege Lien – Hærstabens Personellseksjon.

Major Lien ble intervjuet som informant for å få innspill fra HST sitt syn på vervede ved KS GJG og deres tilnærming til videre offisersutdanning av tidligere vervede. I intervjuet fikk hun utdype HST sitt syn på oppgavens problemstilling og besvarte spørsmål tilknyttet temaene – rekruttering og kompetansestyring.

I forhold til tjenesteløp for vervede er Lien klar på at det ikke er lagt mange karriereløp med tanke på å fylle forskjellige stillinger eller videre lederutdanning. Grenaderer har vært lite omtalt i tidligere karriere- og tjenesteplanene, men i de nye skal dette være bedre beskrevet. Årsaken til dette er at det er blitt et mye høyere antall grenaderer i Forsvaret og at de selv etterlyser økt forutsigbarhet i forhold til muligheter og karriere (Lien, 2015).

Lien er klar på at vervede/grenaderer er en veldig viktig rekrutteringsbrønn for Hæren til befalsutdanning. Samt at de 3 utdanningstilbudene som Hæren tilbyr - GBK, GBU eller KS GJG og er tilgjengelige for grenaderer uansett hvor de er i tjenesteløpet. Det viktigste for Hæren er å få de beste til lederutdanning og det er stort talent for lederutvikling blant grenaderene. Pågangen er stor til GBK, de beste grenaderene ønskes inn der. Samtidig poengterer Lien at GBU ved Hærens befalsskole (heretter HBS) ikke dekker hele Hærens behov for befalsutdanning, og at GBK dermed er kritisk viktig (Lien, 2015).

Lederutvelgelse blant vervede/grenaderer skjer ute ved Hærens avdelinger, men opptakene er sentralisert. HST ser utlukkende positivt på at vervede velger å søke KS GJG, det skaper mangfold og kompetansen som grenaderer sitter på er positiv for miljøet. Det er allikevel ikke noe sentralt styrt rekruttering eller pålegg fra HST. Lokal sjef må identifisere personellet og deretter så spiren. Lien antar at det for det meste er interessestyrt fra enkeltindivider som vil søke KS GJG, enn at avdelinger med vervede går bredt ut med informasjon (Lien, 2015).

Kadetter fra KS GJG gjør det meget godt på KS, men andelen med tidligere vervede har vært relativt lav, så vi har lite erfaring med tidligere vervede på KS GJG. De står helt klart ikke tilbake for sine medkadetter, heller tvert imot. I forhold til kompetansestyring av vervede så er det kompetansen til den enkelte som skal styre, uavhengig av personellkategori (Lien, 2015).

4 Drøfting

I dette kapitlet vil jeg drøfte oppgavens problemstilling opp mot data og teorigrunnlaget. Kategoriene – motivasjon, rekruttering og læring vil sette rammeverket for drøftingen. Hvert tema innledes med hovedfunn fra hver kategori, går videre i en drøfting og oppsummeres i en del konklusjon for kategorien. Til slutt vil jeg oppsummere drøftingens delkonklusjoner i en endelig konklusjon som forsøker å svare på oppgavens problemstilling og underspørsmål.

4.1 Motivasjon

4.1.1 Hovedfunn i data tilknyttet motivasjon

Felles for samtlige respondenter var et uttalt ønske om mer utvikling og ansvar enn det de hadde som vervet. Størsteparten av respondentene følte at de stagnerte som grenaderer og ønsket videre utdanning og utvikling. Det tydelig fram blant de fleste respondentene at tiden som vervet var ansett som en slags testfase for å se om de trivdes i Forsvaret. Enkelte viser også til at de ønsket å bygge erfaring på lavt nivå.

I forhold til å søke KS GJG til fordel for GBK er det lite samsvar blant respondentene. Allikevel kan det med fortolkning sammenfattes til at motivasjonen for KS GJG kan knyttes opp i et tidsperspektiv. Enten at respondentene ikke besitter nok stå-tid som vervet til å konkurrere om plass ved GBK, og ikke ønsker å vente. Det andre er et valg å komme seg til KS på kortest mulig tid for å komme i gang med utdanning. Slik fremstår KS GJG som et raskere alternativ siden man da begynner direkte på KS uten pliktår.

Langsiktige planer er noe flere respondentene viser til at de hadde allerede i førstegangstjenesten. Selv om flere er klare på at disse langsiktige planene på det tidspunktet nødvendigvis ikke innebar utdanning ved KS. Herunder gir enkelte respondenter uttrykk for at disse langsiktige planene er knyttet opp i arbeidssikkerhet.

Lønn er ifølge alle respondenter en kritisk årsak. Det å kunne opprettholde økonomisk stabilitet gjennom utdanningsåret var for flere en avgjørende faktor. Selv om et mindretall respondenter uttaler at det var mer en bonus enn en avgjørende årsak. Felles årsak for samtlige respondenter er muligheten til høyere utdanning uten å forlate Forsvaret. Samtidig nevner flere respondenter at KS er en anerkjent utdanningsinstitusjon. Et fåtall påpeker også

positive fordeler og nytteverdien av en utdanning fra KS på det sivile arbeidsmarked på lang sikt.

På spørsmål tilknyttet et ønske om å tjene sitt land gjennom tjenestegjøring som yrkesoffiser svarer samtlige respondenter positivt. Det er imidlertid uklart om disse svarene er noe tvunget når spørsmålet blir stilt av en eldre kadett. Samtlige respondenter nevner i en eller annen form lederforbilder, selv om disse nødvendigvis ikke er tilknyttet motivasjon. Allikevel er min fortolkning at observasjon av offiserer og befal man beundrer også har vært en bidragsytende årsak til motivasjon for KS GJG.

4.1.2 Drøfting motivasjon

En utfordring ved å knytte vervedes årsaker til å søke KS GJG til motivasjon, er at de allerede har tatt en rekke valg knyttet til motivasjon for å tjenestegjøre i Hæren. De fleste respondentene har allerede tjenestegjort 2 år eller mer i Hæren før de søkte KS GJG. Dermed må all drøfting rundt motivasjon ses i lys av at samtlige respondenter allerede har hatt ulike årsaker til å verve seg i utgangspunktet. Dette forventes å påvirke vervedes årsaker til å søke videre utdanning i Forsvaret. Herunder vanskeligjøres kategoriseringen i forhold til tradisjonelle og post-tradisjonelle motiver for tjeneste i Forsvaret. Jeg vil forsøke å belyse min fortolkning av dette i drøftingen

En sentral årsak samtlige respondenter henviser til er følelsen av å ha stagnert som vervet og at de opplevde en mangel på nye utfordringer. Dette kan knyttes til Maslows behovshierarki og behov for vekstmuligheter (Kaufman & Kaufman, 2009, s.94). En opplevelse av liten mulighet til utvikling og nye utfordringer som vervet aktiverer et behov for vekst og personlig utvikling. Det understøtter samtidig Maslows behovshierarki at samtlige underskuddsbehov kan antas å være tilfredsstillt for respondenten mens de tjenestegjorde som vervede, men at behov for vekstmuligheter aktiveres over tid etter hvert som de blir mer erfarne i stilling som grenader eller lignende (Kaufman & Kaufman, 2009, s.94).

Samtidig er min fortolkning at for enkelte respondenter blir behov for aktelse en motivasjon og årsak (Kaufman & Kaufman, 2009,s.95). Særlig de respondentene med lengst tjenestetid påpeker at muligheter og tilgang til videre utdanning/kurs som ikke tildeles vervede opplevdes som frustrerende og lite belønnende. Et konkret eksempel er at respondentene føler de utfører enkelte arbeidsoppgaver som egentlig er tiltenkt befal uten å motta samme lønn

eller anerkjennelse. Noe oppleves som opplevs som mangel på aktelse og skaper et behov, noe en utdanning ved KS kan korrigere (Kaufman & Kaufman, 2009, s.95). Dermed blir behovet for selvrealisering også en sentral del av motivasjonen for å søke KS GJG. Dette med utgangspunkt i at respondentene gir tydelig uttrykk for at KS GJG blir valgt over GBK fordi utdanning ved KS er målet for å søke videre utdanning som vervet. Dette oppfattes som en kombinasjon av behov for aktelse og selvrealisering hos respondentene.

Basert på respondentene er det tydelig at behov for vekstmuligheter er en sentral del av vervedes motivasjon til å søke KS GJG, allikevel tilsier dataen at det er noe mer nyansert enn som så. Behov for underskuddsdekning påvirker også motivasjon for å søke KS GJG blant vervede. Spesielt med tanke på sikkerhetsbehovet i Maslows behovshierarki (Kaufman & Kaufman, 2009, s.95-95). Særlig hvis man ser på sikkerhetsbehov i forhold til opprettholdelse av lønn til å ivareta grunnleggende behov (Kaufman & Kaufman, 2009, s.94-95).

Samtlige respondenter sier at muligheten for å beholde lønn var en viktig eller avgjørende faktor i valget om å søke. De fleste går så langt som å si at uten muligheten for lønn ville KS GJG vært et uaktuelt valg. Noen respondenter påpeker at lønn under utdanningsåret ved KS GJG er nødvendig for å kunne opprettholde den livsstil de har blitt vant med som vervet. På den andre siden påpekes det også av enkelte respondenter at GBK ville gitt et bedre økonomisk grunnlag på veien mot KS og at tidsperspektivet også er en medvirkende årsak. Dette er spesielt med tanke på at KS GJG oppfattes av respondentene som en raskere vei til KS enn GBK.

For flere respondenter er det en viktig årsak at utdanning ved KS gir muligheten til et langsiktig ansettelsesforhold i Forsvaret. Dette kan også knyttes opp mot Maslows sikkerhetsbehov gjennom muligheter for langsiktig arbeidssikkerhet. Dette er interessant med tanke på at sikkerhetsbehov går parallelt med behov for aktelse og selvrealisering for respondentene sett opp mot Maslow behovshierarki. Dette samsvarer med Kaufman og Kaufman sin redegjørelse for Maslow og viser at motivasjon for vekstmuligheter kan aktiveres når et grunnlag av behov for underskuddsdekning er tilfredsstillt, i dette tilfellet sikkerhetsbehov (2009, s.95).

