



# **PÅ STEDET: HVIL?**

**– en sosiologisk analyse av motivasjoner  
for verving i Telemark Bataljon**

**Bjørn-Henrik Johannessen**

Hovedfagsoppgave i Sosiologi  
Det samfunnsvitenskapelige fakultet  
Universitetet i Tromsø  
Våren 2007





# **PÅ STEDET: HVIL?**

**– en sosiologisk analyse av motivasjoner  
for verving i Telemark Bataljon**

**Bjørn-Henrik Johannessen**

Hovedfagsoppgave i Sosiologi  
Det samfunnsvitenskapelige fakultet  
Universitetet i Tromsø  
Våren 2007



## **Forord**

*Jeg vil først takke min veileder, Georges Midré for sin faglige og konstruktive kritikk av arbeidet mitt med denne hovedfagsoppgaven.*

*Jeg vil få takke mine informanter i Telemark Bataljon for sin deltakelse og interesse for hovedfagsprosjektet mitt og deres redelige opptreden overfor under mitt opphold på Rena i februar 2004.*

*Jeg vil takke Stig Asak, som i 2003 var Presse og informasjonsoffiser i Telemark Bataljon for å ha åpnet og tilrettelagt for hovedfagsprosjektets feltarbeid slik at det gled smertefritt og uten særlige hindringer i Rena Leir, Østerdalen Garnison.*

*Jeg vil videre takke Rune Sørra, som i 2003 var Prosessleder for utdanning i Brigade Nord, for å ha fattet interesse for hovedfagsprosjektet og hjalp meg med å markedsføre det overfor Telemark Bataljon.*

*Jeg vil også takke min tidligere kompanisjef Rune Jensen og kompaniets nestkommanderende Jan Helge Kaiser for deres innspill under oppstarten av hovedfagsprosjektet.*

*De faglig ansatte ved Institutt for sosiologi på Universitetet i Tromsø vil jeg også takke for sine faglige bidrag i forbindelse med hovedfagsprosjektet mitt.*

*Mine tidligere og nåværende medstudenter skal ha takk for tiden på hovedfaget. Jeg vil også takke Anita for at hun leste korrektur for meg mot slutten av skrivingen av hovedfagsoppgaven min.*

*Til slutt vil jeg gjerne takke min mor for hennes ukuelige tro på min vilje til å fullføre hovedfaget mitt og derfor bidro til at jeg klarte husleia det siste året, og dermed til at denne hovedfagsoppgaven ble fullført.*

*Tromsø, 14. mai 2007*

*Bjørn-Henrik Johannessen*



# Innholdsfortegnelse

<b>1. Introduksjon</b>	<b>1</b>
1.1 Motivasjon	2
1.2 Forskningsspørsmål	5
1.3 Hovedoppgavens struktur	5
<b>2. Det Norske Forsvaret</b>	<b>6</b>
2.1 Verneplikten ”tilpasset en ny tid”	8
2.2 Strukturendringer	9
2.3 Om Telemark Bataljon	12
2.3.1 Bakgrunn	13
<b>3. Metode</b>	<b>14</b>
3.1. Hovedoppgavens tema	14
3.1.1 Prosjektstart og adgang til feltet	15
3.1.2 Refleksjon over forskningsstrategier	16
3.1.3 Metodevalg	19
3.2 Datainnsamlingen	21
3.2.1 Informantene i undersøkelsen	21
3.2.2 Utvelgelsen av informanter	23
3.2.3 Observasjonens rolle under feltarbeidet	26
3.2.4 Gjennomføringen av intervjuene	28
3.3. Analyse, gyldighet og overførbarhet	30
3.3.1 Transkripsjon: sammenfatning av meningsinnholdet	31
3.3.2 Analyse og kategorisering av data	32
3.3.3 Analysen videre	34
3.3.4 Praktiske opplysninger vedrørende analysen	35
<b>4. Teoretiske Tilnærminger</b>	<b>36</b>
4.1 En historie om en togreise, en jallabag og noen meningsbærende uttrykk	38
4.1.1 Symbolmiljø	40

4.1.2 Hva er identitet? – om å speiles i sosiale handlingsmiljø	42
4.1.3 Tre karakteristikk ved identitet	43
4.2 Struktur og system	45
4.2.1 Ontologisk trygghet og abstrakte systemer	47
4.3 Postmodernitet og identitetsshopping	50
4.3.1 Lengselen etter fastheten, refleksivitet og livsplanlegning	52
4.3.2 Symboler, livsstil og uniformering	56
4.4 Avsluttende betraktninger	59
<b>5. Motivasjoner for Verving</b>	<b>62</b>
5.1 Veien inn i Forsvaret	62
5.1.1 Interesse for Forsvaret før førstegangstjenesten	62
5.1.2 Å finne seg til rette i systemet	64
5.1.3 Gjengangere	67
5.1.4 Informantenes forventninger til virksomheten	68
5.1.5 Forventninger til hverdagsinnholdet	70
5.1.6 Forventninger om utenlandsoppdrag	72
5.2 Ritualer, symboler, arbeidsplaner og arbeidstakerdemokrati	73
5.2.1 Informantene om ritualer	75
5.2.2 Fra ritualisert atferd til arbeidstakerdemokrati?	76
5.2.3 Ikke førstegangstjenesten, men ”flinke kolleger”	78
5.2.4 ”Det er ikke en typisk jobb”	79
5.3 Spenning som motivasjon: ”Det er gøy dette her...”	81
5.3.1 Penger som motivasjonsfaktor	84
5.3.2 Kameratskap som motivasjonsfaktor	86
5.3.3 Ideologiske motivasjoner?	88
5.4 Veien ut av Forsvaret	91
5.4.1 Forlengelser av kontrakter og midlertidig tilværelse	93
5.4.2 Ved veis ende?	97
<b>6. Konklusjon</b>	<b>100</b>
6.1 Presentasjon og refleksjon over hovedfunn	100
6.1.1 Funn knyttet til symbolmiljø	100
6.1.2 Funn knyttet til abstrakte systemer	102



6.1.3 Funn knyttet til trygghet	104
6.1.4 Funn knyttet til identitet	107
6.2 Avslutningsvise kommentarer	108
6.3 Videre forskning	109
<b>Litteraturliste</b>	<b>111</b>
Sosiologisk litteratur	111
Annen litteratur, artikler, oppslagsverk og utredninger	113
Internet linker	114
Vedleggsoversikt	116



# 1. Introduksjon

Mange i det norske samfunnet har en relasjon til Forsvaret. Mange har vært i Forsvaret som vernepliktige, mens andre har Forsvaret som arbeidsplass, enten militært eller sivilt. Forsvaret har lange tradisjoner for å ha befal og grenaderer knyttet til sin virksomhet. Men i en tid med store nedskjæringer, omstruktureringer og hyppig internasjonal aktivitet i Forsvaret, kan det å være yrkesmilitær fremstå som noe eksklusivt og risikofyllt på samme tid. Det eksklusive er forståelsen av å få være blant de utvalgte som får være i Forsvaret. På den ene siden står den yrkesmilitære i fare for å bli overflødig pga. av nedskjæringene flere steder i Forsvaret. Samtidig er den yrkesmilitære etterspurt nasjonalt og internasjonalt med de belastninger det kan medføre for de yrkesmilitære selv og deres familier. Mange vervede (på midlertidig kontrakt eller på åremål<sup>1</sup>) og befal har opplevd å ha blitt utsatt for fare for liv og helse når de har vært ute i internasjonale militære operasjoner.

