



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Institutt for samfunnsvitenskap.

Organisasjonsidentitet i Grensevakten

En samstemt avdeling

Fredrik Hodnefjell

Masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi, STV-3910, desember 2020

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	3
1.1	Bakgrunn for oppgaven	3
1.2	Problemstillingen	4
1.3	Disposisjon.....	6
2	Teori.....	7
2.1	Teoretisk forankring	7
2.2	Empiriske studier om temaet	9
2.3	Forventninger til funn.....	13
3	Metode	15
3.1	Valg som er gjort i denne undersøkelsen.....	15
3.2	Etiske avveininger	19
4	Analyse.....	21
4.1	Ønsket identitet	21
4.2	Kommunisert identitet	23
4.3	Faktisk identitet.....	27
5	Drøfting.....	37
5.1	Presentasjon av sentrale funn.....	37
5.2	Funn i forhold til forventninger	37
5.3	Oppgavens bidrag til litteratur på feltet.....	40
5.4	Metodiske styrker og svakheter	42
6	Avslutning	45
7	Referanser.....	49
	Vedlegg.....	52

Tabelliste

Tabell 1 viser oversikt over datainnsamlingen.....	17
Tabell 2 viser gjennomsnitt og standardavvik på underkategoriene oppdraget og trygghet i rollen.....	28
Tabell 3 viser gjennomsnitt og standardavvik på underkategoriene norske samfunn og lokalsamfunnet.	29
Tabell 4 viser gjennomsnitt og standardavvik på underkategoriene verdier og slagord.	30
Tabell 5 viser gjennomsnitt og standardavvik på underkategoriene fysisk og psykisk form, avskrekking og støtte til lokalt samarbeid.	31
Tabell 7 viser gjennomsnitt og standardavvik på underkategoriene politi følelse, politi oppdrag og politi balanse.....	33
Tabell 8 viser samvariasjon mellom politioppdrag og generell data ved bruk av Pearson R...	34

Figurliste

Figur 1 viser variablene i oppgaven og sammenhengen mellom variablene.....	15
Figur 2 viser variablene ønsket identitet og kommunisert identitet fordelt på kategorier.....	28
Figur 3 viser svar på spørsmålet "Hva synes du kjennetegner identiteten til Grensevakten?". Svarene er i prosent.	32
Figur 4 viser variablene ønsket og kommunisert identitet fordelt ned på underkategorier.	32
Figur 5 viser hvordan respondentene har svart på spørsmålet: " Jeg føler meg mer som politi enn soldat» målt i prosent.	34

Forord

Arbeidet med denne oppgaven ble startet i januar 2020. Lite visste jeg da at året 2020 i stor grad skulle bli preget av Covid-19. Oppgaven bærer nok lite preg av den unormale situasjonen i samfunnet, men intervjuene ble f.eks. gjennomført over e-post for å begrense møter.

Arbeidet med denne oppgaven har vært lærerikt og veldig interessant fra start til slutt. Studiet i sin helhet ser jeg allerede nytte av på min nåværende arbeidsplass. Deltidsstudier på denne måten kommer ikke helt av seg selv og det har vært en del kvelder med lesing og arbeid. Dette har nok primært godt utover min familie. En stor takk til min kone Kari Hodnefjell er derfor selvfølgelig på plass i et forord til denne oppgaven. Det samme er en takk til min veileder Hilde Bjørnå som har kommet med konstruktive og direkte tilbakemeldinger.

God lesing.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for oppgaven

Jeg var for kort tid tilbake vitne til en britisk offiser som omtalte oppdraget de hadde utført i Irak. Oppdraget gikk ut på å trene og undervise lokale sikkerhetsstyrker. Hans kommentar til oppdraget var: «I joined the army to be a soldier, not a teacher». For han fremsto ikke den rådgivende og undervisende rollen som noe som hadde med det å være soldat å gjøre. Bruken av militære styrker til andre formål enn det vi forbinder med rent militære konvensjonelle oppgaver, har historisk ofte vært et faktum og er nok noe vi kan forvente også i fremtiden. Konteksten for denne oppgaven er den norske Grensevakt mot Russland, også kalt Garnisonen i Sør-Varanger. Grensevakt løser i dag både militære og sivile oppdrag. Et av de sivile oppdragene innebærer at soldatene som tjenestegjør på grenselinjen innehar begrenset politimyndighet. I 2006 uttalte daværende sjef Grensevakt: «I dag er vi nok i ferd med å bli litt mer politi og litt mindre militære» (Norum, 2006). Denne oppgaven setter søkelys på organisasjonsidentitetene i en militær avdeling som løser flere oppdrag samtidig, noe som fører til at soldatene bekler flere roller under oppdragsløsningen.

Tema for denne masteroppgaven er organisasjonsidentitet. Det er to sentrale begrep som går igjen i oppgaven. Det første er organisasjon og synet på organisasjon. Organisasjoner kan bl.a. bli sett på som produksjonssystemer, som et instrument ledelsen bruker for å nå et mål eller som en institusjon som har sitt eget liv som det er vanskelig å styre (Jacobsen & Thorsvik, 2013; Røvik, 2016, s. 66; Christensen, Egeberg, Lægreid, Roness, & Røvik, 2015, s. 13). Denne oppgaven legger til grunn at samtlige overnevnte kan være aktuelle baktepper for hvordan man ser på en organisasjon. Desto viktigere er det at oppgaven ser på organisasjoner som noe som er menneskeligjort og dermed kan ha en egen identitet (Hatch & Schultz, 2010, s. 3). Det andre sentrale begrepet i oppgaven er nettopp organisasjonsidentitet. Oppgaven har et multidisiplinært syn på organisasjonsidentitet. Det vil si at man tror flere organisasjonsidentiteter kan eksistere samtidig i en organisasjon (Kvåle & Wæraas, 2006, s. 35; Golden-Biddle & Rao, 1997). Hovedteorien for oppgaven er Balmer og Greyser sin modell for et multidisiplinært syn på organisasjonsidentitet (Balmer & Greyser, 2002).

Innad i organisasjonen er organisasjonsidentiteten vært viktig for å skape mening (Kvåle & Wæraas, 2006, s. 15). Videre er organisasjonsidentiteten et sentralt aspekt når man driver med organisasjonsendring. Det har også utad blitt vanskeligere å ha kontroll på kommunikasjonen av ønsket organisasjonsidentitet pga. dagens informasjonsdeling og forventning om et transparent samfunn (Hatch & Schultz, 2010, s. 2). Videre har globaliseringen av verden og den økende konkurransen mellom bedrifter ført til at organisasjonsidentitet har blitt mer betydningsfullt (Brewer & Gardner, 1996, ss. 72-73; Kvåle & Wæraas, 2006, s. 16). De overnevnte punktene har ført til at organisasjoner i dag investerer millioner i omdømmebygging for at organisasjonen skal fremstå positiv.

Tidligere forskning på organisasjonsidentitet blant militære avdelinger har bl.a. handlet om hvordan soldater håndterer forskjellige roller og oppdrag som ikke knyttes til vanlige soldatoppgaver, som f.eks. deltagelse i fredsbevarende styrker (Buijs, Broesder, Goldenberg, Resteigne, & Kivirahk, 2019). Det er også forsket på hvordan soldater håndterer å bekle flere roller samtidig, noe som er svært vanlig i mange av nåtidens militære operasjoner (Wong, 2004). Når det gjelder forskning på politi og deres organisasjonsidentitet handler den mer om hvordan man føler tilhørighet til organisasjonen på bakgrunn av deres identitet samt hvordan man tilpasser seg og finner egen identitet i organisasjonen (Johannessen, 2014). Det eksisterer også forskning på hvordan organisasjonsidentiteten passer overens med samfunnet de er satt til å beskytte (Finstad, 2018). Det blir trukket frem både på militær- og polisiær side at det er snakk om sterke organisasjonsidentiteter som står som en sentral del for organisasjonen og de som er del av den (Buijs et al., 2019; Johannessen, 2014; Høiback 2016).

1.2 Problemstillingen

Med den bakgrunnen kan det være interessant å undersøke organisasjonsidentitet i Grensevakten. Dette særskilt siden Grensevakten består av vernepliktige, som vil si at personellet dermed ikke er en del av organisasjonen over lang tid. Videre er det interessant å se hvordan det å løse et politioppdrag påvirker organisasjonsidentiteten til avdelingen. Problemstillingen er todelt og lyder som følger:

1. Eksisterer det i dag et gap mellom Grensevakten sine organisasjonsidentiteter?
2. Hvordan identifiserer soldatene seg med politioppdraget?

Det er Balmer og Greyser sin modell om multidisiplinære organisasjonsidentiteter som benyttes i oppgaven for å forstå og analysere problemstillingen (2002). Av de fem organisasjonsidentitetene modellen inneholder er det den ønskede identiteten, den kommuniserte identiteten og den faktiske identiteten som brukes i denne oppgaven.

Oppgaven har som formål å belyse de forskjellige organisasjonsidentitetene som eksisterer i Grensevakten og hvordan politioppdraget kommer til uttrykk i identitetene. Det er en oppgave som komplementerer den allerede eksisterende forskningen på multidisiplinær organisasjonsteori. Oppgaven har et samfunnsmessig formål siden det er sannsynlig at soldater i dag og i fremtiden vil i større grad bli benyttet til å løse andre oppgaver enn det vi direkte forbinder med soldatoppgaver. Svaret på problemstillingen vil bidra til å forstå hvordan organisasjonsidentiteten påvirker oppdraget i dag. Sekundære bidrag vil være økt forståelse av å sette soldater til å bekke forskjellige roller, spesifikt løse politioppgaver. Tidligere har det blitt forsket en del på hvordan soldater identifiserer seg med f.eks. en fredsbevarende-rolle fremfor en kriger-rolle, men det har ikke blitt nyttet norske vernepliktige til en slik type undersøkelse.

Oppgaven tar hovedsakelig for seg tre typer litteratur. Den første typen litteratur er det som forbindes med forskning på organisasjonsteori internasjonalt og som har skapt veien frem til det multidisiplinære synet på organisasjonsidentitet. Som del av denne litteraturen ligger også generell organisasjonsteorilitteratur. Sentrale forskere internasjonalt er Albert & Whetten, Brewer & Gardner, Cooley, Hatch & Schultz og Balmer & Greyser. Nasjonalt har vi Kvåle & Wæraas, Jacobsen & Thorsvik og Røvik. Den andre delen av litteraturen omhandler konteksten som eksisterer rundt soldat og organisasjonsidentitet. Internasjonalt er da sentrale forskere som Broesder et. al., Buijs et. al. og Goffman. Den tredje type litteratur omhandler politi og deres organisasjonsidentitet. Sentrale innenfor denne litteraturen er Johannessen og Finstad.

Undersøkelsesopplegget for denne oppgaven er metodetriangulering. Det har blitt gjennomført tre undersøkelser. De to første med kvalitativ data og den siste med kvantitativ data. Den første undersøkelsen som ble gjennomført var intervju med sjef Grensevakten og politimesteren i Finnmark politidistrikt. Den andre undersøkelsen som ble gjennomført var et

dokumentsøk i de to største avisene til Finnmark, Finnmark Dagblad og Finnmarken, samt en undersøkelse av hjemmesiden til Grensevakten. Den siste undersøkelsen som ble gjennomført var en spørreundersøkelse delt ut til 135 soldater som til daglig har sin tjeneste på den norsk-russiske grense. Utvalget ble gjort høsten 2020.

Analysemetodene som ble brukt for intervjuene og dokumentstudiet var først en utforskning av data, før det ble gjennomført en innholdsanalyse som endte opp i forskjellige kategorier som ble tatt med videre til spørreundersøkelsen. Disse kategoriene ble ytterligere brutt ned til spørsmålene som ble brukt i spørreundersøkelsen. Spørreundersøkelsen ble senere analysert med bruk av statistiske mål og bivariat analyse. De statistiske målene som primært ble brukt var gjennomsnitt og standardavvik.

1.3 Disposisjon

Kapittel to omhandler relevant teori for oppgaven. Kapitlet tar for seg den teoretiske forankringen, relevante empiriske studier på temaet før det til slutt beskriver forventningene til undersøkelsen. I kapittel tre belyser jeg hvilke metodiske valg som har blitt gjort i oppgaven, samt de etiske avveiningene. Kapittel fire inneholder analysen av funnene fordelt på de forskjellige organisasjonsidentitetene. I kapittel fem drøftes først funnene opp mot forventningene før de teoretiske implikasjonene blir gjort rede for. Til slutt i dette kapitlet vil man finne den metodologiske drøftingen. I siste kapittel vil du finne oppsummering av oppgaven, samt anbefalinger om videre forskning.

2 Teori

Dette kapitlet er tredelt. De tre delene er teoretisk forankring, relevante empiriske studier og forventede funn basert på de empiriske studiene. Den første delen går igjennom hvordan oppgaven ser på organisasjon før den går videre og binder begrepet organisasjonsidentitet i en historisk kontekst. Den andre delen tar for seg empiriske studier som er relevante for oppgaven. Det er både studier som er hentet fra den klassiske organisasjonsidentitet litteraturen, men det er også studier som er hentet spesielt fra konteksten. Sistnevnte vil si studier hvor soldater eller politi har vært respondenter. Den siste delen av kapitlet omhandler hvilke forventninger oppgaven har til undersøkelsen basert på empirien i tidligere studier.

2.1 Teoretisk forankring

Organisasjon er et begrep som i dag brukes om stadig flere virksomheter og det finnes mange definisjoner på organisasjonsbegrepet (Røvik, 2016, s. 65; Jacobsen & Thorsvik, 2013; Christensen et al., 2015). En tilnærming til organisasjonsteori er å skille på et instrumentelt perspektiv og et institusjonelt perspektiv. Det instrumentelle perspektivet ser på organisasjoner som redskaper, hvor ledere oppretter, designer, reorganiserer og kan legge ned organisasjoner. Innenfor det instrumentelle perspektivet kan man også skille på en hierarkisk orientert variant og en forhandlingsvariant. Det institusjonelle perspektivet legger til grunn at organisasjonen i seg selv har et sett med normer og verdier som ikke enkelt eller uproblematisk kan endres av lederne (Christensen et al., 2015, s. 14).

Det er også vanlig å skille på organisasjoner som er private og offentlige, samt om man er vareproduserende eller tjenesteytende (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 26). For denne oppgaven vil både det instrumentelle perspektivet og det institusjonelle perspektivet være relevant, samt teorier om offentlige organisasjoner og private organisasjoner. Balmer og Greyser som gir oss hovedteorien for denne oppgaven poengterer at både omgivelser, forskjellige ledertradisjoner, kulturen i organisasjonen og verdiene fører til at det oppstår forskjellige organisasjonsidentiteter (2002, s. 75). I neste avsnitt skal vi se på hvorfor organisasjonsidentitet er viktig i dag og deretter hvordan veien frem til et multidisiplinært syn på organisasjonsidentitet har utviklet seg.