Data fra respondentene tilknyttet motivasjon viser en kombinasjon av tradisjonelle og post-tradisjonelle motiver for å søke KS GJG. Allikevel er det hovedsakelig post-tradisjonelle

motiver som utdanning, arbeidssikkerhet og lønn som dominerer (Sarvas & Hodny, 1998, s.20-21). Dette tolkes til at respondentene allerede har valgt å tjenestegjøre utover førstegangstjenesten og dermed ikke vektlegger Sarvas & Hodny sine tradisjonelle motiver som å tjenes sitt land, militære interesser og identifiserer seg med den militære profesjonen i valget om å søke KS GJG. Tradisjonelle motiver er mest sannsynlig årsaken til at respondenten allerede tjenestegjør i Forsvaret, dermed har respondenten allerede avklart sine motiver for militær tjeneste. Dette fører til at post-tradisjonelle motiver i større grad er relevant for motivasjon til å videreutdanne seg i Forsvaret.

4.1.3 Delkonklusjon – motivasjon

Det er tydelig at behov for vekstmuligheter spiller en stor rolle for vervede som velger å søke KS GJG. Følelsen av mangel på utvikling og utfordringer som grenader trer fram som en tydelig årsak. I tillegg er økonomi eller muligheten for å bevare lønn også en dominerende årsak, selv om noen respondenter ikke vektlegger dette som en avgjørende årsak. Dermed er det en klar konklusjon at Maslows behovshierarki i form av både behov for underskuddsdekning og behov for vekstmuligheter kan knyttes til vervedes årsaker for å søke KS GJG.

I forhold til tradisjonelle og post-tradisjonelle motiver er det mer utfordrende å konkludere. Selv om det i oppgavens teori kapittel ble antatt at tradisjonelle motiver ville dominere på bakgrunn av undersøkelser i andre skandinaviske land (Sarvas & Hodny, 1998, s.21), er det etter analyse av data vanskelig å bekrefte at tradisjonelle motiver dominerer blant respondentene. Post-tradisjonelle motiver som lønn, utdanning og langsiktig ansettelse går igjen blant respondentene. Det kan være fristende å trekke konklusjonen at post-tradisjonelle motiver kan sammenlignes med behov for underskuddsdekning, samt at tradisjonelle motiver dermed har en tilknytning til behov for vekstmuligheter. Dette er nok en realistisk måte å tolke tradisjonelle og post-tradisjonelle motiver opp mot Maslows behovshierarki i de fleste tilfeller. I sammenheng med denne oppgavens fenomen og problemstilling blir en slik konklusjon lite valid. Dette med tanke på at respondentene allerede har en tilknytning til Forsvaret og det militære før de tar valget om å søke KS GJG. Derimot anses det som mer sannsynlig at tradisjonelle motiver kan antas å ha vært dominerende årsaker for respondentenes avgjørelse om å verve seg. Dermed blir typiske post-tradisjonelle årsaker mer sentrale i motivasjon tilknyttet videre utdanning og valget om å søke KS GJG.

Til slutt er det viktig å nevne at rekruttering i Forsvaret også kan ha påvirket motivasjonen til respondentene, dette vil tas høyde for i drøftingen av rekruttering.

4.2 Rekruttering

4.2.1 Hovedfunn i data tilknyttet rekruttering

Rekruttering er temaet med høyest samsvar blant respondentene. Det er til en viss grad ulikheter, men det oppfattes som om det er en usedvanlig sammenfallende oppfattelse av hvorvidt rekruttering har påvirket valget om å søke KS GJG.

Samtlige respondenter gir uttrykk for at rekruttering har spilt særdeles liten rolle og ikke kan anses som en årsak til at de valgte KS GJG. Hoveddelen av respondenter mener det er egen interesse og undersøkelser som førte til at de fant ut om og valgte å søke KS GJG. Samtidig formidler over halvparten av alle respondenter at de opplever det som at Hæren har liten til ingen bevisst tilnærming til vervede som ønsker offisersutdanning.

Respondentene er delt når det gjelder hvordan de oppfatter oppfølging og støtte fra egen avdeling til å søke KS GJG. Enkelte respondenter mener det var minimalt med støtte og vanskelig å innhente informasjon om KS GJG gjennom egen avdeling. På en annen side har andre respondenter opplevd at avdeling har lagt til rette for ekstra trening og veiledning fram mot opptak. Dette oppfattet respondenten som meget motiverende og var en betydelig årsak til at han valgte KS GJG.

Det mest sentrale funnet tilknyttet rekruttering er at samtlige respondenter mener det er tilnærmet ingen distribusjon av informasjon om KS GJG til vervede. Samtidig opplever de lite karriereveiledning utover informasjon om muligheter for GBK. Dette omfatter også medarbeidersamtaler, og der er respondentene tydelige på at medarbeider samtaler har lite fokus på videre karriere utover alternativet GBK.

4.2.2 Drøfting – rekruttering

Hovedfunnene tilknyttet rekruttering går i stor grad på tvers av Forsvarets dokumenter tilknyttet rekruttering, personellpolitikk og kompetansestyring. Et spesifikt punkt er de strategiske mål omtalt i *Bestemmelser for rekruttering i Forsvaret* om å øke effektiviteten av

intern- og re-rekruttering i Forsvaret (PØS, 2009, s.7 og 9). Dette med tanke på at samtlige respondenter mener at rekruttering fra Forsvaret ikke har noen innvirkning på deres valg om å søke KS GJG og at samtlige respondenter faller innenfor en av de to overnevnte rekrutteringskategorier. Det er tydelig at intern- og re-rekruttering av vervede i forhold til offisersutdanning ikke er en del av disse strategiske målsettingene. Dette forsterkes av respondentenes opplevelser som tilsier at informasjon rundt KS GJG til vervede er minimal. Noe som forsterker oppfattelsen av at vervede ikke inkluderes i eller blir ansett som en målgruppe for Forsvarets politikk for utvelgelse av ledere. Uten tilgang på informasjon vil det for vervede være vanskelig å foreta seg det som omtales som reelle valg for å kvalifisere seg til lederstillinger (FST/P, 2012, pkt. 5.3.1).

At respondentene er tydelig på ikke å ha mottatt nevneverdig informasjon eller veiledning rundt videre karrieremuligheter er også et interessant funn. Rekrutteringsbestemmelsen er tydelig på at medarbeidersamtaler og karriereplaner er sentrale verktøy for intern-rekruttering (PØS, 2009, s.7). Det er derfor merkelig at respondentene er så samstemte på at de i liten grad føler de har mottatt veiledning og informasjon om videre muligheter for utdanning i Forsvaret. Dette kan tyde på at veiledning for vervede ute ved Hærens avdeling er noe låst til generisk tjenesteløp for vervede, og at veiledningen ikke tar høyde for de videre karrieremuligheter (GBU, GBK, KS GJG) skissert i Hærens – karriere- og tjenesteplan (Hærstaben, 2015, s.12-13). Dette kan hevdes å være uheldig og i direkte motsetning til Forsvarets karrieropolitikk skissert i FPH, hvor viktigheten av informasjon og utviklingsmuligheter for personell i den tidlige fasen av sin karriere poengteres (FST/P, 2012, pkt. 4.3.3 og 4.3.3.1).

Funn tilknyttet rekruttering sammenfaller mer med informasjonen innhentet gjennom informantintervju med major Lien, selv om det også er noe divergens mellom hvordan major Lien og respondentene oppfatter situasjonen rundt fenomenet. Major Lien sin oppfattelse av at rekruttering til KS GJG blant vervede forekommer gjennom interesse fra enkeltindivider, i motsetning til informasjon og rekrutteringstiltak fra avdeling ser ut til å stemme godt (Lien, 2015). Samtidig er Lien sin påstand om at vervede er en kritisk rekrutteringsbrønn for befalsutdanning ikke forenlig med respondentene sin oppfattelse av rekruttering og karriereveiledning rettet mot vervede (Lien, 2015).

Basert på respondentenes oppfattelser tilknyttet rekruttering er det vanskelig å se for seg at kompetansestyring av vervede er et fokusområde for Hæren. Mangel på informasjon og fraværende støtte til karriereveiledning bygger opp under en oppfattelse av at Hæren ikke anser vervede som en kilde til kompetanse som kan mobiliseres gjennom offisersutdanning. Major Lien påpeker at det i forhold til kompetansestyring av vervede, er kompetanse som styrer uavhengig av personell kategori (Lien, 2015). Basert på innhentet data er det vanskelig å se tegn på en bevisst strategi for å utnytte kompetanse blant vervede gjennom KS GJG. Linda Lai beskriver kompetansemobilisering som en viktig del av kompetansestyring (2004,s.189-190). Videre påpeker Lai at man som organisasjon risikerer å miste verdifull kompetanse dersom man ikke utvikler eller utnytter den (2004, s.189). På grunnlag av dette kan man påstå at Hæren risikerer å miste verdifull kompetanse gjennom manglende informasjon og karriereveiledning til vervede.

4.2.3 Delkonklusjon – rekruttering

Det kan virke som at rekruttering og karriereveiledning i liten grad har påvirket vervede til å søke KS GJG. Respondentenes oppfattelse av rekruttering og karriereveiledning samsvarer i liten grad med store deler av rekruttering, personell og karrieropolitikken skissert i Forsvarets dokumenter. Kombinasjonen av data innhentet fra respondenter og informanten opp mot Forsvarets dokumenter tyder på et markant skille mellom teori og praksis i forhold til vervede som ønsker en lederutdanning i Hæren.

Det kan også virke som at rekruttering har hatt en minimal påvirkning til vervedes motivasjon for å søke KS GJG. Dette understøttes av respondentenes oppfattelse av tilgangen på informasjon til vervede om KS GJG. Samtidig gir en respondent tydelig uttrykk for hvor viktig hans opplevelse av støtte og tilretteleggelse fra avdeling var for hans avgjørelse om å søke KS GJG. Dette bekrefter muligens at rekruttering og karriereveiledning potensielt er et viktig verktøy med tanke på å rekruttere vervede til videre lederutdanning i Forsvaret.