Denne hovedoppgaven er en samfunnsvitenskapelig diskusjon om motivasjoner som ligger til grunn for verving<sup>2</sup>. Hovedoppgavens empiriske grunnlag er en kvalitativ studie av grenaderer og lavere grads befal i Telemark Bataljon. I februar 2004 gjennomførte jeg mitt feltarbeid i Telemark Bataljon i Rena Leir på Rena i Østerdalen, Hedmark. Informantene er en del av et sammensatt miljø der de fleste har hatt en tilknytning til ulike deler av Forsvarets virksomhet i flere år. Forsvaret er tradisjonelt sterkt mannsdominert. De senere år har kvinner utgjort en andel mellom 6-7 prosent i forhold til befal og vervede.<sup>3</sup> Denne hovedoppgaven inntar ikke et kjønnsperspektiv, men begge kjønn er likevel representert selv om det ikke fremgår av de data jeg vil presentere i hovedoppgaven. Få kvinnelige yrkesmilitære representert i utvalget gjør at det ikke kan gi et godt sammenlikningsgrunnlag mellom kjønnene. Dette vil det imidlertid være interessant å ta opp senere i en ny undersøkelse, der det rettes fokus på ulikheter i motivasjonen hos kvinner og menn for å være i Forsvaret.

---

<sup>1</sup> I denne sammenhengen skiller jeg ikke mellom soldater tilsatt som midlertidige tjenestemenn ute i internasjonale operasjoner og vervede soldater tilsatt på åremål.

<sup>2</sup> For enkelhets skyld er begrepet "vervet" nyttet i hovedoppgaven for grenaderer og lavere grads befal tilslutning til Forsvaret. Grenader er en yrkestittel som brukes om en vervet menig soldat. Befal er en fellesbetegnelse på offiserer og underoffiserer i Forsvaret. Befal i Hæren og Luftforsvaret er alle soldater med grad fra sersjant til general, og i Sjøforsvaret fra kvartermester til admiral.

<sup>3</sup> "Kvinner", <http://www.mil.no/fakta/start/menneskene/kvinner/> (åpnet 12.1.2007) – kvinner har hatt adgang til befalsutdanning siden 1976, adgang til å avtjene verneplikt siden 1983. I 1984 ble det innført full yrkesmessig likestilling mellom menn og kvinner i Forsvaret.

Militær sosiologi er lite utbredt utenfor USA. Forskning på militære fenomener har i stor grad vært overlatt til historikere, statsvitere og psykologer (Williams: 1989:156). Dette gjelder også for Norge, der sosiologien ikke har befattet seg særskilt med det militære. Et bidrag er Jon Hovlands hovedoppgave i sosiologi ved NTNU fra 2004: "Grin and bear it. Why Norwegian Conscripts complete their National Service" om årsaker til at norske vernepliktige soldater gjennomfører førstegangstjenesten. Det er lange tradisjoner i USA for samfunnsvitenskapelig forskning på det amerikanske forsvaret, noe "The American Soldier. Studies in Social Psychology in World War II" viser. Fire-bindverket ble publisert mellom 1945-49, og bestod av over 200 undersøkelser i det amerikanske forsvaret foretatt mellom desember 1941 til november 1945 av The Army Research Branch.<sup>4</sup> I ettertid har en mengde undersøkelser i det amerikanske forsvaret vært relatert til "The American Soldier".

## 1.1 Motivasjon

Innledningsvis kan noen åpne spørsmål stilles til hva det er som motiverer oss til innsats i ulike sammenhenger. Er det belønningen man oppnår som følge av jobben man gjør? Eller er det relatert til utfordringer, interesser og spenning? Belønning i form av økonomiske goder og anerkjennelse er kanskje viktig, samtidig som man opplever tilfredsstillelse fordi man mestrer en oppgave. Finnes det mer ved motivasjon enn belønning og opplevelse av mestring i virksomheten? Kan sosiale behov, opplevelse av fellesskap og vennskap være noe som ligger bak motivasjonen for å delta i en virksomhet?

Å tilhøre et fellesskap kan skape anerkjennelse i ulike sosiale sammenhenger, som gir muligheter til å kunne utfolde seg sosialt og oppleve selvrealisering. Vennskap knyttes gjerne i den virksomheten man er en del av. Et hvert individ i samfunnet løper en risiko for å miste den sosiale tryggheten som tilbys gjennom å ha et arbeid. Thomas Ziehe (1989) viser til at individet i det postmoderne samfunnet i stor grad er fristilt. Tilværelsen i det postmoderne samfunn har trekk av å være flytende og sosialt usikkert. Sosial bakgrunn og tilhørighet gir færre føringer på individets livsløp. Individet har samtidig et behov for fasthet i tilværelsen i følge Ziehe (1989)

---

<sup>4</sup> "The American Soldier in World War II" består av bindene 1. "The American Soldier: Adjustment During Army Life" av Samuel A. Stouffer, Edward A. Suchman, Leland C. DeVinney, Shirley A. Star og Robin M. Williams, Jr. 2. "The American Soldier: Combat and Its Aftermath" av Samuel A. Stouffer, Arthur A. Lumsdaine, Marion Harper Lumsdaine, Robin M. Williams, Jr., M. Brewster Smith, Irving L. Janis, Shirley A. Star og Leonard S. Cottrell, Jr. 3. "Experiments on Mass Communication" av Carl I. Hovland, Arthur A. Lumsdaine og Fred D. Sheffield, og 4. "Measurement and Prediction" av Samuel A. Stouffer, Louis Guttman, Edward A. Suchman, Paul F. Lazarsfeld, Shirley A. Star og John A. Clausen. <http://www.archives.gov/publications/ref-info-papers/78/part-2.html?template=print>

som skaper trygghet, tilhørighet og forutsigbarhet i hverdagen. Dette må individet selv skape. I det postmoderne samfunnet må individet selv planlegge sitt liv på en måte som gir mening for individet selv, slik Anthony Giddens (1996) beskriver. Risikoen kan reduseres gjennom å tilslutte seg en arena som tilbyr en rolle, en identitet som oppleves forutsigbar og trygg.

Forsvaret som institusjon preges av en hierarkisk struktur med klare regler for ansvar og atferd, og med et tilsynelatende tilbud om en klar og tydelig identitet. Det militære er i stor grad en styrt og fiksert totalitet, og bryter tilsynelatende med en forståelse av identitet som noe flytende og under stadig forhandling. Hva slags motivasjoner har individene som er vervet for å være i Forsvaret? Gir Forsvaret et tilbud om en stabil og forutsigbar tilværelse? Hva slags betydning har Forsvarets utenlandsoperasjoner for dem? Militære utenlandsoperasjoner kan medføre en økt risiko for å utsettes for fysiske og psykiske skader og i verste fall død. Dette kan fremstå som et paradoks til et behov om å oppleve forutsigbarhet og trygghet i hverdagen.

Motivasjon har tradisjonelt vært et av sosialpsykologiens områder, og har i liten grad hatt fokus i sosiologien. I Collins "Dictionary of Sociology", Jary & Jary (1995:429) defineres motivasjon som "... (Psychology) the energizer of social behavior." En slik definisjon er i samsvar med en sosialpsykologisk måte å betrakte motivasjon. Det skilles videre mellom indre (intrinsic) og ytre (extrinsic) motivasjon hos individet. (Jary & Jary 1995:429). Hvis en person handler ut fra interesse for selve virksomheten og opplever aktiviteten som belønning i seg selv slik som i en hobby, dreier det seg om indre motivasjon. Ytre motivasjon dreier seg om når en personen handler for å oppnå en belønning slik som lønn, eller et mål utenfor selve virksomheten eksempelvis i form av anseelse.

I sosiologien har handling vært det sentrale temaet, eller samhandling. En definisjon av sosiologi finner vi i Willy Martinussens "Sosiologisk analyse. En innføring" (1991). Her definerer han sosiologi som *studiet av mønstrene i samhandlingen mellom individer eller større og mindre grupper av individer.* (Martinussen 1991:43). Studerer man mønster og begrunnelser for handlinger, studerer man også hva som motiverer mennesker til handling. En av sosiologihistoriens store bidragsytere, Max Weber (1964) skriver i "The Theory of Social and Economic Organization" (1964:88) at "*In "action" is included all human behaviour when and in so far as the acting individual attaches a subjective meaning to it.*" Bak alle menneskers handlinger finnes det subjektive meninger som er grunner til eller begrunnelser for handlingene. Dette er en måte å tilnærme seg motivasjon bak menneskelige handlinger.