Begrepet organisasjonsidentitet har vært, og er i dag, ganske fragmentert og uoversiktlig (Kvåle & Wæraas, 2006, s. 10; Hatch & Schultz, 2010, s. 3; Balmer & Greyser, 2002, s. 73). Det er i løpet av de siste 30 årene organisasjonsidentiteten har blitt et aktuelt tema for ledelsen i organisasjoner. Dette har en sammenheng med at omdømme- og merkevarebygging omfatter de fleste organisasjoner i dag, slik at organisasjonsidentitet får strategisk betydning for organisasjonen. Organisasjoner investerer millioner til arbeidet med organisasjonsidentitet hvert år. Identitet er svaret på hvem man er, og er noe man bærer med seg hele tiden. Det handler om hvordan man ser på seg selv og hvordan andre ser på deg (Kvåle & Wæraas, 2006, ss. 12-13). Det eksisterer flere teoretiske retninger innenfor organisasjonsidentitet. Hvor noen ser på organisasjonsidentitet som noe man ikke kan forandre fordi det eksisterer i tankene til de som utgjør organisasjonen, mens andre ser på organisasjonsidentitet som noe som tilhører organisasjonen og dermed kan styres og endres av ledelsen i organisasjonen (Hatch & Schultz, 2010, s. 4). Likt for de fleste ligger en grunnforestilling om at organisasjoner blir menneskeligjort og dermed kan ha en identitet. Det neste avsnittet vil gi en kort oppsummering av den teoretiske bakgrunnen til organisasjonsidentitet.

Albert og Whetten var de som først definerte organisasjonsidentitet i 1985 og på den måten startet en ny retning innen organisasjonsteorien. De definerte organisasjonsidentitet som det som er sentralt, unikt og de varige egenskapene som finnes i en organisasjon (1985, s. 118). Det er flere teoretikere som har ledet Albert og Whetten frem til å kunne definere og etablere organisasjonsidentitet som eget fagfelt. Cooley sier i 1902 at samfunn og individ ikke er to forskjellige fenomen, men er forskjellige aspekt av det samme fenomen (1934, s. 29). Cooley introduserer også tanken om at identitet er delvis skapt av vår forståelse om hvordan andre ser på oss (1934, s. 29). George Herbert Mead bidro også inn i forskningen på identitet og dens kobling til omgivelsene. Han skiller på «jeg» og «meg» hvor han argumenterer for at «Jeg» er rettet innad mens «meg» er rettet utad mot omgivelsene og er mer opptatt av omgivelsene sine forventninger og det ansvar man har i forhold til omgivelsene. Albert og Whetten brukte denne teorien til å forklare hvordan organisasjonen ser på seg selv og hvordan andre ser på organisasjonen (Kvåle & Wæraas, 2006, s. 21). Goffman sier igjen at identitet ikke skapes av hvordan andre ser på deg, men heller hvordan kommunisert identitet påvirker hvordan man blir sett på, dette kaller han *impression management* (1959, s. 35). Disse overnevnte bidragene i tillegg til bidrag fra forskere som Tajfel og Turner, som kobler identitet til gruppedynamikk,

og Brewer og Gardner, som argumenterer for at man vil føle tilhørighet til gruppen pga. felles problemer, har vært med på å forme feltet organisasjonsidentitet (2010; 1996, s. 76).

Vi har frem til nå sett på hvordan veien gikk fra Cooley sin første kobling mellom individuell og sosial identitet til Albert og Whetten definerte organisasjonsidentitet. Vi skal nå se på veien fra 1985 og frem til i dag. Kvåle og Wæraas deler opp organisasjonsidentitet i tre retninger. Det organisasjonsteoretiske, det bedriftsøkonomiske og det multidisiplinære perspektivet (2006). Det organisasjonsteoretiske perspektivet defineres ved at organisasjonens identitet vokser naturlig frem over tid og dermed gir organisasjonen et distinkt særpreg. Det bedriftsøkonomiske perspektivet er på en annen side at organisasjonsidentitet er noe som kan styres, endres og utformes av ledelsen i den hensikt å f.eks. få et bedre omdømme. Det multidisiplinære perspektivet innebærer at man har innlemmet flere tilnærminger i samme modell, og at det kan eksistere flere organisasjonsidentiteter samtidig i en organisasjon (Golden-Biddle & Rao, 1997; Albert & Whetten, 1985; Pratt & Rafaeli, 1997). Balmer og Greyser sin modell AC²ID test, som er hovedteorien for denne oppgaven, er en kombinasjon av organisasjonsteoretiske og bedriftsøkonomiske tilnærminger.

2.2 Empiriske studier om temaet

Pratt og Rafaeli utførte en undersøkelse på sykepleiere ved et rehabiliteringshjem hvor de ønsket å se på hva bekledningen hadde å si for organisasjonsidentiteten. Deres forskning er et av de første empiriske undersøkelser som konstaterer at flere identiteter kan eksistere samtidig i en organisasjon (1997, s. 280) Deres funn fra undersøkelsen indikerer at sykepleierne brukte forskjellig bekledning avhengig av hvilken rolle de identifiserte seg mest med. Sykepleiere som jobbet på dagtid og hadde for det meste rehabiliteringsoppgaver gikk i sivilt, mens de som jobbet på kveld og nattskift gikk for det meste i uniform. Pratt og Rafaeli forbinder bruken av uniform på kveld og natt til at oppgavene var mer akutte enn på dagtid. Oppsummert legger deres forskning vekt på betydningen av bekledning forbundet med identiteten til organisasjonen.

Golden-Biddle og Rao utførte en undersøkelse på en non-profit organisasjon hvor de hadde som mål å se på hvordan organisasjonsidentitet påvirker sammensetningen av styret og interaksjonen mellom bedriftens ledere og styret. Sentrale funn ut fra deres undersøkelse som er relevant for denne oppgaven er bl.a. at identiteten blir påvirket ut fra hvilket nivå man er på

i organisasjonen. Det eksisterer forskjellige organisasjonsidentiteter samtidig i en organisasjon. Og til slutt at divergerende organisasjonsidentiteter kan føre til konflikt i organisasjonen (1997).

Broesder et. al. har forsket på hvordan kriger- og fredsbevarende-rollen kommer til uttrykk blant soldater og hvordan soldatene identifiserer seg med disse rollene. De trekker frem at etter den kalde krigen ble det mer vanlig at soldater ble satt til å gjennomføre operasjoner som var noe annet en krig. («Operations Other Than War, OOTW»). De argumenterer for at soldatenes rolleidentitet dermed blir mer interessant siden rolleidentiteten forutser oppførsel og fremtidige prestasjoner som man ikke får utført før man står i situasjonen (2019, s. 523) Forskningen til Broeseder et. al. viser at soldater kan identifisere seg med flere roller samtidig. (2015, s. 530). Videre viser også deres forskning at menn har en større tendens til å identifisere seg med «kriger» rollen enn kvinner og at kvinner har en større tendens til å identifisere seg med «peace keeping» rolle enn menn (2015, s. 531).

Bujis et. al har i likhet med Broesder et. al. forsket på rolleidentitet i militæret. De har og kommet frem til at det ikke fremstår som at soldater har en utfordring med å kombinere forskjellige roller samtidig. De har også kommet frem til at eldre soldater også relaterer seg i større grad til en «peace keeping» rolle enn yngre soldater (2019).

Politiets organisasjonsidentitet er et tema som har blitt behandlet av flere forskere (Finstad, 2018; Johannessen, 2014). Johannessen har sett på hvordan gruppetilhørighet og organisasjonsidentitet blir dannet under utdannelsen på politihøgskolen (2014). Hans syn er at organisasjonsidentitet er en av fire grunnfenomen for en organisasjonspraksis.

Politihøgskolen går over tre år hvor første og tredje året er akademisk utdanning og andre året er praksis år hvor man tjenestegjør ute i politidistriktene. Johannessen har intervjuet studenter på alle tre år. Han skildrer en sterk identitetsforming i løpet av skolen, hvor det bl.a. blir nevnt at man glemmer at det finnes en verden utenfor skolen. Høiback beskriver lignende fenomener i sin beskrivelse av identitet i Forsvaret (2016). Politistudentene trekker også frem gruppetilhørighet de føler ved skolen og yrket, en av hans respondenter trekker frem at hun ønsket å bli politi med bakgrunn i et ønske om tilhørighet. Miljøet på politihøgskolen blir beskrevet som generelt preget av vellykkethet hvor kulturen er homogen og intern. Finstad trekker frem at politikulturen generelt fremstår innelukket konservativ og machopreget (2018,

s. 98). «Familien» er et ord som blir brukt både av Johannessen og Finstad om Politiet, på politihøgskolen blir du tatt opp i denne familien som anses som en stor tillitserklæring (Johannessen, 2014, s. 161; Finstad, 2018, s. 114). I forskningen rundt politi og organisasjonsidentitet ser det ut til å dreie seg om politiet sitt forhold til samfunnet det skal beskytte og konflikter i organisasjonsidentitet knyttet til dette (Finstad, 2018; Johannessen, 2014). Johannessen trekker frem at det blir sagt at politiet skal avspeile det samfunnet det skal beskytte, mens det ikke fremstår som tilfellet på politihøgskolen (2014, s. 146).

Balmer og Greyser har utviklet en test de kaller AC²ID test (2002). Denne modellen har blitt lagd med bakgrunn i at det eksisterer flere identiteter i en organisasjon, ett multidisiplinært perspektiv. Balmer og Greyser argumenterer for at de forskjellige identiteter som eksisterer i en organisasjon må være mest mulig lik hverandre og at dette er en oppgave som tilfaller ledelsen. En forutsetning bak deres argumentasjon er at en manglende justering på de forskjellige identitetene skaper dissonans som mulig kan skade bedriften.

Balmer og Greyser utviklet denne modellen for at det skulle være lettere for ledelsen å forstå hva organisasjonsidentiteten i deres organisasjon består av (2002, s. 73). De argumenterer for at datidens syn på at det kun eksisterer en organisasjonsidentitet ikke er tilstrekkelig for å forstå organisasjonsidentiteten.

AC²ID testen deler opp den organisatoriske identiteten i fem forskjellige identiteter. Den faktiske, den kommuniserte, den oppfattede, den ideelle og den ønskede. Den faktiske inneholder de nåværende attributtene til organisasjonen, det være seg ledelsesstil, eierskap, formell struktur, forretningsaktiviteter, markeds plassering, produkter som blir tilbudt og forretningspresentasjon. Den tar også for seg verdiene som ligger hos ledelsen og de ansatte. Den kommuniserte identiteten sees klarest gjennom organisasjonene sin kommunikasjon utad. Det være seg reklame, PR, hvem som sponser, men inneholder også mediabeskrivelser samt det som blir sagt på jungeltelegraf. Den oppfattede identiteten referer til konseptene organisasjonsimage, organisasjonsrykte, og organisasjonsmerke. Disse tre er hvordan bedriften blir sett av relevante interessenter. Ledelsen må her vurdere hvilke interessenter som er viktigst. Den ideelle identiteten er den best mulige posisjoneringen av organisasjonen i markedet. Dette er å se på som en analyse gjort av de strategiske planleggerne i bedriften. Basert på omgivelsene bedriften befinner seg i, finner man den ideelle plasseringen. Den

ønskede identiteten finner man i hjertene og hodene til ledelsen. Den ønskede identiteten er deres visjon på hvordan organisasjonens identitet bør se ut. Mens den ideelle baserer seg på en analyse av omgivelsene, kommer den ønskede mer fram fra ledelsens personlighet og ego fremfor en rasjonell analyse (Balmer & Greyser, 2002, s. 75).

Balmer og Greyser bygger sin modell på eksisterende forskning innenfor grenene organisasjonspersonlighet, organisasjonsidentitet, organisasjonskultur, organisasjonslederskap, organisasjonshistorie, organisasjonsstrategi og organisasjonsarkitektur (2002, s. 77). De argumenterer for at alle disse fagfeltene vil han nytte av modellen for å forstå hvordan forskjellige identiteter påvirker organisasjonen.

Balmer og Greyser trekker frem i sin artikkel ni forskjellige organisasjoner hvor de mener at dissonansen mellom to eller flere identiteter fremstår uhensiktsmessig. De trekker frem at faktisk identitet er et logisk sted å starte og derfor er den med i alle eksemplene de har tatt med (2002, s. 79). Det er ikke utfordrende å tenke seg hvilke følger det kan få seg hvis eksempelvis den kommuniserte identiteten ikke stemmer overens med den faktiske identiteten. Et av eksemplene de bruker, og som jeg ønsker å trekke frem siden det fremstår relevant for oppgaven, er British Petroleum (BP) sitt ønske om å være en miljøvennlig organisasjon. Dette fremstår for mange, utad og innad, som noe som ikke passer overens med BP sin historie som organisasjon og heller ikke med faktisk identitet. Under 1% av BP sine aktiviteter stammer fra fornybare ressurser. Den ønskede identiteten til organisasjonen går her ikke overens med den faktiske identiteten.

Denne oppgaven vil benytte seg av Balmer og Greyser sin oppdeling av identiteter hvor ønsket identitet, kommunisert identitet og faktisk identitet er det som vil bli brukt. Det vil si at oppfattet- og ideelle identitet ikke vil bli benyttet i denne oppgaven. Den ønskede identiteten vil bli benyttet til å samle inn data på hva sjef GSV og Politimesteren i Finnmark ønsker identiteten til Grensevakten skal være. Kommunisert identitet vil bestå at et dokumentsøk hvor vi ser hva Grensevakten aktivt har kommunisert til omgivelsene. Faktisk identitet vil bli benyttet for å kartlegge hva soldatene som løser oppdraget ser på Grensevakten sin organisatoriske identitet. Ved hjelp av Balmer og Greyser sin teori vil jeg forsøke å svare på hva den ønskede, den kommuniserte og den faktiske identiteten til Grensevakten er.

2.3 Forventninger til funn

I dette avsnittet vil det gjøres rede for seks hypoteser om hvordan funnene vil se ut basert på tidligere forskning på temaet. De samme seks hypotesene vil danne grunnlaget for den substansielle drøftingen i oppgaven.