4.3 Læring

4.3.1 Hovedfunn i data tilknyttet læring

Respondentene føler at de til en viss grad påvirker utdanningen ved KS GJG. Dette endrer seg også utover utdanningsåret. Under grunnleggende utdanning opplever de å kunne støtte sine medkadetter uten erfaring. Noen respondenter har også støttet utdanningen ved å holde

grunnleggende leksjoner. Forståelse blir vektlagt av respondentene og noe som blir hjemlet i at de har erfaring fra avdeling og at dette bidrar til å øke deres medkadetter sitt læringsutbytte.

En felles observasjon fra størsteparten av respondentene er at de utover i utdanningen i mindre grad kan støtte sine medkadetter. Opplevelsen av dette varierer noe fra respondent til respondent. Enkelte formidler at progresjonen i utdanningen fører til at medkadetter uten erfaring kommer opp på et nivå som gjør støtte fra mer erfarne kadetter unødvendig. Andre respondenter har en opplevelse av at medkadetter uten erfaring ikke ønsker hjelp eller støtte fordi de har lyst til å finne ut av ting selv.

Respondenten har en blandet oppfattelse om at utdanningen tilpasses slik at den tar høyde for kadetter med erfaring. Noen respondenter mener dette til en viss grad forekommer, mens andre respondenter hevder at dette ikke blir tatt hensyn til.

Respondentene er forholdsvis enige i at de påvirker holdningsutviklingen til sine medkadetter, særlig ovenfor profesjonalitet og ansvar. Samtlige respondenter som går på KS GJG i skrivende stund påpeker at dette er noe tidligere vervede ved skolen har en meget bevisst tilnærming til.

Samtlige respondenter er klare på at de også har læringsutbytte ved KS GJG. Noen viser til det store mangfoldet i erfaring ved skolen, og at dette gir særlig god læring i forhold til ledelse. I tillegg påpeker respondenter at de lærer mye av andre kadetter som også har tidligere erfaring som vervet. En enkelte respondenter påpeker at deres tidligere erfaring fører til at de har lite utbytte av den grunnleggende utdanningen i starten av utdanningsåret.

Ved spørsmål tilknyttet hva respondentene anser som sin største fordel med tanke på erfaring fra tidligere tjeneste, er alle svar tilknyttet tidligere lederforbilder og økt forståelse.

4.3.2 Drøfting – læring

At respondentene føler at de øker sine medkadetter sitt læringsutbytte er ingen overraskelse. Utdanningen ved KS GJG begynner på et grunnleggende nivå som de fleste respondentene har mestret og praktisert som profesjonelle soldater. Dermed vil respondentene til en viss grad kunne ha fungert som rollemodeller for sine medkadetter. Dette kan ses i sammenheng med både observasjons- og mentorlæring (Kaufman & Kaufman, 2009, s.195). Det kan riktignok stilles spørsmål ved noen respondenters uttalelser om den grunnleggende utdanningen og

mangelen på utbytte de opplever av den. Dersom dette påvirker deres utførelse og holdning til utdanningen, vil det kunne påvirke andre kadetter på en negativ måte. Det at kadetter uten tidligere erfaring utover i utdanningen gir uttrykk for at de ønsker å lære ting av seg selv, kan være et tegn på dette.

Respondentene opplever at utdanningen ved KS GJG i liten grad tar høyde for deres erfaringsnivå, særlig med tanke på den grunnleggende utdanningen tidlig i utdanningsåret. Noe som nyanseres med tanke på at noen respondenter forteller at de har gjennomført utdanningsleksjoner for sine mindre erfarne kadetter som del av utdanningen. Dette kan tyde på at de erfarne kadettene har en uformell rolle som støtteinstruktører i tilknytning til grunnleggende utdanning.

I tråd med syklisk læringsprosess tilknyttet praktisk erfaringslæring i Kaufman & Kaufman. Kan det være mulig at respondentene sitter med et annerledes læringsutbytte enn sine mindre erfarne medkadetter fra den grunnleggende utdanningen (2009, s.192). Det at samtlige respondenter henviser til et særlig læringsutbytte i lederskap knyttet til mangfoldet av erfaring de opplever ved KS GJG, kan vær en indikasjon på dette. Det virker dog som om enkelte av respondentene ikke har klart å knytte dette utbyttet til sine uformelle roller som støtteinstruktører under grunnleggende utdanning.

4.3.3 Delkonklusjon – læring

Respondentene opplever at de påvirker utdanningen ved KS GJG. Det motsatte hadde vært overraskende med tanke på kompetansen og erfaringen tidligere vervede har med seg når de starter utdanningen ved KS GJG. Samtidig er det vanskelig å avgjøre i hvor stor grad de påvirker utdanningen. Herunder om utdanningen ville blitt lagt opp annerledes dersom kadettmassen ikke inneholdt tidligere vervede. Det er allikevel tydelig at kadetter med erfaring påvirker utdanningen ved KS GJG, men at det muligens er et potensiale for å utnytte deres kompetanse på en bedre måte.

4.4 Konklusjon

Denne oppgaven er ment å besvare hva som er årsakene til at vervede velger å søke KS GJG. Den forsøker også å besvare underspørsmål som fokuserer på hvordan rekruttering og

karriereveiledning påvirket de vervedes valg om å søke KS GJG, og hvordan vervede opplever at de påvirker utdanningen ved KS GJG.

Det framstår som om årsakene til at tidligere vervede velger å søke KS GJG i stor grad er knyttet til et ønske om utvikling og en videre utdanning i Hæren. Det at KS gir vekstmuligheter og samtidig gir en relevant utdanning som kan nyttes for både videre karriere i Forsvaret og på det sivile jobbmarked i framtiden. Selvrealisering i form av muligheten til å lede og motta økt ansvar forsterker hos de vervede et ønske om å søke KS GJG. Disse årsakene er helt klart sentrale i avgjørelsen om å søke KS GJG. Allikevel virker det som at lønn er en forutsetning for disse årsakene. De fleste vervede ser ikke KS GJG som et relevant alternativ med mindre de kan opprettholde et minimum av sin lønnsituasjon.

Med tanke på at årsakene lønn og utdanning kan ses som sentrale årsaker til å velge KS GJG kan det virke som post-tradisjonelle motiver dominerer vervedes avgjørelse om å søke KS GJG. Det at post-tradisjonelle motiver er såpass sentrale, betyr nødvendigvis ikke at disse er like sentrale i valget om å tjenestegjøre i Forsvaret. Respondentene oppgaven har benyttet har allerede tjenestegjort i Forsvaret over tid, og det er problematisk å trekke slutninger om hvile årsaker og motiverer de har for tjeneste. Det er ikke usannsynlig at tradisjonelle motiver kan ha dominert deres motivasjon for å verve seg, men at post-tradisjonelle motiver kommer tydeligere fram i en avgjørelse om KS GJG som innebærer mer langsiktig tjeneste og utdanning.

Det virker som om karriereveiledning og rekruttering ikke har bidratt nevneverdig til valget om å søke KS GJG. Vervede opplever at informasjon og rekruttering til KS GJG er utilstrekkelig ute ved avdeling. Samtlige av respondentene mener at mangel på informasjon er hovedårsaken til at så få vervede søker KS GJG. Det at karriereveiledning for vervede virker å begrense seg til generisk tjenesteløp for grenaderer og GBK, forsterker inntrykket av at veiledning og rekruttering ikke bidrar til valget om å søke KS GJG. Det virker som om det er en markant forskjell på praksisen av rekruttering og karriereveiledning for vervede kontra det som blir skissert i Forsvarets dokumenter. Årsaken til dette skillet er vanskelig å definere, men det kan spekuleres i at man ute i avdelinger ikke er godt nok kjent med mulighetene som eksistere for vervede utenom GBK og generisk tjenesteløp. Noe som absolutt kan være en årsak til at så få grenaderer søker KS GJG.

Tidligere vervede med sin kompetanse og erfaring påvirker utdanningen ved KS GJG. De opplever selv at mye av den grunnleggende utdanningen er kjent, men får et utbytte av observasjon av og samarbeid med mindre erfarne kadetter. Det virker som oppfattelsen av utdanningen ved KS GJG er delt, noen føler de får god repetisjon og samtidig vokser på ansvaret de blir tildelt gjennom å holde grunnleggende utdanningsleksjoner. Andre respondenter opplever at utdanningen på ingen måte tar høyde for deres kompetanse gjennom grunnet et lavt utdanningsnivå. Det er vanskelig å trekke konklusjoner tilknyttet dette ut av dataen hentet inn til oppgaven. Det er allikevel helt klart at tidligere vervede som kadetter ved KS GJG påvirker utdanningen, om de gjør det i negativ eller positiv forstand har ikke oppgaven grunnlag for å kommentere.

5 Forslag til videre forskning

Et spesifikt forslag til videre forskning utledet av denne oppgaven er tilknyttet rekruttering og karriereveiledning av vervede. Oppgaven har kun benyttet seg av tidligere vervede som allerede har valgt å søke KS GJG. Dette innebærer at den sier lite om grenaderer som tjenestegjør i avdeling sin kunnskap om KS GJG, eller andre utdannings- og karrieremuligheter i Hæren. En undersøkelse blant tjenestegjørende vervede i Brigade Nord vil kunne gi interessante innspill med tanke på rekruttering av vervede til videre utdanning i Forsvaret.