Handlingstypene Max Weber (1964:115) la til grunn for sosiale handlinger, skiller mellom 1. *tradisjonelle handlinger*, handlinger på bakgrunn av vaner og tradisjoner, 2. *affektive handlinger*, handlinger styrt av følelser, 3. *verdirasjonelle handlinger*, handlinger med grunnlag i idealer og ulike oppfatninger og 4. *formålsrasjonelle handlinger*, handlinger med mål og middel kalkulasjoner i forhold til ønskede resultater. Webers idealtyper av handlinger er grunner eller begrunnelser for sosiale handlinger, og er ulike former for motivasjoner for handlinger. Østerberg skriver i "Fortolkende sosiologi" (1986:15):

*"Blant mennesker som er vokst opp i samme samfunn, blir det meste av handlingslivet forstått umiddelbart, uten at handlingene gjøres til gjenstand for ettertanke og uttrykkelig tolkning. Men en del av handlingene blir gjort til gjenstand for slik tolkning, og i prinsippet kan enhver handling bli det. Da spørres det om handlingens mening eller dens betydning, om dens grunner, begrunnelse, dens beveggrunn (motiv), dens hensikt."*<sup>5</sup>

Motivasjon dreier seg om grunner for handlinger, det som gjør handlingen meningsfylt for en selv og andre. Et viktig moment i forhold til det som skaper rammer for handlingsvirksomhet er motiveringsgrunnlaget de: *"Ytre faktorer som fremmer eller begrenser motivasjonen for en gitt type samhandling."* (Martinussen 1991:156). Med et utgangspunkt i dette definerer jeg motivasjon som: *Individer og gruppers grunner for handlingsvirksomhet, som gjør virksomheten meningsfylt for dem og vedlikeholder den over tid.* All handling til individet eller en kollektiv gruppe forutsetter at der finnes motivasjoner for handlingene.

Sosiologisk kan man undre seg over hva som får soldater til å verve seg. Gjennom å avdekke dette vil handlingen fremstå som meningsfylt, og handlingen blir forklarbar. Å belyse fenomenet motivasjon ut fra de yrkesmilitæres egne forståelser, og analysere forståelsene gjennom et sosiologisk perspektiv kan gi et verdifullt bidrag til kunnskapen om yrkesmilitære og deres motivasjoner for å være i Forsvaret. Min personlige interesse for hva som virker motiverende til verving har vært utgangspunkt for forskningsprosjektet. Sosiologiske perspektiver kan bidra til et mer nyansert bilde i samfunnet for hva som ligger bak karrierevalg. Sosiologien vil få ny kunnskap som kan brukes til å utvikle teorier om motivasjon, som er forutsetningen for all menneskelig handling. Gjennom å gå i dybden på motivasjon hos de som er i slike avdelinger kan sosiologien, Forsvaret og samfunnet få tilgang til kunnskap som er begrenset i Norge.

---

<sup>5</sup> Østerberg (186: 12) skriver i en parentes at "Motus = bevegelse, et motiv kunne tenkes som "noe som beveger" noe annet, et menneske, til å handle." Utgangspunktet er hva som får en person til å handle, sette i gang en form for bevegelse.

## 1.2 Forsknings spørsmål

Innledningsvis i dette kapitlet nevnte jeg hovedoppgavens fokus. Forsknings spørsmålet i hovedoppgaven er ”**Hva motiverer grenaderer og befal i Telemark Bataljon til verving?**”.

Jeg har intervjuet et utvalg yrkesmilitære for å få et materiale som kan danne et grunnlag for oppfatninger av deres motiver for å være i Forsvaret. Her stiller jeg noen underspørsmål for å få frem deres egne betraktninger. Hvilke forventninger har de til spenning og økonomi? Er det sosiale miljøet en viktig del av deres motivasjon? Har de yrkesmilitære ideologiske motivasjoner? Er det å være grenader eller befal i Telemark Bataljon et vanlig et yrke, på linje med en vanlig jobb? Hva er årsaken til at de fortsetter å være i Forsvaret? Hvordan er veien ut av det militære systemet, og har de noen tanker om hvordan karrieren i Forsvaret kan avsluttes?

## 1.3 Hovedoppgavens struktur

I **kapittel 2** gir jeg en kort innføring i Forsvaret og noe bakgrunnen for Telemark Bataljon i korte trekk. I **kapittel 3** vil jeg ta for meg hovedoppgavens metodiske grunnlag. Her vil jeg redegjøre for hvordan forskningsprosjektet ble gjennomført, og grunnlaget for oppgavens temasentrerte analyse. **Kapittel 4** tar for seg det samfunnsteoretiske grunnlaget for hovedoppgavens temasentrerte analyse. Analysen behandles i **kapittel 5** I analysekapitlet, **kapittel 5** vil jeg ta for meg motivasjoner for å verve seg og hvordan informantene redegjør for årsakene til deres valg. Jeg vil også se på noen sentrale trekk ved Forsvaret som institusjon og ta for meg informantenes betraktninger av virksomheten de selv er del av. Avslutningsvis i **kapittel 6** vil jeg presentere og reflektere over mine hovedfunn i hovedoppgaven, og komme med forslag til videre forskning på feltet.

## 2. Det Norske Forsvaret

Forsvaret er en betegnelse på den norske militære forsvarsmakten, og består av de fire forsvarsgrenene Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret og Heimevernet, og noen felles institusjoner som støtter Forsvarets virksomhet. Siden Hærens opprettelse 18. januar 1628 ved kong Christian IV krigsordinans (lovbud), har Norge hatt verneplikt. Alle mannlige norske statsborgere er pålagt verneplikt etter utskrivning fra 19 år til vedkommende fyller 44. (§3, Lov om verneplikt av 17. juli 1953 nr.29, sist endret 01.07.2002).<sup>6</sup> Innkalling til sesjon skjer normalt året man fyller 18 eller 19. Gutter må møte, mens det er innført frivillig sesjon for jenter født fra og med 1989.<sup>7</sup> Ved sesjonen blir alle som møter klassifisert og forespurt tjenesten de kan tenke seg. Det er mulig å nekte militærtjeneste hvis det strider mot ens personlige overbevisning. (Lov om fritaking fra militærtjeneste av overbevisningsgrunner 19.03.1965 nr.03, sist endret 18.02.1999 nr.7 fra 01.01.2000).<sup>8</sup>

I 1628 var offiserene stort sett tyske og tysk var kommandospråket. Det militære var den gangen et internasjonalt yrke. På slutten av 1700-tallet var over 90 % av offiserskorpset norskfødte. (Christophersen 1978:27-28). Det var også et behov for vervede soldater<sup>9</sup>, eller "Gevorbne" (Christophersen 1978:25) som oftest var tyske. På slutten av 1600-tallet var de vervede stort sett norske, ettersom rekrutteringen skjedde lokalt i Norge. De vervede utøvde spesialfunksjoner særlig som artillerister ved festningene der de var forlagte. Utover 1700-tallet bestod hele regimentene av vervede. Tradisjonelt utgjorde de vervede ca. 15 % av soldatene i Hæren.<sup>10</sup> I 1814 var 4000 av 25 000 soldater vervet. (Christophersen 1978:27). Etter halveringen av Hæren i 1817 ble en prosess med å gjøre verneplikten allmenn og gjeldende for alle påbegynt og ble fullført ved Stortingsforhandlingene i 1876 og 1885. Forsvaret ble opprustet og styrket frem mot unionsoppløsningen i 1905. Etter 1905 og 1. Verdenskrig begynte en reduksjon og nedrustning. Antallet vernepliktige ble redusert med over 50 % i

---

<sup>6</sup> "Lov om verneplikt", <http://www.lovdato.no/all/hl-19530717-029.html> (åpnet 30.3.2005).

<sup>7</sup> "Innkalling til sesjon", <http://www.mil.no/felles/vpv/start/innrulleringogsesjon/innkallingtilsesjon/> (åpnet 11.3.2007).

<sup>8</sup> "Lov om fritaking fra militærtjeneste av overbevisningsgrunner", <http://www.lovdato.no/all/hl-19650319-003.html> (åpnet 11.3.2007).