1. Det eksisterer forskjellige organisasjonsidentiteter i Grensevakten. At forskjellige organisasjonsidentiteter eksisterer samtidig i en organisasjon trekkes frem flere ganger i organisasjonsidentitet litteraturen (Balmer & Greyser, 2002; Golden-Biddle & Rao, 2010; Pratt & Rafaeli, 2010; Kvåle & Wæraas, 2006).
2. Det eksisterer forskjellig organisasjonsidentitet basert på hvilket nivå man befinner seg i organisasjonen. Dette er noe som blir trukket frem bl.a. av Golden-Biddle og Rao, samt Pratt og Rafaeli (2010; 2010), samt er et premiss i teorien til Balmer og Greyser (2002).
3. Faktisk identitet vil stemme godt overens med ønsket identitet. Dette fordi det kjennetegner både politi-identiteten og soldat-identitet at man ønsker å være en del av felleskapet og tilpasser sin identitet deretter (Finstad, 2018; Høiback, 2016).
4. Soldatene identifiserer seg med både politirollen og soldatrollen samtidig. Hypotesen er basert på funnene til Broesder et. al. og Buijs et. al. (2015; 2019).
5. Soldatene vil identifisere seg mer som soldater enn politi. Dette siden uniformen er med å prege oppfattelsen av egen identitet (Pratt & Rafaeli, 2010; Kvåle & Wæraas, 2006, ss. 80-82).
6. Kvinner relaterer seg mer til politirollen enn menn. Dette siden politirollen er en rolle som skiller seg ut fra krigerrollen på ett mer fredelig vis og at forskningen til Broesder et. al. og Buijs et. al. viser at kvinner identifiserer seg mer med en «peace-keeping» rolle (2015; 2019).

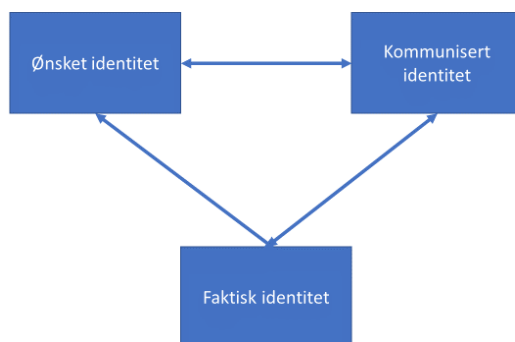
3 Metode

Denne oppgaven om organisasjonsidentitet ved Grensevakten er basert på intervju med politimesteren i Finnmark og sjef Grensevakten, dokumentøk i to aviser og en hjemmeside, samt en spørreundersøkelse utført på 135 soldater som tjenestegjør på den norsk-russiske grensen. Intervjuene, dokumentøket og spørreundersøkelsen har lagt grunnlaget for analysen til å svare på spørsmålene om hvordan forholdet er mellom de forskjellige organisasjonsidentitetene ved Grensevakten og hvordan soldatene identifiserer seg med politioppdraget.

3.1 Valg som er gjort i denne undersøkelsen

Jacobsen sin pragmatiske tilnærming til ontologi og epistemologi er det metodiske grunnlaget for denne oppgaven (Jacobsen D. I., 2015, ss. 31-42) Videre har oppgaven en abduktiv tilnærming. Vekslingen mellom teori, hypoteser og spørsmål hvor rekkefølge ikke er fastslått, men avhenger av mitt kunnskapsgrunnlag passer til oppgaven. Oppgaven er åpen på de to første delene av datainnsamlingen og mer lukket på tredje del av datainnsamlingen.

Tema for denne oppgaven er organisasjonsidentitet. Det er Balmer og Greyser sin modell om flere identiteter som vil danne grunnlaget for forskningen (2002). Variablene er ønsket identitet, kommunisert identitet og faktisk identitet.



Figur 1 viser variablene i oppgaven og sammenhengen mellom variablene.

Problemstillingen er som følger:

1. Eksisterer det i dag et gap mellom Grensevakten sine organisasjonsidentiteter?
2. Hvordan identifiserer soldatene seg med politioppdraget?

Undersøkelsesopplegget for denne oppgaven er metodetriangulering. Det har blitt gjennomført tre undersøkelser. De to første med kvalitativ data og den siste med kvantitativ data. De to første var små-N-studier som hadde til hensikt å avklare temaet. Tredje del var en tversnittundersøkelse. Det er kombinasjonen av disse tre undersøkelsene som svarer på problemstillingen. Årsaken til at jeg valgte små-N-studie til de to første undersøkelsene er fordi jeg ønsket å belyse et fenomen fra forskjellige perspektiver. (Jacobsen D. I., 2015, s. 107). Informantene og kildene ble valgt ut siden de er egnede til å belyse fenomenet. Den tredje delen av undersøkelsen er en tversnittundersøkelse. Tversnittundersøkelsen gir meg mulighet til å finne ut hvilke fenomener som varierer sammen på et gitt tidspunkt. Som igjen svarer på selve problemstillingen. Tversnittundersøkelsen tilfredsstillers ikke alle krav til kausalitet, jeg har ikke målt hva som kommer først i tid og bare delvis kontrollert for andre forhold. Oppgaven har ikke som mål å uttale seg kausalt, men har som mål å uttale seg statistisk generaliserende.

Undersøkelsesenheterne består av sjef Grensevakten, politimesteren i Finnmark politidistrikt, avisene Finnmark Dagblad og Finnmarken, hjemmesiden til Garnisonen i Sør-Varanger og soldatene i grensekompaniene. Sjef Grensevakten er både sjef Grensevakten og Garnissjef for Garnisonen i Sør-Varanger. Han har utdannet seg militært og har ført kommando over avdelingen siden mai 2019. Politimesteren i Finnmark politidistrikt er øverste leder for politiet i hele Finnmark. Hun er utdannet jurist og har vært politimester siden 2011. Finnmark Dagblad og Finnmarken er de to største avisene i Finnmark. Soldatene i grensekompaniene er de som tjenestegjør på den norsk-russiske grense og innehar begrenset politimyndighet. Flesteparten av soldatene er inne til førstegangstjeneste på 12 måneder, men noen har skrevet under på å være inne i 18 måneder. Det er andre i garnisonen og andre i hæren som også har begrenset politimyndighet som oppgaven ikke vil ta for seg. Utvalget er gjort høsten 2020.

Det ble samlet inn både kvalitativ og kvantitativ data. Denne kombinasjonen av data vil nyttes for å utfylle resultatene. Første og andre del av undersøkelsen er kvalitativ og tredje del av undersøkelsen er kvantitativ. Årsaken til valg av data ligger i ønsket om å først avklare et fenomen for å få frem en nyansert beskrivelse, før det samme fenomenet blir benyttet til å se på hyppigheten av fenomenet (Jacobsen D. I., 2015, ss. 133,136). Første og andre del av

undersøkelsen, som omhandler hvordan sjef GSV og politimesteren i Finnmark ser på den ønskede identiteten, samt hvordan identitet er kommunisert gjennom avisene og hjemmesiden, er eksplorerende. Relevante verdier innenfor de to variablene var ukjent før undersøkelsen fant sted derfor valget av kvalitativ data. Tredje del av undersøkelsen som omhandler faktiske identiteten var mer klar. Det eksisterte da et bilde på hvilke verdier som lå i de to variablene. Derfor valget av kvantitativ data på siste del av undersøkelsen.

Tabell 1 viser oversikt over datainnsamlingen.

Undersøkelse	Innhold	Respondenter	Antall (N)	Representerer
Intervju	Kvalitativ undersøkelse av sjefs nivå.	Sjef GSV PM i FPD	2	Ønsket identitet
Dokumentstudie	Kvalitativ undersøkelse av GSV sin hjemmeside, Finnmark Dagblad og Finnmarken			Kommunisert identitet
Spørreundersøkelse		Soldater i grensekompaniene	135	Faktisk identitet

Fremgangsmåten var følgende; det ble utformet et intervjukjema med spørsmål basert på relevant teori for organisasjonsidentitet. Dette intervjukjemaet ble sendt på E-post til sjefen for Grensevaktene og politimesteren i Finnmark politidistrikt. Begge respondenter sendte tilbake skriftlige svar på intervjukjemaet. Kildene til dokumentstudiet ble identifisert basert på hva som var relevant og hva som var tilgjengelig. Finnmark Dagblad og Finnmarken som er de to største avisene i Finnmark hadde lett tilgjengelig arkiver. Ordet «Garnisonen i Sør-Varanger» ble nyttet fremfor «Grensevaktene» siden avisene oftest nytter det navnet. I Finnmark Dagblad ble alle saker som omhandlet Garnisonen i Sør-Varanger fra 01.01.2000 og frem til 01.09.2020 gjennomgått og i Finnmarken fra 01.01.2016 og frem til 01.01.2020. Årsaken til at det ble startet på de forskjellige årene var antall saker i Finnmarken. Finnmarken er avisen for Øst-Finnmark og har dermed flere saker som omhandler Grensevaktene. Når det er sagt var de største sakene som omhandlet Grensevaktene også trykt i Finnmark Dagblad. Det vil si at dokumentstudiet av avisene tar for seg alle sakene fra 2016, men kun de største sakene mellom 2000 og 2016. Hjemmesiden til Garnisonen i Sør-Varanger ble valgt som kilde pga. hvor vanlig det i dag er å kommunisere sin identitet via hjemmesider (Kvåle & Wæraas, 2006, s. 54). Respondentene til spørreundersøkelsen tilhører 4 forskjellige tropper (grupper på ca. 30 personer) fordelt på to kompanier (ca. 100 personer)

totalt ble det 135 soldater. Hver tropp hadde satt av en halvtime på dagsprogrammet til å svare på spørreundersøkelsen. Informasjon og samtykke om å delta ble delt ut før spørreundersøkelsen. Det var ingen som valgte å ikke delta.

Analysemetodene som ble brukt for intervjuene og dokumentstudiet var først en utforskning av data hvor man så på hvilke ord som gikk igjen, før det ble gjennomført en innholdsanalyse som endte opp i forskjellige kategorier som ble tatt med videre til spørreundersøkelsen. Det var enkelte av kategoriene som da kun reflekterte funnene i en av identitetene, mens andre av kategoriene reflekterte funn i begge identiteter. Dokumentstudiet av de to avisene ble gjennomført ved å skille ut alle funn hvor Grensevakten kommuniserer. Kategoriene som ble identifisert gjennom intervjuene og dokumentstudiene ble ytterligere brutt ned til 1-4 spørsmål pr. kategori brukt i spørreundersøkelsen. Spørreundersøkelsen ble senere analysert med bruk av statistiske mål og bivariat analyse. De statistiske målene som primært ble brukt var gjennomsnitt og standardavvik. Bivariat analyse ble gjennomført ved hjelp av den statistiske analysemetoden Pearson R. Samtlige utregninger er gjort manuelt i Microsoft Excel.

Valg av metoden i oppgaven har følgende svakheter ved gyldighet og pålitelighet. Når det gjelder gyldighet har valget ved å gjennomføre intervjuet pr. E-post mulig begrenset informasjonen fra intervjuobjektene siden informasjonen kun er direkte svar på spørsmål fra forsker. Det vil si at hvis det hadde blitt gjennomført fysisk intervju vil det sannsynligvis dukket opp annen informasjon siden det hadde blitt en mer naturlig samtale. Informasjon som kommer uoppfordret fra en respondent, vil ofte tillegges større gyldighet (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 232). Videre er det kun valgt et fåtall intervjuobjekter for å beskrive fenomenet, noe som svekker den interne gyldigheten. Den begrepsmessige gyldigheten fremstår svekket siden det ikke ble gjennomført en forundersøkelse for å kontrollere at spørreundersøkelsen hadde relevante verdier på fenomenene. Oppgavens pålitelighet fremstår svekket siden intervjuene ble gjort over E-post og forsker ikke har kontroll på hvilken kontekst respondentene befant seg i når de svarte, samt at spørsmålene i intervjueskjema kan ha virket begrensende på beskrivelsen av fenomenene. Videre kan respondentene i spørreundersøkelsen følt at de måtte svare på undersøkelsen selv om de hadde lite refleksjoner rundt tema, siden spørreundersøkelsen sto på en dagsordre til den programmerte tjenesten og derfor kan mulig resultatene vise «tvungne svar».

3.2 Ethiske avveininger

Informert samtykke er en av de tre grunnleggende krav knyttet til forholdet mellom forsker og dem det forskes på (Jacobsen D. I., 2015, s. 47). På grunn av min posisjon i organisasjonen kan det mulig ha blitt oppfattet som at det ikke var frivillig å delta. Dette ble motvirket ved presisering av at å besvare var frivillig og at jeg selv ikke bar uniform den dagen spørreundersøkelsen ble gjennomført. Videre tar spørreundersøkelsen hensyn til anonymiteten ved at verdier som kunne skilt ut enkelt personer ikke er tatt med.

For ordens skyld synes jeg det er redelig å påpeke at tema og problemstilling er noe jeg har kommet opp med selv. Jeg har aldri gjennom prosessen følt at jeg har GSV som oppdragsgiver for oppgaven. Fordelene ved å studere egen organisasjon som f.eks. tilgang på informasjon, kjennskap til uformelle strukturer og kjennskap til organisasjonens historie mener jeg oppveier for eventuelle ulemper (Jacobsen D. I., 2015, s. 56).

4 Analyse

Denne oppgaven har en abduktiv tilnærming til problemstillingen. Det var intervjuene samt dokumentstudiet som ga utgangspunktet for de kategoriene som ble brukt i spørreundersøkelsen. Analysen er delt opp i de tre organisasjonsidentitetene som er sentral for oppgaven. Den første er ønsket identitet som er analyse av intervjuene av sjef Grensevakten og politimesteren i Finnmark. Den andre er kommunisert identitet som er analyse av dokumentstudiet av avisene Finnmark Dagblad og Finnmarken, samt hjemmesiden til Grensevakten. Den siste er faktisk identitet som er analysen av spørreundersøkelsen som ble utført på soldatene som tjenestegjør på den norsk russiske grenselinjen. Hver identitet avsluttes med en kort oppsummering av de meste relevante funnene for oppgaven.

4.1 Ønsket identitet

Garnisonssjefen og Politimesteren i Finnmark politidistrikt svarte på syv spørsmål som alle omhandlet organisasjonsidentitet. Hensikten med intervjuet var å kartlegge og få et bilde på hva som kjennetegner organisasjonsidentiteten til Grensevakten.

Intervju med sjef Grensevakten

Garnisonen sitt stående oppdrag som løses kontinuerlig hele året er det første garnisonssjefen trekker frem ved svar på hva som kjennetegner organisasjonen. «Jeg tror vi preges positivt av å ha et «skarpt» oppdrag å løse der alle i organisasjonen føler seg i delaktige i noe som er viktig for samfunnet/nasjonen» (Sjef GSV, 2020)

Som svar på hva Grensevakten bør legge vekt på i formidlingen av organisasjonen til eksterne trekker han også det stående oppdraget frem: «Helt åpenbart dette med at vi løser et kritisk viktig oppdrag knyttet til suverenitet og integritet langs grensen mot Russland» (Sjef GSV, 2020)

Det ordet sjef Grensevakten bruker oftest i svarene sine er «samfunnet» eller kombinasjoner av det som f.eks. «Samfunnskontrakt». Han oppgir dette forholdet til samfunnet som en av årsakene til at man har utviklet en sterk identitet og historie ved garnisonen. Han uttaler også følgende: «Vi har nok allikevel mistet noe av kontakten med det sivile samfunnet rundt oss de siste ti-årene» (Sjef GSV, 2020). Han går ikke nærmere inn på hva årsaken til at denne

kontakten har blitt mistet de siste årene. Han trekker derimot frem at han som sjef har hatt en ambisjon om å knytte avdelingen nærmere igjen til Kirkenessamfunnet.