Referanser:

- Caforio, Giuseppe & Nuciari, Marina. (1998) *Introduction*. I Giuseppe Caforio (ed.) *The European Cadet: Professional Socialisation in Military Academies; A Cross-national study* (utg.1 s.17-29). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Generalinspektøren for Hæren (GIH). (2007). *GIHs Beslutningsnotat nr. 1/2007 – Gjennomgående KS*. Hærstaben
- Gustavsen, Elin. (2011). *Vervede i Forsvaret – motivasjon, erfaringer og fremtidsplaner*. (Oslo Files NOV/2011) Oslo: Institutt for Forsvarsstudier.
- Halvorsen, Knut. (2008). *Å forske på samfunnet – en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 5.utgave. Oslo: J.W. Cappelens Forlag AS.
- Hærstaben. (2015). *Karriere- og tjenesteplan Hæren*. Generalinspektør for Hæren.
- Johannessen, Asbjørn, Tuft, Per Arne & Christoffersen, Line. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4 utgave. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kaufman, Geir & Kaufman, Astrid. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4.utg). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Krigsskolen. (2015). *Intern notat: mandat for evaluering av gjennomgående Krigsskole*. Oslo: Krigsskolen
- Lai, Linda. (2004). *Strategisk kompetansestyring* (2.utg). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Lien, Hege. (2015) Informantintervju etter forespørsel.
- Sarvas, Stefan & Hodny, Jioi. (1998). *The motivation to become an officer*. I Giuseppe Caforio (ed.) *The European Cadet: Professional Socialisation in Military Academies; A Cross-national study* (utg.1 s.17-29). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Sjef Forsvarsstaben Personell (FST/P). (2012). *Forsvarets Personellhåndbok del A – Forsvarets personellpolitikk*. Oslo: Forsvarsstaben/Personellavdelingen.
- Sjef Forsvarsstaben Personell (FST/P). (2012). *Forsvarets Personellhåndbok del D – Forvaltning av vervede (grenaderer og matroser)*. Oslo: Forsvarsstaben/Personellavdelingen.
- Sjef personell, økonomi og styringsstaben (PØS). (2009). *Bestemmelser for rekruttering i Forsvaret*. Oslo: Forsvarsstaben.

Vedlegg A: Transkripsjoner

Vedlegg A1 - respondentintervju – Respondent 2 **23.2.2015**

INT:

Hvor gammel er du?

Respondent (heretter R):

Jeg er 26 år.

INT:

Hvor mange år hadde du i Forsvaret før du begynte på KS GJG, inkludert førstegangstjenesten?

R:

Jeg har hatt 1 år førstegangstjeneste også har jeg 4 år som vervet i Telemark bataljon.

INT:

Kjente du til utdanningsordningen KS GJG før du begynte i forsvaret?

R:

Nei, det gjorde jeg ikke. Jeg fikk informasjon om det via internett mens jeg var vervet. Og så ble jeg litt mer interessert etter hvert.

INT:

Etter førstegangstjenesten så vervet du deg. Hva slags stilling hadde du som vervet?

R:

Jeg var geværmann som hovedoppgave, og så blir man jo litt sånn byttet på i geværmann rollen etter hvert. I tillegg fungerte jeg litt som NLF når nestlagføreren var borte. Det er jo kanskje litt det man går lei, at man ønsker å utvide horisonten og utvikle seg, men primært så var jeg geværmann.

INT:

Du var vervet i 4 år, tjenestegjorde du i internasjonale operasjoner i løpet av de 4 årene?

R:

Ja

INT:

Du sa du fikk høre om KS GJG da du var vervet, hvor fikk du høre om det?

R:

Det var egentlig gjennom egen nysgjerrighet, jeg søkte litt på informasjon om videre muligheter i Forsvaret. Vi vervede har jo også en mulighet gjennom GBK i TMBN, det var også en mulighet. Men etter hvert så følte jeg at jeg ville på KS, jeg ville gå Krigsskolen. Da tenkte jeg at det var like greit å bare «kaste» seg inn i det og komme i gang mot KS, altså en plass på KS operativ. Jeg tenkte at jeg ville tjene på å gjennomføre 1 år hvor jeg fikk mer utdanning, selv om jeg hadde vært igjennom en god del før, så er det mye man ikke har vært igjennom også, særlig i forhold til ledelsesutdanning og de fagene der. Det tror jeg var et greit valg, man kan jo spørre seg selv om økonomien selvfølgelig. Økonomisk hadde det sikkert vært bedre å ha blitt i TMBN og gått GBK, men da er det ikke sikkert at jeg hadde fått noen plass på Krigsskolen etter pliktåret.

INT:

I forhold til det økonomiske som du nevner, går du på lønn gjennom kontrakt eller mottar du dagpenger?

R:

Jeg går på lønn gjennom kontrakt, så jeg går på grunnlønn og er fornøyd med det. Det er nok en av grunnene til at jeg faktisk er her. For hvis ikke det hadde vært lønn her, så hadde jeg absolutt valgt GBK.

INT:

Mottok du som vervet noen form for veiledning om videre karriere i forsvaret, karriereveiledning eller planlegging?

R:

Veldig lite egentlig, det står veldig mye på deg selv og hva du ønsker eller vil videre i forsvaret. Jeg føler at når man er vervet, så er man litt i en «verva boble», man kommer på jobb og er litt en av massene som møter opp, går på jobb, gjør det man skal og så er det hjem igjen. Kanskje er det heller ikke så mange ambisjoner blant alle vervede. Da blir det fort til at man må søke det selv og faktisk ville gå videre gjennom å søke informasjon.

INT:

Når du sier å søke informasjon, du fortalte at du fikk høre om KS GJG da du var vervet. Fikk du den informasjonen fra nærmeste sjef eller personell seksjon i bataljonen, eller var det noe du fant ut av selv?

R:

Det var noe jeg fant ut selv via internett, leste om ordningen der og så en mulighet. Det var vel egentlig den eneste veien å gå, enten det eller GBK.

INT:

Hva vil du si var hovedårsaken til at du som vervet søkte KS GJG?

R:

Det var at jeg vil være i forsvaret, jeg ønsker en karriere her. Ønsker den utdanningen, har hørt veldig mye positivt om Krigsskolen som lederutdanning. Jeg følte at det ikke var nok for meg å bli sersjant etter GBK. Nå har jeg vært noen i forsvaret, og man får jo noen ønsker om hva man virkelig vil videre.

INT:

Kjente du til tilsetningsvilkårene rundt KS GJG for vervede?

R:

Det jeg visste var at så lenge jeg hadde en kontrakt med avdeling og da kom inn på KS GJG, så ville lønn i forhold til mitt lønnstrinn og min lønnsramme fortsette. Ja, det ble noe redusert, men mye bedre enn å skulle gå på dagpenger.

INT:

Opplevde du som vervet at forsvaret har en karriereplan for vervede som ønsker en offisersutdanning?

R:

Nei det syns jeg ikke. Jeg syns det å være vervet i TMBN er en veldig bra tilværelse, en fin jobb, men informasjon og veiledning om videre karriere i forsvaret syns jeg er mangelfull. Som sagt så må du søke all informasjon selv. Du må virkelig ville det, du må oppsøke og finne muligheter og veier du kan gå. Ja, det er informasjon om GBK, men da må du ha vært vervet så og så lenge. For hvis du kommer so ny vervet så må du først ha 2 år. Så informasjonsstrømmen syns jeg er veldig dårlig. Både fra de som jobber der og eksternt.

INT:

Var dette noe du diskuterte med andre vervede du jobbet med, var dette noe dere pratet om?

R:

Ja, når jeg først bestemte meg for at dette er jeg gira på så ble det en del «sparring» med medsoldatene mine. Men, det har litt med ambisjoner å gjøre og hva man ønsker. Jeg føler det er en god andel som ikke ønsker å gå videre og det kan være fordi de rett og slett ikke har informasjon om det, de vet kanskje ikke noe om økonomiske vilkår, både karriereløpet videre og muligheter man kan få. Eller at tilværelse her (KS GJG) ikke er så ille so mange kanskje tror, basert på det at man blir en rekrutt igjen.

INT:

Jeg kommer til å gå gjennom en rekke uttalelser som dreier seg om motivasjon for å søke KS GJG. Jeg ønsker at du svarer i hvor stor grad du identifiserer deg med uttalelsene og gjerne at du utdyper.

«Jeg har hatt ambisjoner om en offisersutdannelse siden førstegangstjenesten»

R:

Ja, det hadde jeg. Jeg tenkte på det, ønsket det etter mitt første år, det her er noe jeg vil. Men jeg ville også være soldat, jeg ville være profesjonell og vervet før jeg bestemte meg for å gå hele veien. Men tanken var der.

INT:

Så du ønsket å få erfaring på lavere nivå før du søkte?

R:

Ja.

INT:

«Jeg fortsatte som vervet etter førstegangstjenesten med et mål om å søke videre utdanning i forsvaret».

R:

Ja, det gjorde jeg, men hvor lenge var jeg usikker på. Jeg ville ha noen år som vervet, jeg ønsket å oppleve det samholdet og det jeg hadde hørt om fra andre. Så fikk jeg heller ta utdanningen når jeg var klar for det.

INT:

«Jeg begynte som vervet i forsvaret uten langsiktige planer».

R:

Ja, til en viss grad gjorde jeg jo det. Men man jo får jo på en måte en forståelse om – liker jeg eller liker jeg ikke det her. Tiden som vervet var jo definitivt med på å forsterke at jeg likte det her og at jeg synes det var en kul tilværelse. Og så ser man jo mulighetene da, etter hvert.

INT:

Så ønsket om en utdanning i forsvaret ble forsterket med tid i forsvaret?

R:

Ja, samtidig som jeg følte at jeg ikke fikk utviklet meg noe som vervet etter hvert. Som geværmann så får man jo nye kurs og våpensystem som skal læres, men den utviklingen for å komme høyt, få mer ansvar, få et bedre innblikk er liten.

INT:

Du nevnte tidligere at økonomi var en stor del av din beslutning om å søke KS GJG. Hadde du søkt hvis det ikke var lønnet utdanning ved KS GJG?

R:

Da tror jeg at jeg hadde valgt GBK, som jeg hadde muligheten til og heller gjort det. Vært et år i avdeling og heller søkt KS som befal. For å ha muligheten til å opprettholde økonomien hele veien. Nå er jo ikke jeg så ung etter å ha vært i avdeling i noen år. Man har jo leilighet og forpliktelser, regninger som må betales. Så da kan man ikke bare si «adios» til det.

INT:

I hvor stor grad ble valget ditt om å søke KS GJG, basert på et ønske om å tjenestegjøre i det norske forsvaret som yrkesoffiser? Altså med tanke på forsvar av landet.

R:

Det at jeg har vært ute i INTOPS har bidratt til at jeg nok har et større innblikk enn mange andre på KS GJG. Man vet på en måte hva det går i, man vet litt mer om forsvaret ute og det å løse oppdrag. Det er jo selvfølgelig med i tankene og noe man ønsker, det er en del av jobben so man trives i og da var valget lett.

INT:

Hvis du hadde fått plass på GBK, ville du fortsatt vurdert å søke KS GJG?