<sup>9</sup> Begrepet "soldat" er en betegnelse som kommer av latin sol(i)datus= "en som har fått sold", en eldre myntenhet). En soldat er person som tilhører krigsmakten fra menig til øverste sjef, men brukes i dagligtalen om menige. (Aschehoug og Gyldendal 1998: 426).

<sup>10</sup> Rapport avgitt fra arbeidsgruppe 15.9.2004 til Forsvarsdepartementet, Vilkår og statushevende tiltak for vervede [http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/rap/2004/0003/ddd/word/222338-vervede\\_vilkar\\_rapporten\\_300904.doc](http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/rap/2004/0003/ddd/word/222338-vervede_vilkar_rapporten_300904.doc) (åpnet 15.2.2005).



mellomkrigstiden. (Christophersen 1978:99). Forsvarsordningene av 1927 og 1933 reduserte antallet tilsatte befall fra 3700 til ca. 500 (Christophersen 1978:100).

Frem til 1930 var det et skille mellom over- og underoffiserer. En norsk treårig officerskole (eller krigsskole) ble opprettet i 1750 og het "Frie Mathematiske Skole i Christiania". Flesteparten av kadettene var officerssønner i 12-15 års alder. Underoffiserene ble rekruttert ved de vervede avdelinger der de holdt til. Det ble startet "skriveskoler" for underoffiserene (Christophersen 1978:29-30) for å gi dem kunnskaper i lesing, skriving og matematikk. I 1930 ble underoffisersskolene avviklet og en enhetlig ettårig befalsutdanning som i sin grunnform har fortsatt inntil nylig, erstattet systemet med underoffiserer og offiserer (Christophersen 1978:101). I Stortingsproposisjon 42 (2003-2004)<sup>11</sup> ble det gått inn for å endre utdanningssystemet til en toårig Grunnleggende Befalsutdanning (GBU) ved Forsvarets avdelinger og kompetansesenter og å videreføre den treårige Krigsskolen.<sup>12</sup>

Verneplikten ved århundreskiftet var i praksis blitt allmenn og myndighetene anså ikke at behovet for vervede soldater var til stede før etter 2. Verdenskrig, da man vervet soldater som hadde tjenestegjort i de norske styrkene utenfor Norge.<sup>13</sup> Behovet for spesialister var økende, og i 1957 ble det opprettet et korps av frivillige menige spesialister som skulle styrke den tekniske kompetansen. I 1961 vedtok Stortinget en ordning med vervede i Forsvaret, grunnet spesialiseringen som var nødvendig for å håndtere teknisk komplisert materiell Forsvaret anskaffet.<sup>14</sup> Målet var 4050 vervede innen 1965 med hovedandelen fordelt i Sjøforsvaret og Luftforsvaret men bare ca. 60 % av stillingene ble fylt, og antallet stillinger ble nedjustert flere ganger.<sup>15</sup> De senere år har antallet vervede variert mellom 500 og 1000.

---

<sup>11</sup> "Utdanning av Befal", Tjenestereglement for Forsvaret K1.4, [http://www.mil.no/multimedia/archive/00067/Utdanning\\_av\\_befal\\_\\_67522a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00067/Utdanning_av_befal__67522a.pdf) (åpnet 17.3.2007)

<sup>12</sup> Sivil høyere utdanning eller fagutdanning kan komme i betraktning med påfølgende Grunnleggende Befalsutdanning ved kompetansebehov i Forsvaret. Videre utdanning er stabs- eller mastergradsnivå på ett eller toårige studier ved Videregående Officersutdanning (VOU), videreutdanning ved Forsvarets Høgskole eller tilsvarende i utlandet. Ph.D. nivå kan også tilbys.

<sup>13</sup> Rapport avgitt fra arbeidsgruppe 15.9.2004 til Forsvarsdepartementet, Vilkår og statushevende tiltak for vervede, [http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/rap/2004/0003/ddd/word/222338-vervede\\_vilkar\\_rapporten\\_300904.doc](http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/rap/2004/0003/ddd/word/222338-vervede_vilkar_rapporten_300904.doc) (åpnet 15.2.2005)

<sup>14</sup> Rapport avgitt fra arbeidsgruppe 15.9.2004 til Forsvarsdepartementet, Vilkår og statushevende tiltak for vervede, [http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/rap/2004/0003/ddd/word/222338-vervede\\_vilkar\\_rapporten\\_300904.doc](http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/rap/2004/0003/ddd/word/222338-vervede_vilkar_rapporten_300904.doc) (åpnet 15.2.2005)

<sup>15</sup> Rapport avgitt fra arbeidsgruppe 15.9.2004 til Forsvarsdepartementet, Vilkår og statushevende tiltak for vervede, [http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/rap/2004/0003/ddd/word/222338-vervede\\_vilkar\\_rapporten\\_300904.doc](http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/rap/2004/0003/ddd/word/222338-vervede_vilkar_rapporten_300904.doc) (åpnet 15.2.2005)

## 2.1 Verneplikten ”tilpasset en ny tid”

*”Gjennom verneplikten får Forsvaret stabil tilførsel av godt egnet personell. Verneplikten sikrer også en bred rekruttering til Forsvaret, på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer. På en måte som er alternative rekrutteringsmodeller overlegen.”* (Forsvarsminister Anne-Grete Erichsen, i ”Norsk Militært Tidsskrift”, nr.1, 2007, side 9).

I de senere år har det pågått diskusjoner om verneplikten fremtid. Det ligger politiske så vel som rekrutteringsmessige begrunnelser for at verneplikten består i det norske Forsvaret. Det er ikke et like stort behov i dag for å kalle inn et stort antall vernepliktige som tidligere. ”Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003” (2003:22) mente behovet i Forsvaret utgjør ca. 9500 personer av det mannlige årskullet på 16 000.<sup>16</sup> Verneplikten omtales i dag som ”tilpasset en ny tid, og Forsvarets behov” av Forsvarsminister Anne-Grete Strøm- Erichsen (”Norsk Militært Tidsskrift”, nr.1, 2007, side 10).

Forsvaret ønsker sannsynligvis å beholde de vernepliktige som er motivert for å gjennomføre førstegangstjenesten. De vernepliktige utgjør en del av myndighetenes apparat for myndighetsutøvelse, suverenitetshevdelse og nasjonale beredskap. (Forsvarsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen, ”Norsk Militært Tidsskrift”, nr.1, 2007:10). Vernepliktige brukes til å vokte grensen mot Russland, er om bord på Kystvaktens fartøyer, og utfører vakttjeneste for kongehuset. Rundt halvparten av befalelevne rekrutteres blant de som er inne til førstegangstjeneste, og vervede rekrutteres hovedsaklig blant dem som har gjennomført en 12 måneders førstegangstjeneste. (Forsvarsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen, ”Norsk Militært Tidsskrift”, nr.1, 2007:10). Antallet som ble kalt inn til førstegangstjeneste fra 2003 til 2006 var mellom 8492 og 11 883 personer. Til sammenlikning i samme tidsperiode var mellom 23 837 til 28 269 tjenestedyktige personer etter sesjon.<sup>17</sup>

I ”Forsvarets Forum”, nr. 3, 2007 ble det meldt om et stort frafall av vernepliktige under soldatinnrykket i januar 2007.<sup>18</sup> Av de 13 412 personene innkalt hadde rundt halvparten blitt innvilget utsettelse, og ca. 1/3 av de 4865 personene som møtte til førstegangstjeneste ble hjemsendt i løpet av den første uken. Det kan være flere årsaker til det store frafallet. Dårlig helsetilstand eller dårlig fysikk kan være viktige årsaker.. Sesjonsdagen kontrolleres dette gjennom egenmeldingsskjema og en kort legesjekk, men kondisjon blir ikke lengre testet i

---

<sup>16</sup> ”Forsvarssjefens militærfaglige utredning, 8. desember 2003”, [http://www.mil.no/multimedia/archive/00031/Forsvarssjefens\\_Mili\\_31672a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00031/Forsvarssjefens_Mili_31672a.pdf) (åpnet 12.12.2003)