Han trekker frem følgende som svar på hvilke selvskildringer/visjoner/ slagord han ønsker avdelingen skal forbindes med: «Synes «Alltid klar» står seg godt. I tillegg er verdigrunnlaget «Respekt-Ansvar-Mot» viktig å få frem» (Sjef GSV, 2020). Han svarer følgende på hvordan han ønsker at soldatene skal oppfattes når de løser oppdrag: «Profesjonelle, handlekraftige, og med glimt i øyet».

Intervju med politimesteren i Finnmark politidistrikt

Politimesteren i Finnmark politidistrikt beskriver tryggheten blant organisasjonsmedlemmene som noe sentralt i utførelsen av det stående oppdraget. Hun trekker frem at det «Virker som om alle er trygg på rollen fra sjef til yngstemann» (PM FPD, 2020). Videre at organisasjonen kjennetegnes ved en veldig «sterk kultur». Hun sier også som svar på hvordan organisasjonen bør presentere seg at «man presenterer både det sivile og militære oppdraget på en god måte. Balansen treffes godt».

Politimesteren i Finnmark politidistrikt trekker flere ganger frem Grensevakten sitt forhold til samfunnet som helhet, og lokalsamfunnet i Sør-Varanger. Hun sier f.eks. at «Jeg ser også at Grensevakten (med de bidrag de yter) har en viktig plass i folks tilværelse» (PM FPD, 2020). og «Jeg mener også at i et lite samfunn og hvor oppdraget er slik det er (militært, sivilt, men skarpt), er det særdeles viktig at de deltar i samfunnet». Hun vektlegger også organisasjonen sin samfunnsoppgave, og binder det til hva som kjennetegner organisasjonen, ved at man har «Et felles mål og en større misjon». Gjennomgående er det organisasjonen sitt forhold til samfunnet som oftest blir trukket frem som relevant identitetstrekk for organisasjonen.

Politimesteren i Finnmark politidistrikt uttaler at «Det er viktig at sivile oppfatter Grensevakten også som «politi på grensen» (PM FPD, 2020). Dette forklarer hun videre med en hendelse som skjedde på midten av 2000-tallet.

«For 15 år siden hadde vi en konfrontasjons med sivilbefolkningen og vi ble møtt av amper stemning på folkemøte. Når befolkningen ble (av politimester) forklart at de er politi i grensenære områder – så forsto alle og det virket som om stemningen ble lettere. Vi har ikke hatt lignende problemer med lokalbefolkningen etter dette.» (PM FPD, 2020).

Det er verdt å legge merke til at det er «oppfattelsen» fra de sivile hun trekker frem og ikke soldatene sin egen identitet som politi. Videre kan beskrivelsen «politi i grensenære områder» være formulerende for en ønsket identitet på soldatene som patruljerer langs grenselinjen.

Oppsummert ønsket identitet

Garnisonssjefen og politimesteren trekker frem organisasjonen sitt forhold til samfunnet som viktig for organisasjonsidentiteten. Garnisonssjefen trekker frem verdiene til organisasjonen som han ønsker etterleves ved løsning av oppdrag. Videre legger politimesteren vekt på at soldatene er «politi i grensenære områder» og at det er viktig at soldatene oppfattes slik av lokalbefolkningen.

4.2 Kommunisert identitet

Kommunisert identitet i denne oppgaven bygger på tre forskjellige dokument søk. Det første dokument søket er hjemmesiden til Garnisonen i Sør-Varanger. Det andre er et dokument søk gjort på avisartikler i Finnmark dagblad som har inneholdt ordet «Garnisonen i Sør-Varanger» fra 01.01.2000 til 01.09.2020. Det siste søket er på avisartikler i avisen Finnmarken som inneholder ordet «Garnisonen i Sør-Varanger» fra 01.01.2015 til 01.09.2020. Funnene i disse søkene blir gjort rede for i dette underkapittelet.

Hjemmesiden til Garnisonen i Sør-Varanger

Garnisonen i Sør-Varanger har to hjemmesider, begge ligger under Forsvaret.no. Den Første hjemmesiden til Garnisonen i Sør-Varanger fremstår som å være myntet på personell som skal gjennomføre førstegangstjenesten sin (Forsvaret, 2020). Hjemmesiden tar for seg Grensevaktens sine oppgaver, kjerneverdiene, samt kort om hvordan Grensevaktens er organisert. Den andre hjemmesiden til Garnisonen i Sør-Varanger ligger også på Forsvaret.no, men denne er lokalisert under forklaring av organisasjonen Hæren (Forsvaret, 2020). Denne hjemmesiden inneholder en kort beskrivelse av oppdraget til Grensevaktens, samt tjenestens art. Det er den førstnevnte hjemmesiden som vil bli benyttet videre i denne oppgaven siden den er mest omfattende og inneholder flest av identitetsuttrykkene Kvåle og Wæraas har beskrevet (2006).

Hjemmesiden starter med å skildre hva organisasjonen gjør, dette står også som en underoverskrift til overskriften «Garnisonen i Sør-Varanger». «Norges grensevakt mot

Russland har som hovedoppgave å vokte den 198 kilometer lange grensen mot vår nabo i øst, Russland» (Forsvaret, 2020).

Videre står det oppsummert på hjemmesiden hva som er oppgavene til Grensevakten. Det er «Suverenitetshevdelse», «Grenseavtalen», «Schengen-avtalen» og «styrkeproduksjon». Den første oppgaven som omhandler suverenitetshevdelse, slår fast at «Grensevakten hevder norsk suverenitet i grenseområdet.» (Forsvaret, 2020)

Den neste oppgaven til Grensevakten er å ivareta oppsyn med grenseområdet, det vil si å påse at grenseavtalen og andre overenskomster mellom Norge og Russland ivaretas.

Oppdragsgiveren for oppgaven er ikke trukket frem på hjemmesiden. Oppdragsgiveren for denne oppgaven er grensekommissæren som ligger under justis- og beredskapsdepartementet og ikke Forsvarsdepartementet (Regjeringen.no, 2020).

Den tredje oppgaven som er trukket frem er forpliktelser i Schengen avtalen. Det står at Grensevakten: «..overvåker og håndterer brudd på Schengen -avtalen i samarbeid med Øst-Finnmark politidistrikt, herunder bruk av begrenset politimyndighet» (Forsvaret, 2020) Som innledning står det også at dette gjør Grensevakten «.. på vegne av politimesteren i Øst-Finnmark politidistrikt». (Forsvaret, 2020)

Så i motsetning til oppgaven som man løser på vegne av grensekommissæren trekker man her frem at politimesteren i Øst-Finnmark er oppdragsgiver på oppgaven som omhandler Schengen-avtalen. Verdt å merke seg er at det i dag heter Finnmark politidistrikt og har gjort det siden 2016 når Øst-Finnmark og Vest-Finnmark politidistrikt ble slått i sammen.

Den siste oppgaven som er trukket frem er styrkeproduksjonen. Dette omhandler antall soldater Grensevakten har i oppgave å utdanne. Det blir opplyst om at dette er om lag 600 hvert år. Det står ikke noe videre informasjon utover det på hjemmesiden.

Nederst på hjemmesiden så står det at «All tjeneste i Grensevakten er krevende, både fysisk og tidvis psykisk. Vi anbefaler deg å møte forberedt og godt trent

Garnisonen i Sør-Varanger trekker også frem sine kjerneverdier på følgende måte: «Forsvarets kjerneverdier; respekt, ansvar og mot, er forankret i all aktivitet som

gjennomføres i avdelingen. Vår profesjonalitet og gode holdninger kommer til syne hos vårt befall og våre soldater gjennom daglige handlinger og samvirke med andre.» (Forsvaret, 2020)

Oppsummert kan man si at avdelingen gjennom sin hjemmeside kort gjør rede for sine primæroppgaver, men viser ikke til hvilken av oppgavene som er viktigst eller har forrang foran de andre. Den kommuniserer sine kjerneverdier, samt trekker frem at tjenesten ved Garnisonen er psykisk og fysisk krevende.

Avisene

Siden 2000 og frem til 01.09.2020 har ordet «Garnisonen i Sør-Varanger» blitt trykt i Finnmark dagblad 117 ganger og i Finnmarken fra 2016 og frem til 01.09.2020 blitt trykt 104 ganger. Ordet blitt brukt til bl.a. utlysninger av stillinger og anbudskonkurranser, samt portrettintervju av ansatte ved Garnisonen. Gjennom hele 2000-tallet var det mye snakk om nedleggelse av militære leirer i Finnmark, da særskilt Garnisonen i Porsanger, i den forbindelse ble Garnisonen i Sør-Varanger ofte nevnt fordi det aldri var snakk om å legge denne Garnisonen ned. Fra 2016 når det ble besluttet at et nytt jegerkompani skal etableres ved Garnisonen i Sør-Varanger omtales dette jegerkompaniet i omtrent halvparten av sakene i Finnmark Dagblad frem til 2020.

Grensevakten sitt skarpe stående oppdrag har blitt skildret 13 ganger siden 2016 i Finnmarken og 13 ganger fra 2000 i Finnmark Dagblad. På starten av 2000-tallet har Grensevakten vanskelig for å løse oppdraget med vernepliktig personell fordi de viser seg å være for lite fysisk eller psykisk sterke («For bløte for vaktjeneste», 2000) (Forbregd, 2002). Dette medfører at Garnisonen må ansette tidligere vernepliktige for å løse grenseoppdraget. 16 år etterpå uttaler noen vernepliktige ved garnisonen følgende «Det er hardest miljø pga. hardere tjeneste enn mange andre leirer» (Sandø, 2018).

Ved sjefsbytte i 2019 uttaler garnisjonssjefen at «Avdelingen er krevende med høyt tempo og høy beredskap» (Sandø, 2019). Videre understreker han at «her står vi og balanserer mellom beroligelse og avskrekking». Den påtroppende garnisjonssjefen, som også har jobbet i avdelingen før, trekker frem at man aldri kan ta fri siden oppdraget går året rundt. Dette trekker også en tidligere garnisjonssjef frem i et eget portrettintervju i 2018: «en operasjon ved grensa rullende 24 timer i døgnet, 7 dager i uka, gjennom hele året.» (Kristoffersen, 2018).

Den tidligere garnisonssjefen trekker også frem det interessante arbeidet med andre aktører og politiet i Sør-Varanger.

19 ganger er forholdet mellom Garnisonen og sivilsamfunnet nevnt i Finnmark Dagblad og 7 ganger siden 2016 i Finnmarken. Dette er alt fra støtte til sivilsamfunnet til klager på grensevakten. I Finnmark Dagblad blir det kommunisert 8 ganger fra Garnisonen at lokalsamfunnet er viktig for organisasjonen. Dette gjøres primært gjennom støtte til lokalsamfunnet. I 2008 støtter garnisonen med en gjennomføring av konfirmantleiren som arrangeres i Sør-Varanger («Preste-Ja- til reklame», 2008). Det er fast innslag 1 juledag at Garnisonen arrangerer gudstjeneste i Grense Jakobselv med påfølgende julebading i Barents havet (Jacobsen K. , 2009). I 2010 ble det besluttet at det skulle bygges nye grensestasjoner, straks etter ble det innkalt til informasjonsmøte for lokalbefolkningen. Det siste bidraget til sivilsamfunnet som er skrevet om er i 2019 når Grensevakten støtter på gjennomføringen av Finnmarksløpet (Sandø, 2019). Garnisonssjefene uttaler også i et intervju at «GSV har en viktig stemme i kommunen, ikke tvil om det» (Sandø, 2019).

Garnisonen i Sør-Varanger sine verdier er ikke eksplisitt kommunisert igjennom Finnmark Dagblad de siste 20 årene eller igjennom Finnmarken de siste 5 årene.

Garnisonen sitt spesielle forhold til politiet har blitt omtalt 8 ganger i Finnmark Dagblad siden 01.01.2000. Fire av disse gangene er det Garnisonen alene eller i sammen med politiet som kommuniserer via intervju eller notiser som har blitt sendt til avisa. Det mest interessante funnet er et intervju med daværende garnisonssjef i 2006. Han uttaler blant annet: «I dag er vi nok i ferd med å bli litt mer politi og litt mindre militære» (Norum, 2006). Videre sier han også at Grensevakten på daværende tidspunkt er: «I dag er vi egentlig mest til støtte til politiet og grensekommisæren. Garnisonssjefen sier også i samme intervju at kampkraft er ikke det viktigste i dag.

I 2015 blir det formidlet gjennom Finnmark Dagblad at Grensevakten og politiet er nå på samme samband og kan snakke til hverandre direkte når operasjoner blir gjennomført (Pedersen, 2015) I 2016 er det generelt mye medieomtale om det nye jegerkompaniet som skal tilføres Grensevakten. Det er interessant å se at det i den sammenhengen blir kommunisert at: «Oppdrag om støtte til Schengen grenseovervåkning og kontroll videreføres» (Hansen, 2016).

Selv om det har vært mye omtale om det nye jegerkompaniet de siste årene, fremstår det som at det er viktig for organisasjonen å kommunisere at de har et sterkt samarbeid med politiet. I 2019 blir politimesteren for Finnmark politidistrikt tildelt Hærens fortjenestemedalje under en oppstilling på garnisonen («Medalje», 2019). Ved unntak av denne hendelsen er ikke Grensevakten sitt forhold til politiet kommunisert i Finnmarken.

Oppsummert kommunisert identitet

Det kommuniseres at det å tjenestegjøre ved Garnisonen er fysisk og psykisk krevende, og at det er spesielt at avdelingen har pågående operasjoner hele døgnet hver dag. Videre er ofte avdelingen sin støtte til sivilbefolkningen trukket frem og organisasjonen føler det naturlig å inkludere lokalsamfunnet ved større endringer i organisasjonen. Organisasjonen kommuniserer ganske sterkt på midten av 2000-tallet at man ser på politioppgavene som særdeles viktige, dette er dog nevnt lite de siste 10 årene. Kjerneoppgaver er kommunisert gjennom hjemmesiden i sammen med kjerneverdiene, men de er ikke forklart noe nærmere.