R:

Jeg fikk mulighet til GBK vinteren før jeg søkte KS GJG. Da tok jeg en snakk med troppssjefen min om at jeg heller ville søke KS GJG til sommeren. For da å kunne komme rett inn på KS, siden man må ha et pliktår etter GBK før man kan søke KS. GBK hadde derfor ødelagt to søknadsrunder for meg til KS på Linderud. Derfor valgte jeg å søke KS GJG for å komme meg til KS litt fortere. Det var et valg jeg måtte ta der og da, og nå syns jeg det var det riktige valget.

INT:

Hva sa troppssjefen din til det?

R:

Han var veldig positiv til det, han forstod egentlig hvorfor jeg valgte det. Det var jo KS som var guleroten for meg, det å komme til Linderud å begynne på utdanninga der. Jeg ser på dette (KS GJG) som en mellomstasjon til den virkelige Krigsskolen på Linderud. Det føler jeg ikke er noe å legge skjul på, man har jo som sagt helt ferske folk og man har jo flere vervede som har vært med på litt annet. Så det var en for og imot vurdering på hva jeg virkelig ønsket. Som jeg sa i sted så tror jeg dette er og blir et veldig bra år. For jeg tror man lærer veldig mye mer her enn man gjør på GBK. Her har man faktisk, kan kalle rekrutter man skal tilnærme seg, og grenaderer. Det er ikke bare motiverte grenaderer som på Rena, noe man fort tar for gitt.

INT:

Så tidsaspektet ble en sentral del av din beslutning av valget om å søke KS GJG?

R:

Ja, det ble det. Når jeg først ville på KS så ble det greit å komme seg ditt så fort som mulig.

INT:

Du har allerede svart litt på dette, men. For deg så var det tydelig klart at det mest hensiktsmessige for deg var KS GJG. Tror du at du stiller bedre rustet til KS etter dette året på GJG eller ville du vært bedre rustet med GBK?

R:

Det var noe vi diskuterte mye i forhold til KS GJG sitt rykte og omtale. Det er veldig mye ferske folk (på GJG), noen kommer rett fra VGS. Kontra det å være på GBK og ha lang ferdsel som vervet, for så å søke Krigsskolen. Så tror jeg det går litt på rykte og

omtale, men så lenge du leverer når du kommer på KS og du viser at du faktisk kan ting. Så tror jeg ikke det har noe å si, i enden så har jo alle Krigsskolen. Jeg tror ikke det har så mye å si eller at GJG er så negativt som noen vil ha det til.

INT:

Du snakker litt om rykte og omtale til KS GJG, hvordan følte du at inntrykket ditt var av KS GJG som grenader i avdeling?

R:

Jeg har jo en bekjent som jeg jobbet med i avdeling før som har gått KS GJG. Han sa det var et år som for mange ble litt tungt, fordi man hater litt og har vært gjennom mange av tingene før. Samtidig så er det jo et helt år, kontra et kortere GBK løp. Totalen var allikevel at det var, at man lærte mye og fikk mange momenter man kunne jobbe med. Sånn sett var det en vanskelig overveielse, men når jeg visste at økonomien var der. At KS på Linderud var guleroten i enden og der er man i anførsels tegn sikret hvis man kommer inn her og leverer. De faktorene avgjorde, selv om det var noen hårete rykter.

INT:

Nå som du selv er her på KS GJG, ser du noen sannhet i de hårete ryktene?

R:

Ja, det gjør jeg. Nå kommer jo jeg fra en avdeling som er oppe å nikker. En avdeling som er bra og har levert ute over tid. Til å jobbe sammen med helt ferske, unge gutter og jenter. Jeg ser jo den at når man kommer på Linderud med ett år i sekken og ikke har noe forståelse fra hva en avdeling er eller hvordan det er i førstegangstjeneste osv. . For det er jo litt annerledes i førstegangstjenesten enn det er her. Da tror jeg fort at det kan bli litt rykter og at man fort tilnærmer seg ting litt annerledes, man har jo bare vært i en skolesituasjon, man har aldri vært i en fungerende avdeling. Om den er vernepliktig eller profesjonell, så har man allikevel ikke vært der.

INT:

Hva ser du som den største fordelen med å ha gått på KS GJG?

R:

Den største fordelen for meg, det tror jeg er å komme inn i skoletilværelsen i mye større grad enn jeg ville gjort via GBK. Der tror jeg det ville blitt mer sånn «kompis opplegg», gamle kjente som skal få sersjant gradene og gå opp i en LF eller NLF i stilling i et trygt miljø. Her er det en skole situasjon, det er mye du må tilegne deg og bli kjent med. Lærer mer om lederegenskaper og det utvikler også meg, i stedet for å være på «trygge» Rena hvor jeg allerede er kjent.

INT:

Hva ser du på som den største svakheten med å gå KS GJG da?

R:

Den største svakheten for meg det er jo økonomien. Jeg kunne tjent mer i avdeling gjennom GBK også er det vel. Hmmm, det er litt vanskelig å svare på nå, jeg har ikke tenkt så mye på det. Akkurat nå (under grunn året) er det jo veldig sånn at man skal være positiv hele tiden og nå er året snart over, det har vært et bra år hvor jeg har fått utviklet meg osv.. Om du skjønner?

INT:

Ja.

R:

Økonomien er den som kanskje er den største svakheten også fritid ikke minst. Det er lange dager, så det tror jeg er svakhetene, dårligere økonomi og mye mindre egentid.

INT:

Føler du at erfaringen du har som vervet før GJG på noen måte kan ses på som en erstatning for erfaringen du ville fått med et pliktår før KS?

R:

Ja og nei. Med ja, så tror jeg at jeg kan lære bort ting jeg har lært som vervet. Men igjen så får ikke de uten erfaring den førstegangstjeneste erfaringen i forhold til å ha vært rekrutt, være en av gutta og jentene i troppen, eller forholdet til befall over deg. De mangler den opplevelsen når de selv blir befall, de mangler spekteret og forståelsen for hvordan det er å være på bakken. Det går de glipp av her.

INT:

Nå tenkte jeg mer på hvordan din erfaring kan ses på i forhold til erfaringen du ville fått med et pliktår etter GBK og om den kan erstatte pliktåret?

R:

Ja og nei. Med erfaring i forhold til å operere i lag, våpensystemer osv. så er det nok en god erfaring. Men med tanke på lederskap som sersjant, så ar jeg nok ikke fått like mye lederutvikling på den biten, det har jeg ikke.

Men, for å utdype det. Så tror jeg at siden jeg kommer fra en vervet avdeling, så har jeg nok jobbet med litt andre sersjanter og fenriker enn jeg ville gjort i en vernepliktig avdeling. Hvor befalet kommer rett fra befalsskolen, det blir fort to forskjellige tilnærminger hvordan de opptrer. Så jeg har nok sett mange gode eksempler, i forhold til hvordan det hadde vært å jobbet med «rekrutt sjanter». Så det tror jeg er en fordel.

INT:

Så du tror du har hatt utbytte av å se mange gode lederforbilder som vervet, som du lærte av?

R:

Ja, det tror jeg. Selvfølgelig nei også, man har jo også sett mindre gode lederforbilder.

INT:

Opplever du at utdanningen ved KS GJG tar høyde for kadetter med tidligere militær erfaring utover førstegangstjenesten

R:

Ja, det føler jeg. Jeg føler at grunnpakken har vært der og den må være der siden det er mange her som er helt ferske. Men, min motivasjon og det som har motivert mer, er at det ikke har vært så mye av spesifikke ting. Så jeg får på en måte. På de punktene hvor jeg selv ikke er fullt så god, så får jeg puttet inn erfaring, nye inputs, og får lært noe. Kanskje er det noe jeg har glemt eller ikke har lært fra før eller så har jeg fått trent enda mer på ting jeg kunne fra før. Men det kommer sikkert litt an på hvordan holdning og hva slags motivasjon man går inn i det med. Jeg har i hvert fall prøvd å gå inn i det med motivasjon og holdningen - at her kan jeg fortsatt lære mye. Det har funket for meg for å holde det oppe. Særlig på de kalde dagene hvor man skal gjennomføre hurtigstillingsbesettelse, som man har gjort mer enn et par ganger før.

INT:

Så du finner motivasjon i det at du får utviklet det grunnleggende også?

R:

Ja, prøve å lære hele tiden. Det er ikke alltid det funker selvfølgelig, men jeg prøver å se de mulighetene.

INT:

I hvor stor grad opplever du at din tidligere erfaring styrker læringsutbyttet ditt her på KS GJG?

R:

Det tror jeg også blir et ja og nei svar. Det er jo alltid nye driller som må læres på nytt. Det har jeg erfart er vanskeligere, enn å lære det fra bunnen av uten andre erfaringer. Samtidig så kan man jo også bygge videre på noe man allerede har lært og man kan gjøre litt om på det. Så har man jo en større erfaringsbank eller større erfaringsbank enn de ferske. Så det tror jeg at jeg kommer til å ta med meg videre i min militære karriere. At man har sett og opplevde litt andre ting og kan utnytte det.

INT:

I forhold til erfaringsbanken du snakker om. I hvor stor grad opplever du at din tidligere erfaring styrker læringsutbyttet til medkadettene dine?

R:

Ja, jeg håper jo det. Jeg har jo fått tilbakemelding på at jeg skal komme med det jeg kan, og så får heller de sortere ut hva de tar for god og dårlig fisk. Men det kommer jo litt an på hva slags driller vi skal gjennom, om de er nye eller jeg kjenner de fra før. Så går det jo litt på situasjon og lende, som i for eksempel SIBO så dreier det seg mer om forståelse og når man har gjort det noen ganger. Så har man jo litt mer forståelse i selve operasjonen. Så det kan man dra med seg å prøve å formidle videre, det kan nok bidra til at de kommer fortere opp på et høyere nivå, enn om man ikke hadde gjort det.

INT:

I forhold til holdninger og framferd, føler du at du styrker holdningsutviklingen til medkadettene dine. Med holdninger så tenker jeg på plikt og ansvar, skjønner du hva jeg mener? At du bidrar til at de forstår systemet bedre.