<sup>17</sup> ”Tall og statistikk om vernepliktige”, <http://www.mil.no/felles/vpv/start/faktabibliotek/fakta/> (åpnet 26.3.2006)

<sup>18</sup> ”Soldatfallet”, Forsvarets Forum, Nr. 3, 2007:36–41.

følge "Forsvarets Forum" (nr. 3 2007). Det er også rimelig å anta at mange vernepliktige mangler motivasjon til å gjennomføre militærtjenesten av ulike grunner. Forsvarssjef Sverre Diesen skriver i "Norsk Militært Tidsskrift", nr.12, 2006, at:

*"I løpet av de siste 1-2 generasjoner har den politiske og økonomiske integrasjonen i Europa kombinert med Sovjetunionens fall gjort trusselen om en ny total krig innad mellom europeiske nasjonalstater irrelevant for planleggingsformål. Parallelt med dette har en teknologidrevet kostnadsvekst umuliggjort forestillingen om folkeforsvaret og "nasjonen i våpen", mens velstandsutvikling og postmodernisme har undergravet så vel evnen som viljen hos store befolkningsgrupper til å la sine liv konfiskere av staten for militære formål. Det er altså nærliggende å si med en spisformulering at den forsvarsmodell vi i det vesentlige fortsatt bygger på er laget for en type krig vi ikke lenger tror på, den er tilpasset produksjon av en type forsvar som ikke lenger er økonomisk mulig og den er utgått fra et samfunn som ikke lenger finnes." ("Norsk Militært Tidsskrift", nr.12, 2006:8).*

Etter Sovjetunionens fall har det ikke eksistert en forestilling om en massiv væpnet konfrontasjon mellom øst og vest, slik Diesen påpeker. Likevel har den militærteknologiske utviklingen fortsatt. Dette får konsekvenser for utgiftsnivået og forvaltningen av Forsvaret, som Diesen påpeker. I tillegg til de økte utgiftene i investeringene i nytt og moderne materiell i Forsvaret, er forestillingene om nødvendigheten av et folkeforsvar vanskeligere å legitimere i dagens samfunn. Med det velstandsnivået innbyggerne vokser opp under i dag, vil det kanskje bli vanskeligere å finne unge mennesker som er motiverte til å gjøre sin lovpålagte verneplikt. Staten kan i økende grad møte en mangel på forståelse for "konfiskering av individets liv for militære formål" hos mange unge. Frafallet av vernepliktige som det meldes om i "Forsvarets Forum" (nr. 3, 2007) kan tyde på en slik tendens.

## **2.2 Strukturendringer**

Norge ble medlem av NATO (North Atlantic Treaty Organization) under *den kalde krigen*. Forsvarsalliansen ble dannet i 1949 da vestlige politiske og militære ledere oppfattet en trussel om en mulig vilje og evne i Sovjetunionen til å angripe de vesteuropeiske statene. NATO-medlemslandene utviklet under den kalde krigen store tunge væpnede styrker som ble stående i beredskap i tilfelle militære konfrontasjoner mellom øst og vest.<sup>19</sup> Da Berlinmuren falt i 1989, Sovjetunionen gikk i oppløsning i 1991 og Warszawa-pakten ble avviklet samme år, forsvant NATOs tradisjonelle eksistensgrunnlag.<sup>20</sup> Etter den kalde krigen pågikk det reduksjoner av de

---

<sup>19</sup> "Closing the capabilities gap", <http://www.nato.int/docu/review/2002/issue3/english/art1.html> (åpnet 9.3.2003)

<sup>20</sup> "Ny virkelighet for Nato og Norge", <http://www.mil.no/start/aktuelt/nyheter/2002/article.jhtml?articleID=5476> (åpnet 9.3.2007)

militære styrkene i flere av NATOs medlemsland grunnet CFE avtalen<sup>21</sup> (Conventional Armed Forces in Europe) og reduserte forsvarsbudsjetter.

Medlemslandene i NATO erkjente at den kalde krigens slutt overflødiggjorde organisasjonen, hvis medlemslandene ikke innså de begrensninger NATO selv hadde pålagt seg og fant nye oppgaver. På 1990-tallet ble det i NATO på politisk og militært hold rettet fokus på "out of area" NATO operasjoner, dvs. operasjoner i stater og regioner utenfor NATO medlemslandene for å kunne løse egne sikkerhetspolitiske problemstillinger, og eventuelt støtte FN dersom NATO ble bedt om å bistå.<sup>22</sup> Oppløsningen av Jugoslavia aktualiserte behovet for å opprettholde NATO, da situasjonen i det tidligere Jugoslavia resulterte i en rekke bitre væpnede konflikter i Kroatia, Bosnia i Hercegovina og i Kosovo provinsen.

Det ble forhandlet i NATO om en ny doktrine tilpasset andre utfordringer enn konvensjonell væpnet massekonfrontasjon mellom øst og vest, siden ulike typer trusler og konflikter i fremtiden kunne komme til å berøre NATO medlemslandenes sikkerhet. Terrorangrepet i USA på World Trade Center og Pentagon 11. september 2001 demonstrerte også at trusler kunne være asymmetriske, dvs. at " ... ikke-statlige aktører er villige til å begå ekstreme handlinger for å fremme sin sak."<sup>23</sup> NATOs toppmøte i Praha 21.-22. november 2002 regnes som et vendepunkt i NATO.<sup>24</sup> Medlemslandene i NATO anerkjente terrorisme og spredning av masseødeleggelsesvåpen som de nye trusler. NATOs artikkel 5 ble aktivert som svar på angrepene på USA 11. september 2002. Det ble også besluttet i NATO å bekjempe *Al Qaida* og Taliban<sup>25</sup> ved å sende militære styrker til Afghanistan.

Debatten om NATO kunne eller skulle gå "out-of-area" var dermed over, og en ny NATO doktrine ble utformet. Den innebærer kort at: "...NATO needs to be able at short notice to deploy balanced, flexible, well-armed forces capable of conducting sustained operations across a range of military options."<sup>26</sup> Dette innbar at man opprettet NRF (NATO Response

---

<sup>21</sup> "Arms control today: NATO and Russian approaches to adapting the CFE treaty", [http://www.armscontrol.org/act/1997\\_08/cfeadapt.asp](http://www.armscontrol.org/act/1997_08/cfeadapt.asp) (åpnet 28.3.2007)

<sup>22</sup> "NATO's future as a Pan-European security institution", <http://www.nato.int/docu/review/1993/9304-4.htm> (åpnet 9.3.2003)

<sup>23</sup> "Det nye trusselbildet", <http://www.mil.no/fst/mfu/start/delut/trussel/> (åpnet 9.3.2003)

<sup>24</sup> "Resultaterne af Prag", [http://www.nato.int/docu/review/2003/issue1/danish/main\\_pr.html](http://www.nato.int/docu/review/2003/issue1/danish/main_pr.html) (åpnet 9.9.2003)

<sup>25</sup> Al Qaida nettverket, ledet av Osama Bin Laden er antatt å stå bak angrepet 11. september 2001. Al Qaida nettverket skal ha påtatt seg ansvaret i ettertid. Al Qaida opererte fra baser i Afghanistan med støtte fra Taliban, en islamittisk bevegelse (av persisk: "elever av islam"). Taliban regjerte Afghanistan fra 1996-2001.

<sup>26</sup> "New capabilities, new members, new relationships", <http://www.nato.int/docu/review/2002/issue2/english/art2.html> (åpnet 9.3.2003)

Force), en multinasjonal beredskapsstyrke på opptil 25 000 soldater.<sup>27</sup> Dette er en fleksibel, mobil og slagkraftig militær struktur som skal være i stand til å møte ulike typer trusler og problemstillinger internasjonalt, og kunne starte utplasseringen av styrker på fem dagers varsel. Alle medlemsland har forpliktet seg til å bidra med militære avdelinger til NRF.