4.3 Faktisk identitet

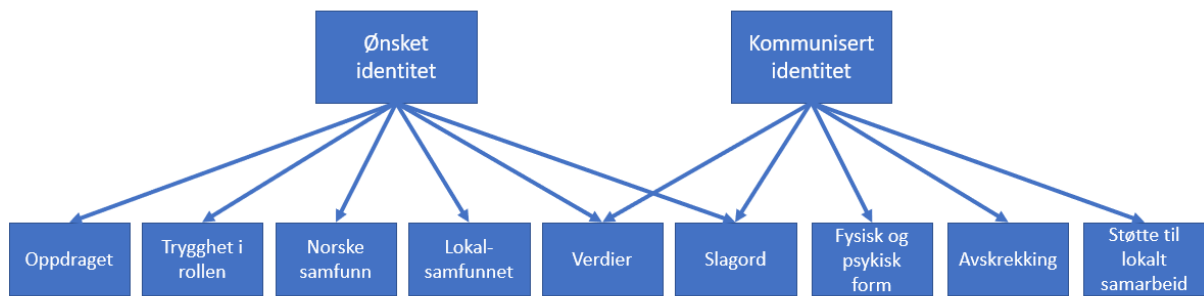
Faktisk identitet har blitt målt ved å gjennomføre en spørreundersøkelse på 135 soldater som tjenestegjør som grensejegere på selve grenselinja. Resultatene fra ønsket identitet og kommunisert identitet ble brukt til å lage 12 underkategorier hvor hver underkategori hadde flere spørsmål. Svarene på hvor samstemte identitetene er vil bli presentert først, deretter hvordan soldatene opplever politiopdraget.

Svaralternativene var fra «uenig» til «helt enig». Dette har blitt kodet om hvor «helt enig» ble gitt verdien 5 og «uenig» ble gitt verdien 1. Det vil si at hvor høyere tall hvor mer samstemt er man med ønsket eller kommunisert identitet på den underkategorien. Der spørsmålet er reversert vil det være motsatt, hvor lavere tall betyr enighet. Totalt var det 135 som deltok, 28 kvinner og 107 menn, 93% av respondentene var 19 eller 20 år og 6,7% hadde tjenestegjort over 12 måneder.

Sammenhengen mellom de forskjellige identitetene

De fleste underkategoriene for å se på sammenhengen mellom variablene tilhører enten ønsket identitet eller kommunisert identitet, ved unntak av underkategoriene «verdier» og «slagord» som var så like for ønsket og kommunisert at de er underkategori til begge

identitetene.



Figur 2 viser variablene ønsket identitet og kommunisert identitet fordelt på kategorier.

Oppdraget og trygghet i rollen

Tabell 2 viser gjennomsnitt og standardavvik på underkategoriene oppdraget og trygghet i rollen.

Kategori	Spørsmål	Gj. Snitt	S.Avvik
Oppdraget	Jeg synes den daglige patruljeringen som grensevakt er det som er mest særegent ved Grensevakta.	3,87	0,79
	Jeg ønsket å komme til Grensevakta for å tjenestegjøre i et grensekompani.	4,47	0,9
	Jeg synes utdanning og trening til en eventuell konflikter det viktigste vi gjør i Grensevakta. (reversert)	3,61	1,1
	Det å være grensejeger er en stor del av min identitet.	3,73	0,9
Trygghet i rollen	Jeg er veldig trygg i rollen som Grensejeger	4,56	0,6
	Det er sjelden jeg føler meg trygg i rollen som Grensejeger (Reversert)	1,39	0,6

Underkategoriene *oppdraget* og *trygghet i rollen* tar for seg hvilket oppdrag som er mest særegent for Grensevakten og hvor trygg soldatene føler seg i rollen som grensejeger. Det er generelt høye resultater på spørsmålene som måler disse underkategoriene. Spørsmålene som er reversert får også veldig høyt resultat. Begge underkategorier er utledet fra ønsket identitet. Funnene indikerer da at ønsket identitet og faktisk identitet stemmer godt overens innenfor underkategoriene *oppdraget* og *trygghet i rollen*.

Det norske samfunn og lokalsamfunnet

Tabell 3 viser gjennomsnitt og standardavvik på underkategoriene norske samfunn og lokalsamfunnet.

Kategori	Spørsmål	Gj. Snitt	S.Avvik
Norske samfunn	Jobben jeg gjør som grensejeger er viktig for Norge.	4,6	0,6
	Jeg synes jeg er bidrar til noe som er større enn meg selv som grensejeger.	4,73	0,6
	Blir det krig vil jeg gjøre alt jeg kan for å forsvare det norske samfunn.	4,7	0,6
	Jeg synes ikke at jeg bidrar til Norges sikkerhet ved å være grensejeger. (Reversert)	1,37	0,6
Lokal-samfunnet	Jeg har mye med lokalbefolkningen å gjøre i jobben som grensejeger.	3,94	0,9
	Jeg synes grensevaktens sitt forhold til lokalbefolkningen er unikt for avdelingen.	4,22	0,8

Underkategorien *norske samfunn* skal måle i hvor stor grad soldatene «føler at de er en del av noe større enn seg selv». Gjennomsnittet er særdeles høyt, og standardavviket er lavt på alle spørsmålene i underkategorien. Underkategorien *lokalsamfunnet* skal måle hvor viktig det nære lokalsamfunnet er for identiteten. Gjennomsnittet er fremdeles høyt, men med noe større standardavvik. Begge disse underkategoriene er utledet fra ønsket identitet. Funnene indikerer da at ønsket identitet og faktisk identitet stemmer godt overens innenfor underkategoriene *norske samfunn* og *lokalsamfunnet*.

Verdier og slagord

Tabell 4 viser gjennomsnitt og standardavvik på underkategoriene verdier og slagord.

Kategori	Spørsmål	Gj. Snitt	S.Avvik
Verdier	Jeg synes verdiene respekt, ansvar og mot etterleveres i grensevakten.	4,64	0,6
	Jeg synes ordene profesjonelle, handlekraftige og med glimt i øyet er beskrivende for hvordan vi løser grenseoppdraget.	4,61	0,6
	Jeg vet at verdiene til Grensevakten er respekt, ansvar og mot, men det har ikke så mye å si i det daglige. (Reversert)	1,65	0,9
	Det er første gang jeg hører om ordene «profesjonell, handlekraftig og med glimt i øyet» i grensevakt sammenheng.(Reversert)	2,13	1,5
Slagord	Jeg synes «Alltid klar» er upassende som slagord til Grensevakten.(Reversert)	1,47	1,1
	«Alltid klar» er et godt slagord som fanger hva det vil si å tjenestegjøre i grensevakten	4,6	0,6

Underkategoriene *verdier* ser på hvordan verdiene som er ønsket og kommunisert er kjent og brukt i organisasjonen. Kategorien har generelt høyt gjennomsnitt med lite standardavvik, ved unntak av ett spørsmål som omhandler verdiene «profesjonell, handlekraftig og med glimt i øyet». Her er det veldig høyt standardavvik og gjennomsnittet skiller seg ut fra hvor samstemte svarene er på de andre spørsmålene. Når det gjelder underkategorien *slagord* er mesteparten av respondentene enig i at Grensevakten har et godt slagord. Det er litt høyt standardavvik på det første spørsmålet som spør om det er et upassende slagord for Grensevakten. Disse to underkategoriene representerer både ønsket og kommunisert identitet. Funnene indikerer da at ønsket identitet, kommunisert identitet og faktisk identitet stemmer overens innenfor underkategoriene *verdier* og *slagord*.

Fysisk og psykisk form, avskrekking og støtte til lokalt samarbeid

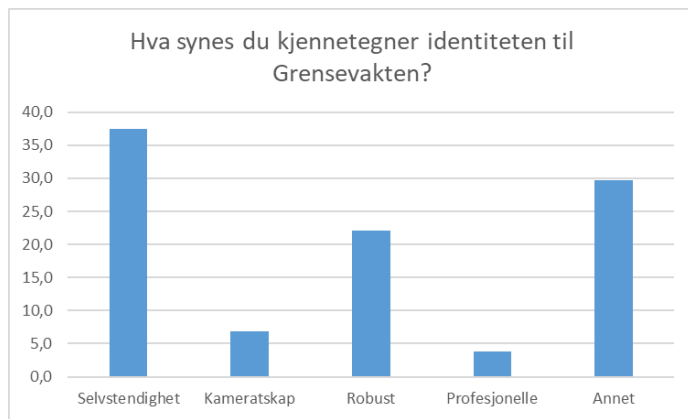
Tabell 5 viser gjennomsnitt og standardavvik på underkategoriene fysisk og psykisk form, avskrekking og støtte til lokalt samarbeid.

Kategori	Spørsmål	Gj. Snitt	S.Avvik
Fysisk og psykisk form	Det kjennetegner soldater ved Grensevakta at man er fysisk sterk.	3,91	0,9
	Jeg synes ikke det er fysisk krevende å tjenestegjøre i et grensekompani. (Reversert)	2,81	1
	Jeg tenker det er en grunn til at vi får grensetillegg, det er litt hardere her enn andre avdelinger.	3,74	1,1
	Jeg synes ikke det har vært psykisk krevende å tjenestegjøre i et grensekompani.	3,04	1,3
Avskrekking	En av Grensevaktens viktigste oppgaver er å avskrekke fremmede makter fra å angripe Norge.	2,58	1,3
Støtte til lokalt samarbeid	Det er viktig for grensevakten å gi støtte til sivile arrangementer.	3,81	1
	Jeg synes det går utover primær oppdraget vårt å drive med støtte til sivilsamfunnet. (Reversert)	2,25	1,1

Underkategorien fysisk og psykisk form har et middels til litt høyt treff hos respondentene. Standardavviket er også noe høyt på enkelte av spørsmålene. Når det gjelder underkategorien *avskrekking* får den bare 2,58 i gjennomsnitt, dog er standardavviket på den noe høyt. *Støtte til lokalt samarbeid* har et middels til høyt treff hos respondentene. Standardavviket er ganske høyt. Disse tre kategoriene er utledet fra kommunisert identitet. Funnene indikerer at kommunisert identitet og faktisk identitet stemmer mindre overens innenfor underkategoriene *Fysisk og psykisk form*, *avskrekking* og *støtte til lokalt samarbeid*.

Selvstendighet

I spørreundersøkelsen var det to åpne spørsmål, det ene spørsmålet omhandlet slagordet til Grensevakten og hva de synes selv kunne være et passende slagord. 67% skrev der det eksisterende slagordet, og mesteparten av de andre skrev slagord som tilhørte andre avdelinger i Forsvaret. På det andre åpne spørsmålet ble de spurt om hva de synes kjennetegner Grensevakten. Resultatene er i figuren under.



Figur 3 viser svar på spørsmålet "Hva synes du kjennetegner identiteten til Grensevakten?". Svarene er i prosent.

Funnene på det åpne spørsmålet indikerer at *selvstendighet* er en verdi som kjennetegner den faktiske identiteten til Grensevakten. Denne verdien finner man ikke igjen i ønsket identitet eller kommunisert identitet.

Politioppdraget i organisasjonen

Underkategoriene og spørsmålene for å måle politioppdraget sin plass i organisasjonen er utledet av både den ønskede og kommuniserte identiteten. De tre kategoriene er *politi følelse*, *politi oppdrag* og *politi balanse*.



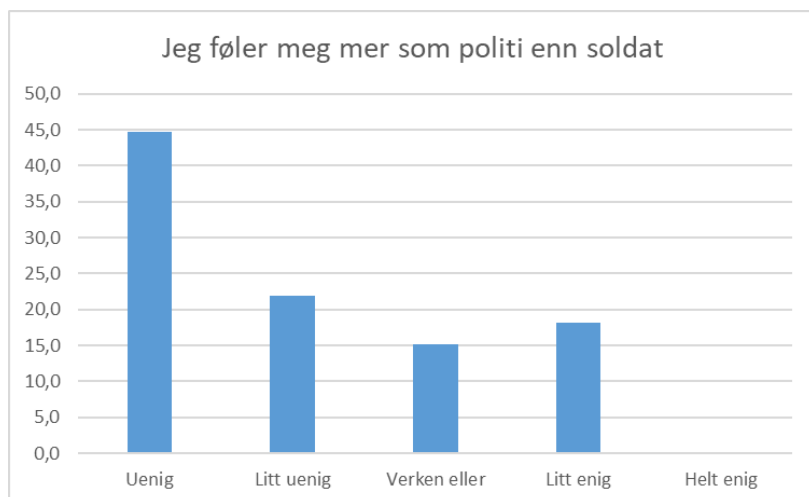
Figur 4 viser variablene ønsket og kommunisert identitet fordelt ned på underkategorier.

Politifølelse, politioppdrag og politibalanse

Tabell 6 viser gjennomsnitt og standardavvik på underkategoriene politifølelse, politioppdrag og politibalanse.

Kategori	Spørsmål	Gj. Snitt	S.Avvik
Politi følelse	Jeg føler meg som en politibetjent når jeg patruljerer langs grenselinjen.	2,58	1,1
	Jeg tenker sjeldent på at jeg har begrenset politimyndighet. (Reversert)	2,74	1,1
	Jeg føler meg mer som politi enn soldat.	2,07	1,2
	For selvforståelsen gjør det ikke noe forskjell at jeg har begrenset politimyndighet, jeg føler meg ikke mer som politi av den grunn.(Reversert)	2,62	1,3
Politi oppdrag	Grensevakten sitt primære oppdrag er å være politi på grensa.	2,55	1,1
	Grensevakta kunne like gjerne blitt kalt for grensepolitiet.	1,6	0,9
Politi balanse	Jeg synes det er vanskelig å bekle både rollen som politi og soldat. (Reversert)	2,15	1,1
	Jeg synes det går helt greit å både har rolle som politi og soldat.	4,73	0,53

Underkategorien politifølelse har ganske høy standardavvik på samtlige spørsmål samt at gjennomsnittet ikke er tydelig mot en av sidene. Det samme gjelder for kategorien politioppdrag, dog spørsmålet «Grensevakten kunne like gjerne blitt kalt for grensepolitiet» har et mer samstemt resultat enn de andre spørsmålene. Underkategorien *politibalanse* som skal måle hvordan soldatene synes det fungerer å balansere to forskjellige roller ser igjen ut til å være mer samstemt, dog første spørsmål her og har et høyt standardavvik.



Figur 5 viser hvordan respondentene har svart på spørsmålet: "Jeg føler meg mer som politi enn soldat" målt i prosent.

Hvis vi ser i detalj på funnene på spørsmålet «Jeg føler meg mer som politi enn soldat» ser vi at 18,2% har svart «litt enig» i påstanden. Den verdien som forekommer mest er «uenig» med 44,7%. Funnene indikerer at hvordan soldatene identifiserer seg med politioppdraget ikke er entydig.

Politioppdrag samvariasjon med generell data

Tabell 7 Viser samvariasjon mellom politioppdrag og generell data ved bruk av Pearson R.