R:

Ja, jeg føler det. Det er jo en runde jeg gikk med meg selv når jeg kom inn, i forhold til å være vervet og du er vant til å følge strømmen. Man har liksom ikke ansvaret, men det er jo det ansvaret jeg har søkt og ønsket. Så jeg føler at det har gått veldig bra, jeg prøver å ta i et tak og vise at jeg virkelig ønsker dette. Så da tror jeg det har gjenspeilet seg til andre medkadetter.

INT:

Har medkadettene dine kommentert dette?

R:

Ja, via har jo hatt noen runder med tilbakemelding. Selvfølgelig kan man alltid bli bedre. Men jeg føler ikke at jeg har hatt noen dårlige holdninger å vist dårlige holdninger, det er jo alltid situasjoner hvor man ikke er optimalt, men alt i alt så føler jeg at formidling av holdninger har gått greit.

INT:

Du kommer jo fra en avdeling med veldig klare profesjonelle verdier, føler du at du har tatt med det hit til KS GJG og fått det til å smitte over på medkadettene dine?

R:

Ja, nå er jo ikke uniformer i henhold og lignende det min gamle avdeling er best kjent for. Så nå handler det om å sette seg inn i hva som er riktig og opprettholde det, man er

liksom ikke på Rena leir lenger, hvor man bor, sover og går i det som best passer deg. Så det har jeg bare godtatt, jeg synes det har gått ganske greit. Det ligger jo i pakka, nå representerer jeg jo KS.

INT:

Føler du så langt at forventningene du hadde til KS GJG før du søkte er innfridd?

R:

Ja og nei, jeg føler at utdanningsløpet er ganske bra. Det er mange momenter og mye vi er igjennom, det er hektiske dager. Man må opp om morgenen og man må lese, men jeg føler at instruktør biten kunne vært på litt høyere nivå. Det føler jeg, at de kunne... Det er noen med veldig mye erfaring og så er det noen med ikke så mye erfaring. Men at det i hvert fall, at erfaringen og den kunnskapen om militær fagligdyktighet var på plass da. Samt lederegenskaper, at de kunne se lederutviklingen og gi deg mer tilbakemeldinger og feedback enn det som er blitt gjort.

INT:

Hvordan tror du erfaringene du bygde deg opp som grenader vil hjelpe deg når du er ferdig med KS GJG og du begynner på KS på Linderud?

R:

Jeg håper jo det, jeg tror jo det er en fordel å ha vært i både en verneplikts avdeling og en vervet avdeling. Så jeg vet jo hvordan det er å være på de planene. Det tror jeg kommer til å styrke meg, i hvert fall når jeg kommer ut fra KS. Men på KS vil man jo også møte andre med masse erfaring, folk som har vært lagfører, troppssjefer osv. Det gleder jeg meg til, for da føler jeg at jeg også kan lære mer, i hvert fall mer enn jeg kan lære av «Lise Lotte» på 19 år som kommer rett fra videregående skole. Så det gleder jeg meg veldig til, og jeg føler jo også at jeg har med meg mye i sekken som ikke alle har. Det er jo mange som har gått rett ut i en lagfører stilling fra HBS og har mye erfaring med det. Men de har kanskje ikke erfaring fra den vervede delen av forsvaret.

INT:

Du nevner det å lære av medkadetter og at du gleder deg til det på Linderud, men føler du at du har lært noe av de mindre erfarne medkadettene dine på KS GJG?

R:

Ja det har jeg. Jeg har lært, men det blir ikke på det militærfaglige. Det er mer på lederutvikling og på tilbakemeldinger ol. Så er de jo mye mer skole flinke, de kommer rett ut fra skolen og kan mange tips og triks i forhold til det. Det vil jeg si at jeg har lært av. Men så er det det å kunne sparre med noen andre som har mye erfaring da, særlig innad i laget. Som man kan sparre med og lære av, få nye inputs av. Det er jo ikke alle

som har forståelsen for hvordan en militær operasjon fungerer og som har den overordnede forståelsen for hvordan ting fungerer, så det gleder jeg meg litt til.

INT:

Hva opplever du som det største læringsutbyttet du sitter igjen med fra KS GJG så langt?

R:

Det største læringsutbytte er de erfaringer jeg gjør meg i føringsroller. Det å virkelig få vært lagfører, det å finne meg selv og min leder stil i forskjellige situasjoner. Hvordan man tilnærmer seg andre, det har jeg lært mye og hvor forskjellige vi er som mennesker. At det er så mange forskjellige personligheter som må tilnærmes på ulike måter, det syns jeg er spennende og gleder meg til å lære mer av.

INT:

Hva tror du er årsaken til at så få grenaderer velger å søke KS GJG?

R:

Det håpet jeg på at du skulle spørre om. For det første, så er det det med informasjon, det er alt for dårlig informasjon om hvordan det faktisk er på denne skolen, hvor det faktisk ligger og hvor mange som går her. Hvordan hele studieløpet fungerer og ikke minst at det er mulig å opprettholde økonomien, at du får lønn. At du har mulighet til å bo på 20 eller 20 kvadrater, at du kan ha et liv og at du slipper å bo på seks manns rom. Det er mulig at man må det en liten periode, men det klarer alle. Så tror jeg at avdelingene har skylapper, de ser bare sitt oppdrag hele tiden og de ønsker kanskje å få folk på GBK for å få de tilbake igjen, men muligheten til å gå her og utvikle seg på en litt annen måte enn GBK tror jeg er sunt. At det blir en kombinasjon av folk med GBK og GJG.

Samtidig er det at du er rett på et KS løp er en fordel, for jeg tror mange av de som går GBK blir lei Rena etterhvert. De hadde kanskje lyst på KS, men så blir de lei Rena og litt lei forsvaret fordi det tar så mye av fritiden og at man ender opp med ikke å gå videre. Da tror jeg det fort blir en brems, at man bare velger å være LF et par år g heller søker politihøyskolen eller andre ting som veldig mange gjør. Ikke minst er et resultat av det at det er for lite informasjon om Krigsskolen generelt i avdeling. Det tror jeg er noen av grunnene til at grenaderen ikke søker GJG eller heller ønsker GBK.

INT:

Tror du økt karriere veiledning eller planlegging fra forsvaret sin side hadde økt antallet grenaderer som søker KS GJG?

R:

Ja, det tror jeg absolutt og det å få det positive innblikk i hva KS GJG faktisk er. Og at man ved en medarbeider legger fram eller gir informasjon om de muligheter som finnes.

I hvert fall til de som ønsker å gå videre, så man vet at man har de muligheter som bli lagt fram. Jeg tror at man i avdeling tenker veldig oppdragsrettet og at man kun tenker på øvelsen neste uke og ikke ser framover lengere enn til ferien. Det var jo grenaderer i min avdeling som hadde vært grenaderer i seks til ti år, og det er jo veldig bra, vi trenger de også. Men vi kunne lagt bedre til rette or at de utvikler seg lenger i løpet, det er jo selvfølgelig ikke alle som har ambisjoner om det. Men jeg tror mye av grunnen til det er informasjonsflyten og at de ikke får veiledning og rådgivning som kunne bidratt til at noen velger et løp som dette.

INT:

Tror du flere av dine medsoldater som var vervet ville søkt KS GJG hvis informasjonen var bedre?

R:

Ja, det tror jeg absolutt. Bare det å kunne fått en som har vært vervet og har gått KS GJG. Fått en brief og en infoflyt fra de som har vært i samme situasjon, for å kunne se at det faktisk fungerer veldig bra. Det er jo faktisk bare ett år, så er du på KS i Oslo og da er jo løpet noe helt annet. Da sitter du kanskje som troppssjef om fire år. Kan drive operasjoner og virkelig få et litt annet syn på forsvaret. For det må jeg si at jeg også har fått. Det blir veldig – grenaderen er grenaderen og han drar på de kursene han får, så kommer han tilbake og leverer det og sånn går årene, for dagene går fort.

INT:

Avslutningsvis, er det noe jeg ikke har spurt om som du føler er viktig og har lyst til å legge til?

R:

Nei, jeg føler jeg har fått snakket om alt om vervet tilværelse og hvordan det er. Men, ja de kan nok være mer imøtekommende også, støtte mulighetene litt bedre. De ulike delene av forsvaret også som for eksempel Forsvarsbygg, det må komme mer informasjon om mulighetene som bolig osv. at alle ting rundt utdanningen faller på plass. Det å komme seg ut fra gutterommet på Rena tror jeg kunne vært sunt for mange. Plutselig så slutter an etter 6/7 år også er man på bar bakke. Det savnet jeg i hvert fall.

INT:

Altså en mer helhetlig tilnærming for vervede?

R:

Ja, som bidrar til at man kan se Forsvaret i litt større perspektiv enn bare avdeling.

Vedlegg A2 - informantintervju – Major Hege Lien ved HST**24.2.2015**

Intervjuer (heretter INT):

Kan du kort redegjøre for eller utdype tjenesteløpet Hærstaben (heretter HST) ser for seg for grenaderer?

Informant Hærstaben (heretter HST):

Grenaderene rekrutteres i avdelingene og er ment til å fylle en rolle ved avdelingen basert på den kompetansen de har. Dette for å skape kontinuitet og kompetansebredde. Da blir det ofte til at de etter å ha gjennomført en kontrakt, gjerne gjennomfører en kontrakt til i samme tjenestestilling i samme avdeling. Det er ikke lagd mange karriereløp med tanke på å fylle forskjellige stillinger for grenaderer. Men det spørsmålet kan vi komme tilbake til.

INT:

Har HST noen karriere og tjenesteplaner for grenaderer?

HST:

Ja, det er det. Nå har vi revidert Hærens karriere og tjenesteplan, den vil gi noen svar. Grenaderene har vært veldig lite omtalt i de tidligere karriere- og tjenesteplanene, men i de nye er det bedre beskrevet. Under arbeidet med de nye fant vi ut at ny personell og befalsordningen som kommer i 2016 vil inneholde så mye nytt at det vil omfatte grenaderer i større grad. Så vi bestemte oss for å vente litt før vi tar det store dypdykket i karriere og tjenesteplaner for grenaderer. Allikevel er det i mye større grad innbakt i ny tjenesteplan.