Forsvaret i Norge har i de senere år vært gjennom omstillinger, og tatt en overgang fra å være et invasjonforsvar til å bli ekspedisjonsrettet. Spredningen av Forsvarets utdannings-, forvaltnings- og operative enheter har bidratt til at moderniseringen og sentraliseringen av avdelinger og oppgaver har vært vanskelig å gjennomføre økonomisk og politisk. ”Forsvarsjefens militærfaglige utredning 2003” var en omfattende analyse av hvilke utfordringer og rammebetingelser Forsvaret ville stå overfor frem til 2008, og var et ledd i prosessen frem til en langtidsplan for Forsvaret.<sup>28</sup> Det ble lagt vekt på at omstillingen skulle bidra til at Forsvaret ble tilpasset dagens situasjon moderne utstyr, høy tilgjengelighet og hurtig reaksjonsevne nasjonalt og internasjonalt.<sup>29</sup>

I ”Forsvarsjefens militærfaglige utredning 2003” (2003:5) vises det til at NATOs toppmøte i Praha 21. og 22. november 2002 også har konsekvenser for det norske Forsvaret.<sup>30</sup> I ”Forsvarssjefens utkast til grunnlagsdokument for verneplikten, førstegangstjenesten og ny befalsordning” (2003: 3) står det at Forsvaret har gått fra å være et omfattende mobiliseringsforsvar til et innsatsforsvar som: ”... krever relativt sett langt færre eldre offiserer og offiserer med høyere grad i mobiliseringsforberedende arbeid, og relativt sett flere yngre befal med god fag- og spesialkompetanse ved avdelingene.”<sup>31</sup> Det satses på profesjonalisering i Forsvaret for å møte forpliktelsene norske myndigheter har påtatt seg i NATO sammenheng:

*Særlig viktig blir det å styrkeprodusere godt trente og erfarne mannskaper og ledere på lavere nivå. Dette vil gi høyere kvalitet og bedre sikkerhet enn i dag. Ny befalsordning og en ny ordning for vervede bidrar sterkt til dette og er på mange måter en forutsetning for å oppnå ønsket fleksibilitet og gripbarhet for den*

---

<sup>27</sup> ”The NATO response force: at the center of NATO transformation”, <http://www.nato.int/issues/nrf/index.html> (åpnet 3.2.2007)

<sup>28</sup> ”Dette er Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003”, [http://www.mil.no/fst/mfu/start/dette\\_er\\_mfu/](http://www.mil.no/fst/mfu/start/dette_er_mfu/) (åpnet 9.3.2003)

<sup>29</sup> ”Det nye trusselbildet”, <http://www.mil.no/fst/mfu/start/delut/trussel/> (åpnet 9.3.2003)

<sup>30</sup> ”Forsvarssjefens militærfaglige utredning, 8. desember 2003”, [http://www.mil.no/multimedia/archive/00031/Forsvarssjefens\\_Mili\\_31672a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00031/Forsvarssjefens_Mili_31672a.pdf) (åpnet 12.12 2003)

<sup>31</sup> ”Forsvarssjefens utkast til grunnlagsdokument for verneplikten, førstegangstjenesten og ny befalsordning” [http://www.mil.no/multimedia/archive/00027/20030915\\_FSJ\\_utkast\\_\\_27026a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00027/20030915_FSJ_utkast__27026a.pdf) (åpnet 20.09 2003)

*operative strukturen.* (Forsvarssjefens Militærfaglige Utredning 2003, 8. desember 2003:41).<sup>32</sup>

For å få en mer effektiv utdanning i Forsvaret, øke Forsvarets operative evne og sikkerhet i virksomheten har det blitt innført en kategori kalt ”avdelingsbefal” for å heve fag- og spesialkompetansen på lavere nivå.<sup>33</sup> Avdelingsbefalet skal i hovedsak være under 35 år, noe som er ment å bidra til alders- og gradsmessig balanse i Forsvaret,<sup>34</sup> og ble foreslått i Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003. (2003:24). De skal kunne bli ved en avdeling frem til de slutter i Forsvaret, i motsetning til tidligere praksis som hindret fortsettelse av engasjement ved en avdeling etter seks år. I forslaget til ny befalsordning,<sup>35</sup> og ”Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003” (2003:25) vil befal måtte påregne beordring til avdelinger i internasjonale operasjoner. Avdelinger med vervede soldater skal bidra til at Forsvaret skal kunne stille med militære styrker på kort varsel. ”Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003” (2003:22) gikk også inn for å rekruttere en betydelig andel vernepliktige soldater til å tegne kontrakter for internasjonale operasjoner etter at de er ferdige med førstegangstjenesten.

## 2.3 Om Telemark Bataljon

*”Bataljonen er like god på fredsstøttende – fredsopprettende operasjoner som på klassisk war-fighting. Så det ligger en enorm fleksibilitet i dagens Telemark Bataljon. Det har vi vist gjennom et humanitært oppdrag i Irak og nå tilsvarende i Kabul. – det er jo ikke det vi er primært trent for. Vi trener for det verste, og utnytter den fleksibiliteten som ligger mentalt i avdelingen og materiellmessig. ... det er jo de færreste konflikter som lar seg best løse med stridsvogn, og det har jo også betydning for utrustning og utdanning hos oss.”* (Rune Jacobsen, bataljonsjef i Telemark bataljon, 26.2.2004)

Denne beskrivelsen av Telemark Bataljon ga daværende bataljonssjef Rune Jacobsen meg under mitt intervju 26. februar 2004 med ham under feltarbeidet. Telemark Bataljon er en mobil, mekanisert bataljonsstridsgruppe som til daglig består av 449 befal og grenaderer, og 141 soldater på beredskap.<sup>36</sup> Avdelingen er en del av Hærens hurtige reaksjonsstyrker til nasjonal og internasjonal krisehåndtering, og stilles med relativt jevne mellomrom til

---

<sup>32</sup> ”Forsvarssjefens militærfaglige utredning, 8. desember 2003”,

[http://www.mil.no/multimedia/archive/00031/Forsvarssjefens\\_Mili\\_31672a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00031/Forsvarssjefens_Mili_31672a.pdf) (åpnet 12.12.2003)

<sup>33</sup> ”Hva er avdelingsbefal?”, <http://www.mil.no/haren/tradok/start/aktuelt/article.jhtml?articleID=102515> (åpnet 17.6.2005)

<sup>34</sup> ”Forsvarssjefens utkast til grunnlagsdokument for verneplikten, førstegangstjenesten og ny befalsordning” [http://www.mil.no/multimedia/archive/00027/20030915\\_FSJ\\_utkast\\_\\_27026a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00027/20030915_FSJ_utkast__27026a.pdf) (åpnet 20.11.2003)

<sup>35</sup> ”Forsvarssjefens utkast til grunnlagsdokument for verneplikten, førstegangstjenesten og ny befalsordning” [http://www.mil.no/multimedia/archive/00027/20030915\\_FSJ\\_utkast\\_\\_27026a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00027/20030915_FSJ_utkast__27026a.pdf) (åpnet 20.11.2003)

<sup>36</sup> ”Telemark Bataljon (TMBN)”,

[http://www.mil.no/haren/tmbn/start/?jsessionid=K3TOTADAZSDBBQFIZYGSFEQ?\\_requestid=6573445](http://www.mil.no/haren/tmbn/start/?jsessionid=K3TOTADAZSDBBQFIZYGSFEQ?_requestid=6573445) (åpnet 3.4.2007)

disposisjon for NRF (NATO Response Force). Bataljonen har deltatt i NATOs internasjonale militære operasjoner i bl.a. SFOR (Stabilisation Force) styrker i Bosnia-Hercegovina fra januar 1997 til juli 1999, i KFOR (Kosovo Force) fra oktober 1999 til april 2000 og fra juni 2001 til januar 2002. Etter reorganiseringen til en stående vervet avdeling har Telemark Bataljon hatt et ingeniørkompani i Irak fra juni 2003 til januar 2004. Bataljonen har siden 2003 deltatt i NATOs ISAF styrke (International Security Assistance Force) i Afghanistan.<sup>37</sup>

### 2.3.1 Bakgrunn

For å effektivisere Forsvarets virksomhet og å møte de krav Norge har forpliktet seg til i NATO, har det i de senere år pågått en omfattende omstrukturering av Forsvaret. På 1990-tallet pågikk det en gjennomgang av Forsvarets struktur og konsept for internasjonal deltakelse. I 1999 kom stortingsmeldingen om "Tilpasning av Forsvaret til internasjonale operasjoner", (St. meld. 38/1998–1999)<sup>38</sup> der det ble fremmet forslag om å opprette en "innsatsstyrke" for internasjonale operasjoner. Her ble det foreslått å reorganisere Telemark Bataljon til en "innsatsstyrke for internasjonale operasjoner".