Politioppdrag samvariasjon med den generelle dataen				
	Kjønn	Alder	Kompani	Tjenestetid
Jeg føler meg som en politibetjent når jeg patruljerer langs grenselinjen.	0,16	0,09	-0,26	-0,07
Jeg tenker sjeldent på at jeg har begrenset politimyndighet.	-0,05	0,09	0,04	0,10
Jeg synes det er vanskelig å bekle både rollen som politi og soldat.	-0,12	0,12	0,13	0,11
Jeg føler meg mer som politi enn soldat.	0,06	0,11	0,09	-0,06
Grensevakten sitt primære oppdrag er å være politi på grensa.	-0,14	0,09	-0,05	-0,11
Grensevakten kunne like gjerne blitt kalt for grensepolitiet.	-0,14	0,14	0,01	0,00
For selvforståelsen gjør det ikke noe forskjell at jeg har begrenset politimyndighet, jeg føler meg ikke mer som politi av den grunn.	-0,08	-0,01	0,18	0,28
Jeg synes det går helt greit å både ha rolle som politi og soldat.	-0,07	0,00	-0,10	0,08

Hvis vi ser på samvariasjonen mellom politioppdraget og den generelle dataen er det noen funn som skiller seg ut. Det er ikke noen samvariasjon mellom kjønn og politioppdraget. Videre er det en veldig svak samvariasjon mellom Jarfjordkompaniet og politioppdraget på spørsmålet: «Jeg føler meg som en politibetjent når jeg patruljerer langs grenselinjen». Det er ingen samvariasjon mellom tjenestetid, alder og politioppdraget.

Oppsummert faktisk identitet

Svarene fra respondentene innenfor underkategoriene *oppdraget, trygghet i rollen, norske samfunn, lokalsamfunnet, verdier og slagord* stemmer godt overens med henholdsvis ønsket og kommunisert identitet. Det er dog annerledes med underkategoriene fysisk og psykisk form, avskrekking og lokalt samarbeid hvor det er en større avstand mellom kommunisert identitet og faktisk identitet. De underkategoriene som stemmer godt overens med svarene til respondentene er alle utledet av den ønskede identiteten. De underkategoriene som spriker med i svarene hos respondentene er alle utledet av den kommuniserte identiteten. Det vil si at den ønskede identitet og den faktiske identitet ser ut til å stemme godt overens. Den kommuniserte identitet og den faktiske identitet ser ut til å ha en større avstand mellom seg. Selvstendighet er en verdi som dukker opp på de åpne spørsmålene, men som ikke har sin ekvivalent i ønsket eller kommunisert identitet.

Soldatene mener selv at de klarer å kombinere politirollen og soldatrollen godt.

Respondentene ser ut til å være litt mer splittet i hvordan de ser på politioppdraget i organisasjonen. Det er dog en helling mot at politioppdraget ikke er det som kjennetegner organisasjonsidentiteten mest. Det er ikke noen sterk samvariasjon mellom noen av de generelle dataene og politioppdraget. Det er ikke noe betydelig utslag på kjønn blant respondentene. Hverken kvinner eller menn skiller seg ut ved å identifisere seg mer eller mindre med politirollen.

5 Drøfting

5.1 Presentasjon av sentrale funn

Etter analysen sitter vi igjen med seks sentrale funn som bidrar til å svare på problemstillingen.

1. Ønsket identitet og faktisk identitet stemmer godt overens.
2. Kommunisert identitet og faktisk identitet stemmer overens. Dog mindre overens enn faktisk identitet og ønsket identitet.
3. Ønsket identitet og kommunisert identitet stemmer godt overens.
4. Soldatene mener de klarer å balansere det å være politi og soldat samtidig.
5. Soldatene er ikke entydige om de identifiserer seg med politirollen.
6. Kvinnene identifiserer seg ikke mer som politi enn menn.

Av disse seks sentrale funnene fremstår det at ønsket identitet og faktisk identitet stemmer godt overens, samt at kvinner ikke identifiserer seg mer som politi enn menn, som de to viktigste funnene. Førstnevnte pga. siden respondentene har vært i organisasjonen i så kort tid. Sistnevnte siden undersøkelsens funn avviker fra forskningen til Broesder et al. og Bujis et. al.

5.2 Funn i forhold til forventninger

I dette avsnittet vil jeg drøfte forholdet mellom hypotesene som ble gjort rede for i teorikapittelet og de sentrale funnene fra analysekapittelet. Drøftingen vil foregå i samme rekkefølge som hypotesene ble gjort rede for i teorikapittelet.

Den første hypotesen var at det kommer til å eksistere forskjellige organisasjonsidentiteter i Grensevakten. Som vi kan se fra funnene i analysen viser det seg å stemme. Samtlige av identitetene har trekk ved seg som ikke gjenspeiles i de andre identitetene. Det er dog interessant at ønsket identitet og faktisk identitet ikke er så ulike som man kunne forvente. Dette kan være fordi både politi-identiteten og militær-identiteten er så sterk og at det fremstår viktig for medlemmene å finne tilhørighet og å være en del av fellesskapet (Høiback, 2016; Finstad, 2018). En annen mulig årsak kan vi finne i teorien til Mead (1934), hvor han trekker frem at identiteten til gruppen styrkes hvis alle er bevisst på sin rolle og sin plass i organisasjonen. I en militær avdeling er plass i organisasjonen veldig eksplisitt siden grad og

rolle ofte kommer tydelig frem pga. et bredt spekter av titler. De vernepliktige soldatene er f.eks. delt inn i roller som sambandsperson, sanitetsperson osv. Broesder et. al. trekker frem noe lignende i sin forskning når han peker på at kadetter (offiser-studenter) har et mer nyansert forhold på seg selv opp mot organisasjonen (2015, s. 531). Det vil si at de som har stått lengre i organisasjonen er mer bevisst den sterke kulturen som eksisterer. Hvis man legger et bedriftsøkonomisk perspektiv på organisasjonen, kan man argumentere for at ledelsen i dette tilfellet har lyktes med å bestemme hva den faktiske identiteten skal være i organisasjonen (Kvåle & Wæraas, 2006, s. 22). Den kommuniserte identiteten stemmer også mindre overens med faktisk identitet enn det den ønskede gjør. Balmer og Greyser trekker frem at dette er et problem spesielt hvis man bevisst forsøker å kommunisere noe man vet ikke stemmer (2002, ss. 81-82). Når det er sagt er det nok ikke tilfelle her, siden det som blir kommunisert passer greit overens med den ønskede identiteten. En mulig årsak til det lille avviket er nok heller et resultat av de metodiske valgene oppgaven har gjort.

Den andre hypotesen var at det eksisterer forskjellige organisasjonsidentiteter ut fra hvilket nivå man befinner seg på i organisasjonen. De aktuelle identitetene å se på her er ønsket identitet som er beskrevet av sjefsnivået, garnisonssjefen og politimesteren, og faktisk identitet som er beskrevet av soldatene. Det vil si det høyeste og laveste nivået i organisasjonen. Dette er jo et grunnpremiss i den multidisiplinære teorien til Balmer og Greyser (2002). Men det fremkommer interessant ettersom det normalt er stor maktavstand i militære avdelinger. På det åpne spørsmålet om hva som kjennetegner Grensevakten skrev 37% av respondentene selvstendighet. Ordet selvstendighet var ikke nevnt noe annet sted i spørreundersøkelsen og det var ikke nevnt verken i ønsket eller kommunisert identitet. Golden-Biddle og Rao trekker frem hvordan divergerende organisasjonsidentiteter kan føre til konflikter i organisasjonen og da spesielt forpliktelsen og lojaliteten til ledelsen (1997, ss. 340-341). I dette tilfellet fremstår det dog ikke som at selvstendighet divergerer stort fra ønsket identitet, men heller er uttrykk for hvordan tjenesten i praksis blir organisert. Balmer og Greyser har også med i sin definisjon av faktisk identitet at den reelle og praktiske strukturen av organisasjonen er en del av identiteten (2002, s. 73). Det vil si at det er mulig ledelsen har påført en ekstra verdi til identiteten som kjennetegner identiteten uten selv å ha vært bevisst det.

Den tredje hypotesen var at faktisk identitet vil stemme godt overens med ønsket identitet. Dette fordi det kjennetegner både politi-identiteten og soldat-identiteten å være sterke identiteter (Johannessen, 2014; Høiback, 2016). Resultatene fra faktisk identitet viser at dette stemmer godt. De underkategoriene som er utledet fra ønsket identitet får generelt høyt resultat i den faktiske identiteten. Dette kan tyde på at ledelsen i organisasjonen er flinke til å kommunisere hva slags identitet som er ønsket, samt at medlemmene av organisasjonen synes dette er en treffende identitet som passer med virkeligheten. Unntaket som tidligere har blitt trukket frem er hvor sentralt selvstendigheten hos soldatene kjennetegner avdelingen. Det er også interessant å se at politimesteren kommenterer at det er en «God og sterk kultur» i avdelingen (PM FPD, 2020). Politimesteren er en av oppdragsgiverne som til daglig står utenfor organisasjonen, en slik bemerkning kan tyde på at utenforstående også ser på organisasjonen som samlet.

Den fjerde hypotesen var at soldatene identifiserer seg med både politirollen og soldatrollen samtidig. På spørsmålet om det går helt greit å ha rolle som politi og soldat samtidig svarer 79% at det er helt enige i påstanden. Dette stemmer godt overens med hva både Broesder et. Al. og Buijs et al. har funnet ut i sin forskning på soldatidentitet kombinert med fredsbevarende styrke identitet. (2015, s. 521; 2019, s. 11).

Den femte hypotesen var at soldatene ville identifisere seg mer som soldater enn politi. Dette på grunn av bruken av sanselige symboler som uniformen, samt den militære organisasjonen de er en del av (Pratt & Rafaeli, 1997; Kvåle & Wæraas, 2006, ss. 80-82). Tolkningen av funnene i denne undersøkelsen indikerer at bruken av uniform ikke førte entydig til en sterk identitetsfølelse som soldat. På spørsmålet «Jeg føler meg mer som politi enn soldat» er gjennomsnittet på 2,07 og standardavviket på 1,2. Uniformeringen indikerer at man bekler en rolle som soldat og ikke representerer seg selv eller noen annen rolle (Kvåle & Wæraas, 2006, s. 81). På en annen side kan man se mot påstandene til Selznick om at oppgaven man utfører påvirker organisasjonsidentiteten (2013, ss. 103-106). Dette vil si at den daglige løsningen av politioppdraget kan ha påvirket hvilken rolle de ser som fremtredende. Hvis vi ser til svaret på spørsmålet «Jeg føler meg som en politibetjent når jeg patruljerer langs grenselinjen» har det fått et gjennomsnitt på 2,58 med et standardavvik på 1,1. Som kan tolkes til at det er enda flere som ser på patruljeringsvirksomheten som en løsning av politioppdraget. Det må føyes

til at patruljering er en av flere typer oppdragsformer som blir løst på grensen. Det kan bety at de ser på andre oppgaver som mer soldatoppgaver, uten at det er målt i denne undersøkelsen.

Den sjette hypotesen var at kvinner ville relatere seg mer til politirollen enn menn. Antagelsen var basert på forskningen til Broesder et.al. og Buijs et. Al. som har funnet i sin forskning at kvinner relaterer seg mer til rollen som fredsbevarende styrke enn menn. (2015; 2019).

Funnene i denne oppgaven viser derimot ingen sterk samvariasjon mellom kjønn og rollen som politi. Det kan være at rollen som politi ikke forbindes opp mot de attributter som tilhører en typisk fredsbevarende rolle. Og det kan være at skilnaden ikke er så betydelig i organisasjonen. Generelt har ikke variabelen kjønn gitt noe utslag i denne undersøkelsen.

5.3 Oppgavens bidrag til litteratur på feltet

At det eksisterer forskjellige identiteter i Grensevakten, bidrar til å utvide gyldighetsområdet til Balmer og Greyser sin teori (2002). Deres teoretiske fundament er bygget primært på amerikanske kilder, og eksemplene de har brukt er primært fra amerikanske eller internasjonale organisasjoner. Teorien sin gyldighetsområde har blitt utvidet til å være interessant også for norske organisasjoner, videre for å være relevant for norske militære avdelinger. Grensevakten som avdeling består også primært av personell som tjenestegjør mindre enn 12 måneder. Teorien har også blitt utvidet til å være relevant for organisasjoner der medlemmene bar er en del av organisasjonen i veldig kort tid.

Undersøkelsen sine funn kan tolkes til at det eksisterer flere forskjellige identiteter ut fra de forskjellige nivåene i organisasjonen. Denne tolkningen av funnene bidrar til å øke gyldighetsområdet til Golden-Biddle og Rao, samt Pratt og Rafaeli sin forskning ved at det også gjelder i norsk kontekst i en militær avdeling (1997; 1997). Tolkningen bidrar også til å øke gyldighetsområdet for hovedteorien til Balmer og Greyser ved at den faktiske identiteten er forskjellig fra den ønskede identiteten. Dette selv i en organisasjon hvor det tradisjonelt sett er viktig for medlemmene å raskt knytte sin identitet til organisasjonen (Johannessen, 2014, ss. 152-153; Høiback, 2016, s. 48).

Faktisk identitet stemmer godt overens med ønsket identitet. Dette støtter hva Høiback skriver om at de som vil inn i Forsvaret ønsker tilhørighet og det Johannsen skriver om politiskolestudenter (2016, s. 67; 2014, s. 161). Tolkningen av funnene i denne oppgaven kan ha styrket deres antagelser om at de som er en del av organisasjonen ønsker å tilpasse sin

identitet til den og ikke skille seg ut i organisasjonen. Dette støtter nok primært påstandene til Høiback og sekundært påstandene til Johannsen. Dette siden det først og fremst er en militær organisasjon og det er et militært løp soldatene ble indoktrinert i før de ble tildelt begrenset politimyndighet. Dog kan tolkingen av disse funnene bidra til økt forståelse over hvor sterk kultur det eksisterer i Forsvaret, eller tilsvarende organisasjoner som politiet. Det er kun et fåtall av respondentene i denne undersøkelsen som skal være en del av organisasjonen eller fortsette som soldat utover 12 måneder. Det er derfor interessant å se hvor sterk påvirkning ønsket identitet har hatt på dem.

Soldatene identifiserer seg både med politi-rollen og soldat-rollen samtidig. En del tidligere forskning har sett på kombinasjon av forskjellige roller til soldater som at man ikke kan få begge deler. Enten er det krigere man får eller så er det fredsbevarende soldater. Forskingen til Broesder et. al. og senere Buijs et al. viser at soldater klarer å bekle flere roller parallelt uten at det går utover kvaliteten på den ene eller den andre. (2015, s. 521; 2019, s. 11).

Tolkningen av funnene i denne oppgaven kan indikere at det samme er gjeldende for de vernepliktige soldatene ved Grensevakten. Det vil si at teoriene til Broesder et al. og Buijs et al. har fått utvidet gyldighetsområde til å gjelde også i en norsk kontekst med vernepliktige soldater.