INT:

Et det nye fokuset på karriere og tjenesteplaner for grenaderer et resultat av den høye «turnover» blant grenaderer?

HST:

Ja, det er jo i all hovedsak for at det har blitt flere og flere grenaderer. Det er implisitt blitt færre vernepliktige og avdelingsbefal, og grenaderer utgjør en mye større andel av ansatte enn de gjorde før. Det innebærer at vi må ha bedre planer enn det vi har hatt. I Hærens tidligere planer så ble kanskje grenaderene i større grad ivaretatt i sin egen avdeling. Det er jo TMBN og HRS systemet som har gjort det best og hatt flest grenaderer.

Med tanke på at vi nå skal ha flere grenaderer i andre bataljoner også, så krever det at vi utvikler karriere og tjenesteplaner for dem også. Og selvfølgelig turnover, at vi ønsker å heve stå tiden. Da etterlyser jo grenaderen selv også dette med forutsigbarhet og hvilke muligheter som finnes for dem, på lik linje med øvrig befal. Så da tenker jeg at det er både det med turnover og at det blir fler av dem.

INT:

Vervede og kompetanseplan, nå snakker vi jo karriereløp. Den nye karriere og tjenesteplanen, tar den høyde for videre karriere i forsvaret for grenaderer. At de kan steget videre, at det er en progresjon?

HST:

Som grenaderer eller at de trer ut som grenaderer og videre som befal og offiser?

INT:

Ja, to delt, finnes det et langsiktig løp hvor de har progresjon som vervet, men også om det finnes en mulighet for å ta steget opp som befal eller offiser?

HST:

Vi må jo nå forholde oss til dagens regelverk, uten å synse på det som kommer. Det som er effektivt nå er at de i stedet for kun kan stå på tre kontrakter av 3 år, nå kan ta fire kontrakter av 4 år og dermed kan være grenaderer i 12 år. Innenfor den perioden er det tenkt at de skal ha et utdanningsløp med tre moduler for kompetanseheving. En i hver kontrakt, samt et avviklingskurs i den siste kontrakten. Det er det formelle alle får tilbud om. I tillegg til det kan man ta fagspesifikke kurs gjennom kurs katalogen og avdeling, men det kommer an på hva avdelingen legger til rette for også.

For de som ønsker å komme seg et skritt videre. For det er ingen tvil om at grenaderer er en veldig viktig rekrutteringsbrønn for forsvaret og hæren i forhold til å rekruttere inn til befalsutdanning. Enten at de tar befalskurs, ren GBU 1 + 1 eller gjennom KS GJG. Det er de tre utdanningsalternativene som hæren tilbyr hvis du har lyst til å fortsette. Da er det jo mulig å hoppe på alle disse, uansett hvor du er i grenadersløpet.

INT:

Så HST ser positivt på grenaderer som har lyst til å bli befal eller offiserer, det er en viktig rekrutteringsbrønn for hæren?

HST:

Absolutt, det er veldig veldig viktig. Jeg tenker det at det viktigste for hæren er å få de beste og det er alltid talent for lederutvikling blant grenaderene også. Da må de få muligheten til befalsutdanning. Det grunnleggende befalskurset har jo sitt utspring i at none har en fagkompetanse fra tidligere som vi ønsker å ta med oss videre, uten at de trenger å gå et helt år på skole med grunnleggende utdanning som grenaderene har fra

før. Det er jo de beste grenaderene vi ønsker inn der, samtidig så dekker ikke ett års befalsskole hele hærens behov for befalsutdanning, så er vi helt avhengig av GBK. Søker massen til GBK er veldig stor og majoriteten av den er jo grenaderer. Så det er absolutt viktig.

INT:

I hvor stor grad fokuserer HST på lederutvelgelse blant vervede. Er det noe dere må pålegge avdelingene eller håndterer de det selv?

HST:

Det er avdelingene som utfører det, men føringene kommer jo fra HST. Vi ser at grenader opptakene var veldig lokale før, de ble kjørt ute hos avdelingene og da ble opptakskriteriene litt varierende, så nå har vi sentralisert disse også. Det er ette føringene fra HST, og da ser vi at det blir et mye bedre opptak og vi får de beste og de vi vil ha med oss videre, men kandidatene er jo nominert fra avdelingene. Så det er jo stort sett avdelingene som sender sine videre, men det at alle er selektert etter samme malen, gjør at de også kan gjøre en god jobb i andre avdelinger etterpå. Så de ikke kun blir håndplukket fra en kultur eller troppeart.

Vi har jo sett at det blir fler og fler grenaderer og at utfordringene starter lokalt og derfor har HST måttet ta tak, både i forhold til kompetansehevingstiltak for å få felles mal på det. En felles mal på utvelgelse i forhold til hvem som skal få befalsutdanning og gi åpning for grenaderer på flere arenaer. Så det er nok toppstyrt, men etter en anmodning fra noen på bunnen. I forhold til kompetanse så er det nok mye bedre å være grenader i dag enn det var for ti år siden.

INT:

Hva er HST sitt syn på vervede som velger å søke KS GJG?

HST:

I den grad det er noe syn på det, så tenker jeg at det bare må være positivt. Det er jo med på å skape mangfold på GJG kullene og den kompetansen som grenaderene sitter på er bare positiv for miljøet. Det at vi har med oss folk som er dyktig på hær faget tenker jeg er veldig positivt. Så får man også en god dynamikk i gruppa.

INT:

Er det noe HST ønsker og jobber for, eller skjer det tilfeldig?

HST:

Når vi er ute å rekrutterer, så tenker jeg at det er noe som blir sagt og hvem som er søknadsberettiget til det. Så hvis noen har en talentfull grenader ved sin avdeling, for dette blir jo lokalt ved avdeling. Så tenker jeg at det individet gjerne må komme å spørre hvis de har lyst til å fortsette. Det er gjerne den veien det kommer, enn at det

kommer noe sentralt styrt at vi ønsker at flere grenaderer søker. Nå ligger jo åpningen der for at grenaderer kan søke KS GJG og da må spiren være sådd fra før. Da må lokale sjef identifisere den gutten eller jenta som vi må ta med videre, da har vi enten GBK eller og hvis de har lyst til å gjøre noe mer så har vi KS GJG.

Jeg vet ikke, men jeg innbiller meg at det er mer interessestyrt fra det enkelte individet som eventuelt måtte ønske å gå KS GJG. Enn at avdelingen går brett ut med det.

INT:

Med tanke på at HST ser på det vervede miljøet som en viktig rekrutteringsbrønn for befalsutdanning, har HST noen tanker om at det vervede miljøet kan være en like stor rekrutteringsbrønn til offisersutdannelse via KS GJG?

HST:

Ja, absolutt vi vil jo bare ha de beste. Hvor de komme fra er jo egentlig irrelevant. Når de kommer ut av KS så har de jo uansett den samme statusen. Vi ser jo det at kadetter fra KS GJG gjør det veldig bra på KS og også i tjenesten når de kommer ut. Andelen med grenaders bakgrunn har jo vært såpass lav, med ca. 1-5 i hvert kull, så det er ikke så mye erfaring med det Men de står jo heller ikke noe tilbake, heller tvert imot. Jeg tenker jo også at det heller ikke er noen menneskerett å ta befals og offisersutdanning heller. Det viser seg jo at flere av de som blir sendt på GBK ikke har det lederpotensialet man kanskje trodde, selv om den enkelte kanskje var en meget god grenader. Nå skal jo KS evaluere GJG og en av problemstillingene der var jo knyttet til grenaderer også.

INT:

I hvor stor grad er de vervede miljøene del av hærens kompetanseutviklingsprosess? Spesielt i forhold til kompetansestyring, ser dere på det som en brønn for å hente kompetanse videre opp i systemet?

HST:

Det er jo kompetansen til den enkelte, uavhengig av personell kategori som er gjeldende. Ta for eksempel fagkurs yrkes, dette blir et eksempel litt utenfor, en stor del av de som har instruktør roller der er jo vervede som har fagkompetansen. Min personlige betraktning er at det er kompetansen i bunn som skal styre og i den sammenheng så er det jo det som styrer hvem vi plukker ut i forhold til kompetanse eller lederutvikling.

INT:

I forhold til ny befalsordning, er grenaderers karriereløp i større grad tatt høyde for?

HST:

Ja, OR 2-4 er jo grenaderen. For å komme opp til OR 5 så må man ha befalsutdanning. Så det vil bli det samme som i dag, at de vil være en rekrutteringsbrønn for å få folk i OR 5 stilling. Jeg tenker jo at ettersom vi nå fremover skal ha inn flere grenaderer og et

nytt system. Så er kanskje grenaderene viktigere enn de noen gang har vært tidligere, men jeg tror det tar lang tid å komme ditt. Vi har nok et litt inngrodd system med førstegangstjeneste osv. Selv om vi nå har hatt grenaderer i lang tid, så er det litt nybrottsarbeid på alle områder.

INT:

Er det noen ting jeg ikke har spurt om som du føler er viktig i forhold til temaet?

HST:

Nei, jeg føler du har vært innom det meste her.

Vedlegg B: Intervjuguider

Vedlegg B1- Intervjuguide til respondenter.

1. Tema og intervjuform

Mitt navn er Henrik Aboushanif. Jeg er kadett ved Krigsskolens Operative linje (Kull Operativ 12-15). Jeg ønsker å intervju deg i forbindelse med min bacheloroppgaven, intervjuet vil gjennomføres som et semi-strukturert intervju.

Jeg ønsker å intervju deg om dine tanker og refleksjoner rundt KS GJG med fokus på hvorfor du som grenader eller tidligere vervet valgte å søke deg til Krigsskolen på et gjennomgående løp. Oppgaven min vil forsøke å ta for seg årsakene til at grenaderer eller tidligere vervede velger KS GJG. Hva som motiverer de for et slikt utdanningsløp og om deres tidligere erfaring påvirker utdanningen ved KS GJG.

2. Intervjuets betydning

Dette intervjuet vil ha meget stor betydning for min bachelor. Det finnes lite til ingen dokumentasjon eller undersøkelser om temaet. Intervjuet vil være en sentral del av datagrunnlaget for min bachelor, og det er viktig for meg å få et innblikk i dine refleksjoner rundt hva som motiverte deg til å søke KS GJG. Samt dine erfaringer som tidligere vervet har påvirket utdanningen din ved KS GJG.