Telemark Bataljon ble opprettet etter et vedtak i Stortinget 18. juni 1993, og bestod av befall, vernepliktige og et fåtall grenaderer, frem til Stortinget 13. juni 2001 vedtok å reorganisere Telemark Bataljon til en stående avdeling med vervet personell.<sup>39</sup> Den nye strukturen erstattet systemet med vernepliktige soldater i bataljonen knyttet til avdelingens beredskap gjennom "beredskapskontrakter": Telemark Bataljon fungerte både som utdanningsavdeling for vernepliktige og Norges bidrag til NATOs IRF styrker (Immediate Reaction Force), et styrkekonsept i NATO for innsetting av styrker på kort varsel fra 1991.<sup>40</sup> Vernepliktige kunne tegne kontrakt etter seks måneders gjennomført vernepliktig tjeneste, og gikk deretter over på beredskap i tolv måneder etter endt tjeneste (dimisjon) og kunne kalles inn ved behov. IRF styrke-konseptet er nå erstattet av NRF (NATO Response Force).

---

<sup>37</sup> Krigsskolesjef Odin Johannessen, Erfaringer fra operasjoner i ISAF, Foredrag i Oslo Militære Samfund, mandag 2. oktober 2006, [www.oslomilsamfund.no/foredrag/2006/2006-10-02-Johannessen.doc](http://www.oslomilsamfund.no/foredrag/2006/2006-10-02-Johannessen.doc) (åpnet 3.4.2007)

<sup>38</sup> Stortingsmelding nr. 38/1998-1999, Tilpasning av Forsvaret til deltakelse i internasjonale operasjoner <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dok/regpubl/stmeld/19981999/Stmeld-nr-38-1998-99-.html?id=192397> (åpnet 21.1.2007)

<sup>39</sup> "Hva er Telemark Bataljon? Bakgrunn", <http://www.tmbn.no/hva/bakgrunn.html> (åpnet 3.4.2007)

<sup>40</sup> "Hva er Telemark Bataljon? Bakgrunn", <http://www.tmbn.no/hva/bakgrunn.html> (åpnet 3.4.2007)

### 3. Metode

Forskningsspørsmålet i hovedoppgaven ”**Hva motiverer grenaderer og befal i Telemark Bataljon til verving?**” retter fokuset mot grenaderers og lavere grads befals motivasjoner for å være i Forsvaret. Hovedoppgaven er en kvalitativ studie. Det empiriske grunnlaget for hovedoppgaven baserer seg på intervju og observasjon som metoder for datainnsamlingen. Feltarbeidet, analysen og tolkninger av datamaterialet har i forskningsprosjektet mitt blitt preget av å være en runddans. Anne Ryen (2002:145) beskriver at forskningsprosessen ikke er en lang kjede av separate prosesser, men en lang prosess sammenliknbart med en mengde påfølgende sløyfer. Kvalitative forskningsopplegg gir ikke statistisk generaliserbarhet, men fortolkningen kan gi grunnlag for ”overførbarhet”. (Thagaard 1998). Troverdigheten til forskningsprosjektet avhenger av hvor tillitsvekkende måten forskningen er gjennomført på i følge Tove Thagaard (1998:179).

Jeg vil i dette kapittelet redegjøre for og reflektere over hvordan forskningsprosessen har foregått, og strukturere kapittelet slik Gunnar Kvale (1997:47) skisserer forskningsprosessen i ”*intervjuundersøkelsens syv stadier*”: 1. Tematisering, 2. Planlegging, 3. Intervjuing, 4. Transkribering, 5. Analysering, 6. Verifisering og 7. Rapportering. Jeg vil ta for meg tematisering og planlegging i **3.1**, mens jeg vil ta for meg feltarbeidet, intervju og observasjon i **3.2**. Transkribering, analyse, verifisering og rapportering vil jeg ta for meg i **3.3**.

#### 3.1. Hovedoppgavens tema

Under min utenlandstjeneste i 1997–98 i Telemark Kompani i SFOR styrken i Bosnia Hercegovina, møtte jeg ofte norske og utenlandske soldater som hadde vært tilknyttet det militære store deler av livet. Særlig oppmerksom ble jeg på noen av de norske soldatene som hadde deltatt i Forsvarets utenlandsoperasjoner over flere år. Mange hadde deltatt i flere utenlandskontingenter, der en kontingent normalt varer 6 måneder. Da jeg ankom Sarajevo i juli 1997 avløste kompaniet mitt avdelingen som skulle returnere hjem til Norge.

Blant dem var ”veterantroppen” som bestod av utenlandsveteraner rekruttert til Telemark Bataljon grunnet mangel på vernepliktige på beredskapskontrakt. Ingen var befal, unntatt noen som tjenestegjorde som midlertidig sersjant. Veteranene hadde deltatt over flere år i ulike utenlandsmisjoner. Alderen på dem var anslagsvis 24 til 38 år. Noen av dem hadde ektefelle og



barn hjemme i Norge. Jeg kom i kontakt med flere av dem før de reiste hjem til Norge. Veteranene selv brukte stadig begrepet ”suget” for å beskrive lysten til å dra ut igjen. Etter at jeg var ferdig i Forsvaret har jeg fortsatt å fundere over grunnene til hvorfor mange veteraner fortsatte å verve seg til nye utenlandskontingenter.

### **3.1.1 Prosjektstart og adgang til feltet**

Da jeg våren 2002 begynte på hovedfag i Sosiologi ved Universitetet i Tromsø, hadde jeg bestemt meg for å forske på dette og skrive min hovedfagsoppgave over temaet. Men jeg manglet døråpnere til feltet. I forbindelse med 5-årstreffet for Telemark Kompani kontingent II i Oslo mai 2003, presenterte jeg prosjektbeskrivelsen for min tidligere kompanisjef og hans nestkommanderende som da var tilsatt i Hærstaben. Responsen fra dem var svært positiv og jeg valgte å sende dem prosjektskissen via e-post. Til denne fikk jeg noen kritiske synspunkter som var relatert til de omstillingsprosessene Forsvaret var inne i. Jeg valgte å lage en revisjon av prosjektskissen der jeg tok hensyn til omstillingsprosessene i Forsvaret for å kunne markedsføre prosjektet mitt bedre. På den reviderte prosjektskissen fikk jeg positiv respons fra min tidligere kompanisjef og hans tidligere nestkommanderende. Jeg fikk da en liste over personer i forsvaret jeg ble anbefalt å kontakte for å få adgang til å gjennomføre prosjektet.

Jeg tok først kontakt med ledelsen i Telemark Bataljon, men interessen derfra var sommeren og høsten 2003 liten til å begynne med. Jeg henvendte meg også til Stressmestringsteamet i Forsvaret uten at det ga noen åpning til å kunne starte oppe et feltarbeid. Ut over høsten 2003 begynte jeg å bli lettere oppgitt over at prosjektet mitt hadde gått i stå. Jeg fikk på høsten et tips fra en av mine medstudenter, om å kontakte en ansatt i Forsvaret som hadde formidlet informanter til forskningsprosjektet hennes. De satte meg i kontakt med sjefen for Utdanning og Ledelse i 6. Divisjon.<sup>41</sup> Sørra viste interesse for prosjektet og videreformidlet prosjektskissen til daværende Presse og informasjonsoffiser Stig Asak i Telemark Bataljon.