Soldatene identifiserer seg mer som soldater enn politi, men det er stor spredning i svarene samt at gjennomsnittet ligger på 2,07. Hvis vi ser tolkingen av disse funnene opp mot teorien til Pratt og Rafaeli kan det muligens indikere at de ikke tok høyde for en organisasjon hvor antrekket var forutbestemt, samtidig som det eksisterte forskjellige rolleidentiteter (1997). I undersøkelsen til Pratt og Rafaeli hadde respondentene mulighet til å kle seg i variasjoner av sin uniform, dette medførte at de kledde seg slik de identifiserte seg med oppgaven. Mer konkret sykepleierne som jobbet dagtid med rehabilitering gikk ofte kledd i sivilt, mens de som jobber på natt og kveld hvor oppgavene var mer akutte gikk i sykepleieruniform (1997, s. 287). Hvis vi ser mot Selznick sin påstand om at oppgaver styrer mye av identiteten kan den mulig ha blitt styrket ved at politirollen kommer frem på dette viset på tross av de andre identitetssymbolene som tilsier at den ikke skulle vært så sterk (Selznick, 2013).

Broesder et. al. har kommet frem til gjennom sine undersøkelser at menn identifiserer seg mer med en kriger-rolle enn kvinner, og motsatt at kvinner identifiserer seg mer med enn

fredsbevarende rolle enn menn (2015, s. 531). Tolkningen av funnene i denne undersøkelsen ser derimot ikke til å støtte dette funnet. Det ser ut til at teorien sitt gyldighetsområde er begrenset og ikke er like gjeldende innenfor den konteksten til denne undersøkelsen. Det er noe som Broesder et. al. selv trekker frem som en begrensende faktor på teorien, de påpeker at teorien må testet i andre kulturer (2015, s. 534). Respondentene som ble benyttet til undersøkelsen til Broesder et. al. var profesjonelle soldater og kadetter (offiser-studenter) på krigsskolen. Det vil si at samtlige av respondentene ser for seg å være en del av organisasjonen i lengre tid. Det vil si lengre enn 12 måneder som er tilfelle på respondentene på undersøkelsen til denne oppgaven. En av årsakene til at det ikke er noe spesielt skille på menn og kvinner i den norske konteksten kan være hvordan vi ser på kjønn i Norge.

5.4 Metodiske styrker og svakheter

Den metodiske styrken ved denne oppgaven er først og fremst den brede tilnærmingen til fagfeltet. De metodiske valgene tar høyde for en rekke ulike perspektiver både på organisasjon og organisasjonsidentitet. Videre fører den åpne tilnærmingen til datainnsamlingen i første del av undersøkelsen at verdiene i de forskjellige begrepene fremstår ekte i undersøkelseskonteksten. Det brede spekteret av variabler som nyttes i spørreundersøkelsen fører til at man får belyst mange sider av det aktuelle fenomenet. En klar styrke ved oppgaven er at utvalget til spørreundersøkelsen utgjør omtrent alle soldater som tjenestegjør ved den norsk-russiske grenselinjen.

Noen av de metodiske valgene ved oppgavene har mulig påvirket resultatene og kan sees på som metodiske svakheter. Kilde utvalg for å belyse kommunisert identitet, valget ved å bruke E-post istedenfor personlig intervju, utvalget av intervjuobjekter, manglende forundersøkelse av spørreundersøkelsen, samt manglende tilpasning av intervjuet kan fremstå som de mest sentrale svakhetene ved oppgaven. Dette avsnittet vil gjøre rede for de overnevnte svakhetene og hvordan det har påvirket gyldigheten og påliteligheten til resultatene i oppgaven.

Undersøkelsen interne gyldighet kan ha påvirket resultatene på følgende måte. Oppgaven har ikke benyttet seg av alle kilder som kunne bidratt til å beskrive variabelen kommunisert identitet. Tenkelige kilder oppgaven ikke har benyttet seg av er f.eks. interne dokumenter som beskriver hvordan organisasjonen ønsker å bli oppfattet. Ved resultatene ser vi derfor at vi

ikke får så brede nyanser av fenomenet. Dette kombinert med at det i mange tilfeller de seneste årene er den samme journalisten som har skrevet sakene om Forsvaret, gjør at vi kan stille oss spørsmålet om hvor mye denne journalisten sin vinkling har å si for beskrivelsen av fenomenet. Videre gjelder samme metodiske svakhet ved utvelgelsen av intervjuobjekter. Ledelsen i organisasjonen består ikke kun av en person, andre sentrale medlemmer kunne vært med å berike forståelsen av fenomenet. Det er også en svakhet at intervjuene ble gjennomført over E-post, og med de samme spørsmålene til begge intervjuobjektene. Det ene intervjuobjekt sto mye nærmere organisasjonen og fenomenet som ønsket å bli undersøkt enn den andre, selv dette faktum ble ikke spørsmålene tilpasset hvert intervjuobjekt. I resultatene kommer dette mulig til syne ved at politimesteren svare kortere og mer generelt på spørsmålene enn det sjef GSV gjør. Et tilpasset intervju eller et fysisk intervju ville mulig ført til mer nyansert og ny informasjon. Det er liten grunn til å tro at intervjuobjektene ga feilaktig informasjon, når det er i deres interesse at informasjonen de gav er åpen og viden kjent.

Den begrepsmessige gyldigheten i den kvantitative delen av undersøkelsen fremstår som svekket siden det ikke ble gjennomført noen forundersøkelse på de aktuelle respondentene. Første utkastet til spørreundersøkelsen ble kun lest og gitt tilbakemelding på av en kollega i samme organisasjon. Dette kan ha ført til at jeg som forsker ikke fikk tilpasset spørsmålene godt nok til den type respondenter jeg hadde valgt. Dette har nok mulig kommet til syne i resultatene ved at noen spørsmål ikke har truffet, eller virket veldig opplagte på hva man bør svare. Det er også stor avstand mellom intervjuobjektene og respondentene på spørreundersøkelsen, det kan ha ført til at deler av fenomenet ikke har blitt belyst. For å motvirke dette ble det lagt inn åpne spørsmål i spørreundersøkelsen. Resultatene viser at det dukker opp flere nyanser av fenomenet på de åpne spørsmålene i spørreundersøkelsen. Det er mulig at flere åpne spørsmål i spørreundersøkelsen hadde avdekket i større grad hva som skiller de forskjellige identitetene og på den måten kunne man bedre ha svart på problemstillingen.

Undersøkelsen har til mål å være statistisk generaliserende. For første del av problemstillingen vil det si at andre militære avdelinger mulig vil ha lik sammenheng mellom sine organisasjonsidentiteter. For andre del av problemstillingen vil det si at vernepliktige soldater som blir tildelt begrenset politimyndighet mulig vil ha en tilsvarende identitetsfølelse

tilknyttet politirollen. Den eksterne gyldigheten er svekket siden Grensevakten pga. lokasjon og sitt særskilte oppdrag skiller seg ut fra andre militære avdelinger i Norge.

Påliteligheten til oppgaven har mulig blitt svekket av følgende faktorer. Intervjuobjektene fikk tilsendt spørsmål på epost. Det har ført til at jeg som forsker ikke har kontroll på hvilken kontekst de besvarte spørsmålene i. Personer i slike lederstillinger har ofte mye på agendaen og svarene deres kan ha blitt preget av avbrytelser eller følelse av dårlig tid. Dette er det mulig kommer til syne i resultatene ved at det er veldig korte svar på hvert spørsmål og lite utdypende eller forklarende. Vet et personlig oppmøte ville det nok vært større sannsynlighet for at det ble mer utfyllende svar siden intervjuobjektene da hadde satt av tid i kalenderen til intervjuet og dermed gitt den fulle oppmerksomhet til det. Videre var det det første intervjuet som ledet til kategoriseringen jeg har brukt på resterende data som ble samlet inn. Det kan ha ført til at jeg har tilpasset svarene til å passe i allerede eksisterende kategorier fremfor å se på dataen med helt nye øyne. Når det gjelder pålitelighet på den kvalitative delen ble spørreundersøkelsen testet på en kollega, men ikke på noen som var typisk i respondent gruppen. Det kan bl.a. ha ført til at det har blitt spurt om fenomener som respondentene ikke har noen formening om. Det er også tenkelig at noen har valgt å bare svare for å svare siden de fysisk måtte har forlatt rommet hvis de ikke ønsket.

6 Avslutning

Denne oppgaven har hatt som formål å belyse de forskjellige organisasjonsidentitetene som eksisterer i Grensevakten og hvordan politioppdraget kommer til uttrykk i identitetene. Det er en oppgave som komplementerer den allerede eksisterende forskningen på multidisiplinær organisasjonsteori. Oppgaven sin gyldighet begrenses til å gjelde en norsk militær kontekst med vernepliktige soldater.

Hovedfunn og hovedkonklusjoner fra drøftingen

Hovedfunnene i denne oppgaven er at organisasjonsidentiteten til Grensevakten består av flere organisasjonsidentiteter, hvor nivået i organisasjonen påvirker organisasjonsidentiteten.

Funnene i oppgaven indikerer at ønsket identitet og faktisk identitet ikke er så ulike.

Soldatene som tjenestegjør ved grenselinjen synes ikke det er vanskelig å balansere soldatrollen og politi-rollen. Videre er det enkelte av soldatene som identifiserer seg i noen grad som politi, fremfor som soldat. Det siste hovedfunnet er at kjønn ikke gjør noen forskjell i hvor stor grad de identifiserer seg med politirollen.

Drøftingen i oppgaven har kommet frem til noen hovedkonklusjoner. At det eksisterer forskjellige organisasjonsidentiteter i Grensevakten underbygger den tidligere forskningen på multidisiplinær organisasjonsteori og komplementerer teorien ved at den også gjelder for en norsk militær kontekst.

Det andre hovedfunnet i oppgaven er at det eksisterer forskjellige organisasjonsidentiteter ut fra hvilket nivå man befinner seg på i organisasjonen. Pratt og Rafaeli trekker frem at det på forskjellige nivåer i organisasjonen kan oppstå identitetsuttrykk som ikke gjenspeiles på andre nivå (Pratt & Rafaeli, 1997). Soldatene trekker frem selvstendighet som noe av det som kjennetegner Grensevakten. Denne selvstendigheten er nok et resultat av organiseringen til Grensevakten. Soldatene tilbringer store deler av tjenesten sin alene uten befal siden det fremstår som en hensiktsmessig måte å løse grenseoppdraget. Balmer og Greyser poengterer at slike strukturelle eller organisatoriske trekk kan komme ubevisst til syne i den faktiske identiteten til organisasjoner (2002). Det fremstår som at det er det som har skjedd i dette tilfellet.

Det tredje hovedfunnet i oppgaven er at ønsket identitet og faktisk identitet ikke er så ulike. En mulig årsak til dette kan være den sterke kulturen som eksisterer i militære avdelinger, samt at enkelte av medlemmene har et sterkt ønske om tilhørighet til denne kulturen (Høiback, 2016, ss. 67-71). Det vil si at medlemmene tilpasser sin egne identitet til den som eksisterer i organisasjonen slik at man ikke havner utenfor gruppen. Lignende observasjoner har blitt gjort ved politihøgskolen, hvor det også poengteres at det er sterke identitetsuttrykk (Johannessen, 2014).

Det fjerde hovedfunnet i oppgaven er at soldatene ikke synes det er vanskelig å balansere de forskjellige rollene. Dette stemmer godt overens med den forskningen som tidligere har blitt utført av Broesder et. al. og Bujis et. al. (2015; 2019). Det vil si at denne oppgaven komplementerer forskningen til Broesder et. al. og Bujis et. al. til å også gjelde for en norsk militær kontekst med vernepliktige soldater.

Det femte hovedfunnet i oppgaven er at det er flere av soldatene som identifiserer seg som politi i noen grad. Tolkningen av funnene i denne undersøkelsen indikerer at bruken av uniform ikke førte entydig til en sterk identitetsfølelse som soldat. En mulig årsak til at politifølelsen kommer til syne på den måten hos soldatene kan være at oppdragets art er mer styrende for identiteten enn f.eks. bruk av uniformering (Selznick, 2013, ss. 103-106).

Den sjettede hovedfunnet er at det ikke er noen forskjell mellom kjønnene og hvor mye de identifiserer seg med politi-rollen. Tidligere forskning på soldater og hvordan de identifiserer seg med en kriger rolle og en fredsbevarende rolle har vist at kvinner tenderer til å identifisere seg mer med en fredsbevarende rolle enn menn og vice versa. Tolkningen av funnene fra denne undersøkelsen indikerer at det ikke er noen forskjell på kjønn og hvordan de identifiserer seg med politirollen. En mulig årsak kan være at vi ikke skiller så sterkt på kvinner og menn i Norge og at det samme gjelder i Grensevakten.

Oppgavens bidrag til litteraturen

Oppgaven bidrar til å komplementere og utvide gyldighetsområde for den multidisiplinære teorien til Balmer og Greyser (2002). Det vil si at teorien har vist seg gyldig i en norsk militær kontekst hvor medlemmene av organisasjonen kun har vært medlemmer under et år. Det samme gjelder for teoriene til Golden-Biddle og Rao, samt Pratt og Rafaeli. Disse teoriene har også utvidet gyldighetsområdet til den tidligere beskrevne konteksten. (1997; 1997).

Påstanden til Høiback om at det eksisterer en sterk kultur i Forsvaret og at mange av organisasjonens medlemmer ønsker å tilpasse seg organisasjonen har blitt styrket (2016). Videre har forskningen til Broesder et. al. og Bujis et. al. som sier at soldater mener selv at de klarer å balansere forskjellige typer roller, i dette tilfellet krige og fredsbevarende rolle, fått utvidet sitt gyldighetsområde (2015; 2019). Broesder et al. har igjennom sin forskning kommet frem til at kvinner oftere identifiserer seg sterkere med en fredsbevarende rolle enn menn. Og at menn oftere identifiserer seg med en kriger rolle enn kvinner. Det er ikke tilfelle i funnene til denne oppgaven og funnene til Broesder et. al. kan ikke generaliseres til å gjelde den konteksten denne oppgaven har operert innenfor.

Videre forskning

Det er hovedsakelig to av funnene det fremstår interessant å forske videre på. Det første er årsaken til at ønsket identitet og faktisk identitet er så nærmere hverandre i denne konteksten. Det er flere forskjellige perspektiv man brukt for å se på denne problemstillingen. En vinkling man kunne tatt er soldatenes samhold og kameratskap og hvordan det påvirker organisasjonsidentiteten til en militær avdeling. På engelsk kalles dette kameratskapet for «military cohesion» og har blitt omtalt som viktig for militære avdelinger i århundrer. Det eksisterer en del forskning på hvordan kameratskapet påvirker moralen til avdelingen, men det kan være interessant å se hvordan det påvirker organisasjonsidentiteten (Manning, 1994). Et annet perspektiv man kunne tatt var å se på hvordan seleksjon påvirker organisasjonsidentiteten og om den sterke sammenhengen mellom ønsket og faktisk identitet kan forklares på bakgrunn av det. Laberg har skrevet om hvordan en operativ identitet utvikles. Han sier bl.a. at hvor vanskeligere det er å komme inn, jo sterkere lojalitet vil rekrutten få til sin utdanning (2005, s. 137). Dette sosialpsykologiske perspektivet hvor man eksempelvis hadde sammenlignet med en annen avdeling som har lavere opptakskrav kunne vært interessant.