3. Praktisk om intervjuet

For å sikre at jeg får med meg all relevant informasjon fra intervjuet ønsker jeg å benytte meg av en båndopptager. Lydopptaket vil kun benyttes av meg til å transkribere intervjuet og slettes etter transkripsjon. Jeg ønsker muligheten til å kunne legge transkripsjonen av intervjuet med som vedlegg til oppgaven. Resultatene fra intervjuet vil benyttes i min oppgave og jeg ønsker å kunne referer og/eller henviser direkte til intervjuet. Det er ikke nødvendig å benytte ditt navn eller identifisere deg som person i oppgaven. Du står derfor fritt til å velge om du vil anonymiseres eller ikke, jeg vil medbringe et dokument for signering angående anonymisering.

Intervjuet forventes å ta ca. 1 time. Etter intervjuet ønsker jeg å lese gjennom mine notater for deretter å stille eventuelle oppfølgingsspørsmål. Totalt tidsforbruk forventes til ca. 1,5 timer.

4. Temaliste

Her er områder og temaer jeg ønsker å stille spørsmål om under intervjuet. Disse er lagt ved for å gi en pekepinn på hva jeg ønsker å intervju deg om og for å få best mulig effekt ut av intervjuet.

- **Rekruttering – kompetansestyring og karriereveiledning**
 - Tjeneste i Forsvaret før KS GJG.
 - Hvordan hørte du om KS GJG?
 - Kunnskap om KS GJG før du søkte?
 - Karriereveiledning og planlegging før KS GJG.
 - Kunnskap om tilsetningsvilkår for vervede ved KS GJG.
 - Vervede og offisersutdanning.

- **Motivasjon**
 - Ambisjoner i Forsvaret før og etter førstegangstjenesten.
 - Motivasjon for å verve seg.
 - Motivasjon for å søke KS GJG.
 - Valget om å gå KS GJG.
 - Lønn.
 - Tanker om å bli offiser.
 - Fordeler og bakdelene for vervede med KS GJG.
 - GBK
 - Andre vervede og KS GJG

- **LÆRING**
 - Utdanning ved KS GJG for kadetter med tidligere militær erfaring.
 - Læringsutbytte for deg som kadett
 - Læringsutbytte for medkadetter
 - Tanker om overgangen fra KS GJG til KS.

Vedlegg B2 - Intervjuguide informantintervju – major Hege Lien.

1. Tema og intervjuform

Mitt navn er Henrik Aboushanif. Jeg er kadett ved Krigsskolens Operative linje (Kull Operativ 12-15). Jeg ønsker å intervju deg i forbindelse med bacheloroppgaven min, intervjuet vil gjennomføres som et semi-strukturert intervju.

Jeg ønsker å intervju deg om hærstabens syn og tanker om vervede, kompetansestyring og karriereplanlegging for vervede. Da med et særskilt fokus på vervede som velger å søke KS GJG og hærstabens syn på dette.

2. Intervjuets betydning

Dette intervjuet vil ha meget stor betydning for min bachelor. Det finnes lite til ingen dokumentasjon eller undersøkelser om temaet. Intervjuet vil være en sentral del av teorigrunnlaget for min bachelor, og det er viktig for meg å få et innblikk i hærens tilnærming til oppgavens problemstilling. Spesielt siden styrende dokumenter oppleves som mangelfulle innenfor oppgavens tema. Det vil bli gjennomført intervjuer med relevante kadetter. Sammenligning av deres opplevelser og hærstabens syn på fenomenet vil være en viktig del av oppgavens vinkling.

3. Praktisk om intervjuet

For å sikre at jeg får med meg all relevant informasjon fra intervjuet ønsker jeg å benytte meg av en båndopptaker. Lydopptaket vil kun benyttes av meg til å transkribere intervjuet og slettes etter transkripsjon. Jeg ønsker muligheten til å kunne legge transkripsjonen av intervjuet med som vedlegg til oppgaven. Resultatene fra intervjuet vil benyttes i min oppgave og jeg ønsker å kunne referere og/eller henviser direkte til intervjuet. Det er ikke nødvendig å benytte ditt navn eller identifisere deg som person i oppgaven. Du står derfor fritt til å velge om du vil anonymiseres eller ikke, jeg vil medbringe et dokument for signering angående anonymisering.

Intervjuet forventes å ta ca. 1 time. Etter intervjuet ønsker jeg å lese gjennom mine notater for deretter å stille eventuelle oppfølgingsspørsmål. Totalt tidsforbruk forventes til ca. 1 time.

4. Temaliste

Her er områder og temaer jeg ønsker å stille spørsmål om under intervjuet. Disse er lagt ved for å gi en pekepinn på hva jeg ønsker å intervju deg om og for å få best mulig effekt ut av intervjuet.

Tema intervju

- Tjenesteløp for grenaderer?
- Kan du beskrive Hærstaben sin tilnærming til karriere og tjenesteplaner for grenaderer?
- Verve og kompetanseplan, tar dette høyde for videre karriere i Forsvaret?
- Hva tenker Hærstaben om grenaderer som ønsker å bli befal?
- I hvor stor grad ser Hærstaben på lederutvelgelse blant vervede?
- Hva er Hærstabens syn på vervede som velger å søke KS GJG?
- I hvor stor grad er vervede miljøer en del av Hærens kompetanseutviklingsprosess?
 - o Som del av Hærens behov?
- Karriereløp for grenaderer i ny befalsordning?

Respondentintervju:

Herunder ligger også de temaer benyttet i intervjuer med kadetter, det er også ønskelig å høre dine tanker om disse.

- **Rekruttering – kompetansestyring – karriereplanlegging.**
 - o Tjeneste i Forsvaret før KS GJG.
 - o Hvordan hørte du om KS GJG?
 - o Kunnskap om KS GJG før du søkte?
 - o Karriereveiledning og planlegging før KS GJG.
 - o Kunnskap om tilsetningsvilkår for vervede ved KS GJG.
 - o Verve og offisersutdanning.
- **Motivasjon**
 - o Ambisjoner i Forsvaret før og etter førstegangstjenesten.
 - o Motivasjon for å verve seg.
 - o Motivasjon for å søke KS GJG.
 - o Valget om å gå KS GJG.
 - o Lønn.
 - o Tanker om å bli offiser.
 - o Fordeler og bakdeler for vervede med KS GJG.
 - o GBK
 - o Andre vervede og KS GJG
- **LÆRING**
 - o Utdanning ved KS GJG for kadetter med tidligere militær erfaring.
 - o Læringsutbytte for deg som kadett
 - o Læringsutbytte for medkadetter
 - o Tanker om overgangen fra KS GJG til KS.

Vedlegg C: Samtykkeerklæringer

Vedlegg C1 - Samtykkeerklæring Respondenter

Samtykkeerklæring

1. Oppgavens tema og intervjuobjekt

Mitt navn er Henrik Aboushanif og er kadett ved Krigsskolens operative linje (OPERATIV 12-15). Jeg skriver i mitt 6.semester min bacheloroppgave. I den sammenheng ønsker jeg å intervju Oppgavens tema er vervede/tidligere vervede ved KS GJG, overnevnte er dermed en meget relevant respondent. Oppgavens tittel er «*Vervet personell ved KS GJG: årsaker til at grenaderer og tidligere vervet personell søker KS GJG.*»

2. Behandling av data.

All data som samles inn i dette intervjuet vil bli tatt opp ved bruk av en båndopptager. Etter intervjuet vil jeg transkribere intervjuet i sin helhet. Det er kun meg selv som vil ha tilgang til lydopptaket og det vil ikke bli lagret på noen digital lagringsplattform tilknyttet internett. Lydopptaket vil bli slettet ved innlevering av oppgaven senest 07/04/2015.

Transkripsjon av intervjuet vil ikke bli lagt ved oppgaven med navn, grad eller stilling dersom informanten ikke samtykker til dette.

3. Samtykke

NB: Valgalternativ som gjelder er det som IKKE er streket over.

Jeg (SAMTYKKER), (SAMTYKKER IKKE) i at informasjon jeg som informant gir i dette intervjuet kan bli henvist til meg ved navn i oppgaveteksten. Jeg ønsker å bli anonymisert i oppgaveteksten og i oppgaven som helhet. Jeg (SAMTYKKER), (SAMTYKKER IKKE) til at transkripsjon av dette intervjuet kan legges ved oppgaven.

Dato

Sted

Underskrift

Vedlegg C2 - Samtykkeerklæring informanter

Samtykkeerklæring

1. Oppgavens tema og intervjuobjekt

Mitt navn er Henrik Aboushanif og er kadett ved Krigsskolens operative linje (OPERATIV 12-15). Jeg skriver i mitt 6.semester min bachelor oppgave. I den sammenheng ønsker jeg å intervju Oppgavens tema er vervede/tidligere vervede ved KS GJG, overnevnte er dermed en meget relevant informant. Oppgavens tittel er «*Vervet personell ved KS GJG: årsaker til at grenaderer og tidligere vervet personell søker KS GJG.*»

2. Behandling av data.

All data som samles inn i dette intervjuet vil bli tatt opp ved bruk av en båndopptager. Etter intervjuet vil jeg transkribere intervjuet i sin helhet. Det er kun meg selv som vil ha tilgang til lydopptaket og det vil ikke bli lagret på noen digital lagringsplattform tilknyttet internett. Lydopptaket vil bli slettet ved innlevering av oppgaven senest 07/04/2015.

Transkripsjon av intervjuet vil ikke bli lagt ved oppgaven med navn, grad eller stilling dersom informanten ikke samtykker til dette.

3. Samtykke

NB: Valgalternativ som gjelder er det som IKKE er streket over.

Jeg (SAMTYKKER), (SAMTYKKER IKKE) i at informasjon jeg som informant gir i dette intervjuet kan bli henvist til meg ved navn i oppgaveteksten. Jeg ønsker å bli anonymisert i oppgaveteksten og i oppgaven som helhet. Jeg (SAMTYKKER), (SAMTYKKER IKKE) til at transkripsjon av dette intervjuet kan legges ved oppgaven.

Dato

Sted

Underskrift