Det andre hovedfunnet som kunne vært interessant å se nærmere på er hvorfor kjønn ikke har noen betydning for rolleforståelse for soldatene. Dette funnet strider med den tidligere forskningen til Broesder et. al. (2015). Jeg kan se for meg to interessante perspektiver å jobbe ut fra. Det ene er det kulturelle perspektivet hvor man ser på om dette er noe som er typisk for den norske konteksten, og på den måten være et resultat av likestillingspolitikken med f.eks. kjønnsuavhengig verneplikt. Aktuell forskning på temaet kan f.eks. være kulturforskningen til

Hofstede, som bruker graden av feminisme som en parameter i sin forskning (2010). Et annet perspektiv kunne vært hvordan lederskapet til avdelingen påvirker til å viske ut forskjeller mellom kjønn. Grensevaktene var f.eks. den første avdelingen i Hæren som samlet gutter og jenter på samme rom som et prøveprosjekt.

7 Referanser

- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational Identity. I M. Hatch, & M. Schultz, *Organizational identity* (ss. 89-118). New York: Oxford Univeristy Press.
- Balmer, J. M., & Greyser, S. A. (2002). Managing the Multiple Identities of the Corporation. *California Managemet Review*(3), ss. 72-86.
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this "WE"? Levels of Collective Identity and Self Representations. I M. Hatch, & M. Schultz, *Organizational Identity* (ss. 66-80). New York: Oxford University Press.
- Broesder, W. A., Op den Buijs, T. P., Vogelaar, A. L., & Euwema, M. C. (2015). Can Soldiers Combine Swords and Ploughshares? The Construction of the Warrior-Peacekeeper Role Identity Survey (WPRIS). *Armed Forces & Society*(3), ss. 520-540.
- Buijs, T. O., Broesder, W., Goldenberg, I., Resteigne, D., & Kivirahk, J. (2019). Warrior and peacekeeper role identities: associations with self-esteem, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of militray studies*, ss. 3-15.
- Christensen, T., Egeberg, M., Læg Reid, P., Roness, P. G., & Røvik, K. (2015). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Cooley, C. H. (1934). Society and the individual. I M. Hatch, & M. Schultz, *Organizational identity* (ss. 16-29). New York: Oxford University Press.
- Finstad, L. (2018). *Hva er POLITI*. Oslo: Universitetsforlaget.
- For bløte for vaktjeneste: (2000, mai 30). *Finnmark Dagblad*. Hentet fra <https://www.ifinnmark.no/>
- Forbregd, G. (2002, Februar 08). Leiesoldater til russergrensa. *Finnmark Dagblad*, s. 5.
- Forsvaret. (2020, 08 31). *Garnisonen i Sør-Varanger*. Hentet fra Forsvaret.no: <https://forsvaret.no/karriere/forstegangstjeneste/muligheter/haren/gsv>
- Forsvaret. (2020, 08 31). *Garnisonen i Sør-Varanger*. Hentet fra Garnisonen i Sør-Varanger: <https://forsvaret.no/fakta/organisasjon/Haeren/Garnisonen-i-Soer-Varanger>
- Goffman, E. (1959). The Arts of Impression Management. I M. Harch, & M. Schultz, *Orgnaizational Identity* (ss. 35-55). New York: Oxford University Press.
- Golden-Biddle, K., & Rao, H. (1997). Breaches in the Boradroom: Organizational Identity and Conflicts of commitment in a Nonprofit Organization. I M. Hatch, & M. Schultz, *Organizational Identity* (ss. 313-345). New York: Oxford Univeristy Press.
- Hansen, S. (2016, Juni 18). Tungt bevæpnet jegerkompani. *Finnmark Dagblad*, s. 5.
- Hatch, M., & Schultz, M. (2010). *Orgnaizational Identity*. New York: Oxford Univeristy Press.
- Hofstede, G., Hofstede, G., & Minkov, M. (2010). *Software of the mind*. McGraw Hill.
- Høiback, H. (2016). *Forsvaret - et kritisk blikk fra innsiden*. Oslo: CAPPELEN DAMM AS.

- Informasjonsmøte. (2010, Februar 02). *Finnmark Dagblad*, s. 33. Hentet fra <https://www.ifinnmark.no/>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Oslo: Capellen Damm akademisk.
- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer.* Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, K. (2009, Desember 28). Feiret juledagen i Barentshavet. *Finnmark Dagblad*, s. 11.
- Johannessen, S. O. (2014). *Politikultur, Identitet, makt og forandring i politiet.* Bergen: Fagbokforlaget.
- Kristoffersen, T. (2018, April 13). Nå skal han bygge opp Forsvaret i Finnmark. *Finnmarken*, ss. 24-26.
- Kvåle, G., & Wæraas, A. (2006). *Organisasjons og identitet.* Oslo: Samlaget.
- Laberg, J. C. (2005). Sosialpsykologi. I J. Eid, & B. H. Johnsen, *Operativ psykologi* (ss. 136-154). Bergen: Fagbokforlaget.
- Manning, F. J. (1994). Morale and Cohesion in Military Psychiatry. I L. R. Sparacino, V. L. Wilcox, F. D. Jones, & J. M. Rothberg, *Military Psychiatry Preparing in Peace for War* (ss. 1-19). Washington DC: The Office of The Surgeon General at TMM Publications.
- Mead, G. H. (1934). The Self: The "I" and the "Me". I M. J. Hatch, & M. Schultz, *Organizational Identity* (ss. 30-34). New York: Oxford University Press.
- Medalje. (2019, Juni 28). *Finnmark Dagblad*, s. 10. Hentet fra <https://www.ifinnmark.no/>
- Norum, E. (2006, Mars 23). Grensepolitiet. *Finnmark Dagblad*, s. 41.
- Pedersen, O.-T. (2015, Februar 24). På samme nett i år. *Finnmark Dagblad*, s. 8.
- PM FPD. (2020, 09 02). Intervju med politimester i Finnmark politidistrikt. (F. Hodnefjell, Intervjuer)
- Pratt, M. G., & Rafaeli, A. (1997). Organizational Dress as a Symbol of Multilayered Social Identities. I M. Hatch, & M. Schultz, *Organizational Identity* (ss. 275-312). New York: Oxford University Press.
- Preste-Ja til reklame (2008, Desember 16). *Finnmark Dagblad*, s. 6. Hentet fra <https://www.ifinnmark.no/>
- Regjeringen.no*. (2020, 08 31). Hentet fra Grensekommissæren for den norsk-russiske grensa: <https://www.regjeringen.no/no/dep/jd/org/tilknyttede/grensekommissar-for-den-norsk-russiske-gr/id426405/>
- Røvik, K. (2016). *Trender og translasjoner.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Sandø, T. (2018, Oktober 26). Det er kult å være med å sette standaren. *Finnmark Dagblad*, ss. 22-23.
- Sandø, T. (2018, Oktober 24). Ja, dette har liksom blitt en tradisjon. *Finnmark Dagblad*, ss. 14-15.
- Sandø, T. (2019, Mars Fredag). GSV blir en del av ditt DNA, det opptar deg døgnet rundt. Vi tar jo aldri fri. *Finnmarken*, ss. 20-21.

- Sandø, T. (2019, Mars 06). Klare også i år. *Finnmark Dagblad*, s. 24.
- Selznick, P. (2013). *Lederskap, Leadership in Administration*. (J.-A. Smith, & J.-H. Smith, Overs.) Oslo: Kopinor Pensum AS.
- Sjef GSV. (2020, 08 31). Organisasjonsidentitet i Grensevakten. (F. Hodnefjell, Intervjuer)
- Tajfel, H., & Turner, J. (2010). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. I M. Hatch, & M. Schultz, *Organizational Identity* (ss. 56-65). New York: Oxford University Press.
- Wong, L. (2004). *Developing Adaptive Leaders: The Crucible Experience of Operation Iraqi Freedom*. Carlisle: Strategic Studies Institute, US Army War College.

Vedlegg

Vedlegg 1: Spørreundersøkelse



UiT Norges arktiske universitet

Vedlegg 1: Spørreundersøkelse

Organisasjonsidentitet ved Grensevakten

Student: Fredrik Hodnefjell

Spørreundersøkelsens formål

Spørreundersøkelsen er en del av datainnsamlingen til en masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi. Temaet for oppgaven er organisasjonsidentitet i grensevakten. Grensevakten har flere forskjellige oppdragsgivere deriblant politimesteren i Finnmark politidistrikt. Oppgaven har til formål å undersøke hvordan dette påvirker organisasjonsidentiteten til grensevakten.

Organisasjonsidentitet

Begrepet organisasjonsidentitet har vært og er i dag ganske fragmentert og uoversiktlig. Denne oppgaven har et multidisiplinært syn på organisasjonsidentitet. Det vil si at man tror flere organisasjonsidentiteter, kan eksistere samtidig i en organisasjon. En organisasjonsidentitet kan f.eks. være den oppfattede slik som eksterne utenfor organisasjonen ser identiteten. Den organisasjonsidentiteten dette spørreskjemaet har til hensikt å avklare er den faktiske identiteten til Grensevakten.

Generelt

Spørsmål 1

Hvilket kjønn har du?

- Kvinne
- Mann

Spørsmål 2

Hva er din alder?

- 18år
- 19år
- 20år
- 21år
- 22 år eller eldre

Spørsmål 3

Hvilket kompani tilhører du?

- Jarfjordkompaniet
- Pasvikkompaniet

Spørsmål 4

Hvor lenge har du tjenestegjort i Grensevakten?

- Over 6 måneder
- Over 12 måneder

Grensevakten sitt stående oppdrag

SPØRSMÅL 5-11 TA STILLING TIL FØLGENDE UTSAGN	UENIG	LITT UENIG	VERKEN ENIG ELLER UENIG	LITT ENIG	HELT ENIG
(5) Jeg synes den daglige patruljeringen som grensevakt er det som er mest særegent ved Grensevakta.					
(6) Jeg hadde ikke noe spesielt ønske om hvor jeg skulle tjenestegjøre.					
(7) Jeg ønsket å komme til Grensevakta for å tjenestegjøre i et grensekompani.					
(8) Jeg er veldig trygg i rollen som Grensejeger					
(9) Jeg synes utdanning og trening til en eventuell konflikt er det viktigste vi gjør i Grensevakta.					
(10) Det å være grensejeger er en stor del av min identitet.					
(11) Det er sjelden jeg føler meg trygg i rollen som Grensejeger					

SPØRSMÅL 12-16 TA STILLING TIL FØLGENDE UTSAGN	UENIG	LITT UENIG	VERKEN ENIG ELLER UENIG	LITT ENIG	HELT ENIG
(12) Det kjennetegner soldater ved Grensevakta at man er fysisk sterk.					
(13) Jeg synes ikke det er fysisk krevende å tjenestegjøre i et grensekompani.					
(14) En av Grensevaktens viktigste oppgaver er å avskrekke fremmede makter fra å angripe Norge.					
(15) Jeg tenker det er en grunn til at vi får grensetillegg, det er litt hardere her enn andre avdelinger.					

(16) Jeg synes ikke det har vært psykisk krevende å tjenestegjøre i et grensekompani.					
---	--	--	--	--	--

Spørsmål 17

Hva synes du kjennetegner identiteten til Grensevakten?

Grensevakten sitt forhold til samfunnet

SPØRSMÅL 18-23 TA STILLING TIL FØLGENDE UTSAGN	UENIG	LITT UENIG	VERKEN ENIG ELLER UENIG	LITT ENIG	HELT ENIG
(18) Jobben jeg gjør som grensejeger er viktig for Norge.					
(19) Jeg synes jeg er bidrar til noe som er større enn meg selv som grensejeger.					
(20) Jeg har mye med lokalbefolkningen å gjøre i jobben som grensejeger.					
(21) Blir det krig vil jeg gjøre alt jeg kan for å forsvare det norske samfunn.					
(22) Jeg synes grensevakten sitt forhold til lokalbefolkningen er unikt for avdelingen.					
(23) Jeg synes ikke at jeg bidrar til Norges sikkerhet ved å være grensejeger					

SPØRSMÅL 24-25 TA STILLING TIL FØLGENDE UTSAGN	UENIG	LITT UENIG	VERKEN ENIG ELLER UENIG	LITT ENIG	HELT ENIG
(24) Det er viktig for grensevakten å gi støtte til sivile arrangementer.					

(25) Jeg synes det går utover primær oppdraget vårt å drive med støtte til sivilsamfunnet.					
--	--	--	--	--	--

Grensevakten sine verdier

SPØRSMÅL 26-31 TA STILLING TIL FØLGENDE UTSAGN	UENIG	LITT UENIG	VERKEN ENIG ELLER UENIG	LITT ENIG	HELT ENIG
(26) Jeg synes verdiene respekt, ansvar og mot etterleves i grensevakten.					
(27) Jeg synes «Alltid klar» er upassende som slagord til Grensevakten.					
(28) Jeg synes ordene profesjonelle, handlekraftige og med glimt i øyet er beskrivende for hvordan vi løser grenseoppdraget.					
(29) Jeg vet at verdiene til Grensevakten er respekt, ansvar og mot, men det har ikke så mye å si i det daglige.					
(30) «Alltid klar» er et godt slagord som fanger hva det vil si å tjenestegjøre i grensevakten					
(31) Det er første gang jeg hører om ordene «profesjonell, handlekraftig og med glimt i øyet» i grensevakt sammenheng.					

Spørsmål 32

Hva synes du kunne vært et passende slagord for Grensevakten?

Grensevakten sin rolle som politi

SPØRSMÅL 33 – 40 TA STILLING TIL FØLGENDE UTSAGN	UENIG	LITT UENIG	VERKEN ENIG ELLER UENIG	LITT ENIG	HELT ENIG
(33) Jeg føler meg som en politibetjent når jeg patruljerer langs grenselinjen.					
(34) Jeg tenker sjeldent på at jeg har begrenset politimyndighet.					
(35) Jeg synes det er vanskelig å bekle både rollen som politi og soldat.					
(36) Jeg føler meg mer som politi enn soldat.					
(37) Grensevakten sitt primære oppdrag er å være politi på grensa.					
(38) Grensevakta kunne like gjerne blitt kalt for grensepolitiet.					
(39) For selvforståelsen gjør det ikke noe forskjell at jeg har begrenset politimyndighet, jeg føler meg ikke mer som politi av den grunn.					
(40) Jeg synes det går helt greit å både har rolle som politi og soldat.					

Takk for at du tok deg tid