De to fungerte som døråpnere til forskningsfeltet. Dette var i november 2003. Etter avtale med Stig Asak ble det åpnet for at jeg kunne gå i gang med feltarbeidet i februar 2004, og at jeg kunne innkvarteres i Rena Leir i Østerdalen Garnison og gjennomføre feltarbeidet mellom 15. til 27. februar 2004. Stig Asak tilrettela for hele prosjektet slik at det kunne foregå uten større

---

<sup>41</sup> 6. Divisjon var hærens eneste gjenværende divisjon, men er nå omorganisert som *Hærens Styrker* og ledelsen er lokalisert til indre Troms.

problemer. Jeg fikk benytte rom på Telemark Bataljons bygg i tillegg til rommet jeg var innkvartert på et annet sted i leiren til intervjuene.

Jeg fikk ingen innsigelser på forskningsoppleggets konfidensialitet og at de som ble involvert skulle være anonymiserte. Noen begrensninger ble pålagt av ledelsen i bataljonen på feltarbeidet mitt i forhold som kunne ha militær sensitivitet. En annen begrensning jeg ble pålagt var at jeg måtte ha følge inne i bataljonsbygget til Telemark Bataljon, siden bygget er underlagt bestemte sikkerhets rutiner. Dette opplevde jeg ikke som begrensning på selve prosjektet eller feltarbeidet da jeg oppholdt meg sammen med informantene. Jeg kunne stort sett fritt følge informantene i leiren i deres daglige gjøremål.

### 3.1.2 Refleksjon over forskningsstrategier

I boken "Kvalitative kvaler" diskuterer Henning Olsen (2002:36) ulikhetene mellom kvalitativ og kvantitativ forskning. Ulikhetene er til stede, men Olsen (2002) viser til Dey's (1993) utsagn om at det er sammenheng mellom mening og tallstørrelser under tilvirkning av kvalitativ og kvantitativ empiri. Olsen (2002:36) siterer Dey (1993:28) i at: "...meanings cannot be ignored when dealing with numbers, and numbers cannot be ignored when we are dealing with meaning." Tall og ord impliserer begge mening, (Olsen 2002:37) og dette er et viktig utgangspunkt for å forstå sammenhengen mellom disse innen kvalitativ og kvantitativ forskning. Kvantitativ og kvalitativ forskning *fordrer beskrivelse og forklaring, noe som forutsetter hverandre.* (Olsen 2002:37). Kvantitative og kvalitative metoder er forskjellige, men deres logikk har i følge King (1994) mange likhetstrekk. (Olsen 2002: 37). Olsen (2002:37) siterer at begge metoder:

*"...rely on preparing careful descriptions, gaining deep understandings of the world, asking good questions, formulating falsifiable hypotheses on the basis on more general theories, and collecting evidence needed to evaluate those hypotheses. The distinctive contribution of science is to present a set of procedures for discovering the answers to appropriately framed descriptive and casual questions."* (King 1994:37).

Ulikheter mellom kvalitativ og kvantitativ forskning retter seg særlig mot forståelsen av mening. Mening er gjerne konstruert på forhånd i kvantitativ forskning, mens den i kvalitativ intervjuforskning konstrueres i ettertid, i følge Olsen (2002:38). Kvale (1997:25) mener at den kvalitative forskningen *innebærer alternative oppfatninger om sosial kunnskap: om mening, virkelighet og hva som er sant innenfor samfunnsvitenskapelig forskning.* Datamaterialet er "...

*ikke lengre objektive data som skal kvantifiseres, men meningsfulle relasjoner som skal tolkes.*” (Kvale 1997:25). Uavhengig av hvilken metode (eller teori) man bruker og hva som er formålet med et forskningsopplegg, forutsettes det at mening kommer til anvendelse.

Kvantitative metoder var en mulig måte å foreta datainnsamling. Praktisk og kostnadmessig sett ville kunne en kvantitativ spørreundersøkelse vært lett å gjennomføre, selv om det å få gjennomført den i hele Telemark Bataljon kunne by på problemer. Usikkerheten min lå først og fremst i hvor stor og i hvor sterk grad jeg forut for datainnsamlingen kunne anta hvilke motiver som lå bak verving.<sup>42</sup> Jeg ønsket i større grad å foreta en eksplorerende undersøkelse for å kunne gå i dybden hos informantene der de selv kunne vektlegge hva som var av betydning i deres motivasjoner. Jeg fant det hensiktsmessig å bruke det kvalitative forskningsintervjuet som tilnærming.

Under planleggingsstadiet tok jeg utgangspunkt i deduktiv forskningsstrategi. Deduktiv strategi begynner med funn av former for regelmessigheter, der forskeren forsøker å gi en teoretisk forklaring, *”... a theoretical argument for the existence of the behaviour or the social phenomenon under consideration.”* (Blaikie 2000:25). Det teoretiske utgangspunktet til fenomenet verving var Erving Goffmans (1961) idealtypiske begrep *”totalinstitusjonen”*. Idealtyper er kort forklart en type analytisk redskap utviklet av Max Weber, som er nyttige til å gripe bestemte fenomener som gir seg utslag i bestemte handlingsmønstre. Opprinnelig ble tilnærmingen valgt fordi jeg på forhånd hadde antakelser om noen identifiserbare sammenhenger i Forsvaret. Dette ble retningsgivende for forskningsdesignet.

Etter datainnsamlingen, begynte prosessen med transkripsjon og tolkning av materialet. Under analysen startet jeg med å se på de data jeg hadde samlet inn, og frigjorde meg fra den opprinnelige tilnærmingen for unngå å la den bli styrende på hvilke analysekategorier jeg fant frem til. Analysekategoriene har sitt utløp i informantenes egne beskrivelser og vektlegginger av hva som motiverte dem for verving. Dette vil jeg komme tilbake til i **3.3.2**. I induktiv forskningsstrategi legges fokuset på aktørenes egne meninger og forståelser. Induktiv forskningsstrategi *”... starts with the collection of data and then proceeds to derive generalizations”* og har som mål å finne sammenhenger og regelmessigheter i den sosiale virkeligheten til aktørene. (Blaikie 2000:25).

---

<sup>42</sup> Se **kapittel 1**: For enkelhets skyld er begrepet *”vervet”* nyttet i hovedoppgaven for grenaderer og lavere grads befal tilslutning til Forsvaret.

Etter at jeg begynte å identifisere de ulike analysekategoriene, startet arbeidet mitt med å utvikle samfunnsteoretiske begreper og teori for å kunne forklare informantenes motivasjoner. Ikke alle teoretiske tilnærminger førte noe sted, og ble av den grunn forkastet til tross for den tid og ressurser jeg hadde lagt i å konstruere dem. Jeg forsøkte å konstruere en teori ut fra Sverre Lystgårds "Arbeiderkollektivet" (2001) men dette førte ikke frem til konstruktive forklaringsmodeller som var anvendbar i analysen. Denne hovedoppgaven har et tilsnitt av to i utgangspunktet ulike forskningsstrategier. Induktiv og deduktiv forskningsstrategi står ikke i et motsetningsforhold til hverandre, men kan virke utfyllende.

Abduktiv forskningsstrategi bygger på de fortolkende perspektivers anerkjennelse og vektlegging av de sosiale aktørers meninger og forståelser av egne handlinger, og at deres sosiale virkelighet er relevante og gyldige data i samfunnsvitenskapelig forskning. Blaikie (2000:25) skriver at abduktiv forskningsstrategi kan ha induktive trekk. I likhet med induktive forskningsstrategier foretrekkes det i abduktiv strategi å konstruere egne perspektiver "nedenfra".<sup>43</sup> (Blaikie 2000:139). I følge Blaikie (2000:117) involverer abduktiv forskningsstrategi konstruksjon av teori som er "grounded" inspirert, med et utgangspunkt i aktørenes sosiale virkelighet, og/eller i deres språk og meningene til aktørene:

*"The starting point is the social world of the social actors being investigated: their construction of reality, their way of conceptualizing and giving meaning to their social world, their tacit knowledge. This can only be discovered from the accounts which the actors provide. Their reality, the way they constructed and interpreted their activities together, is embedded in their language."* (Blaikie 2000:25).

For å få tilgang til aktørenes motiver og begrunnelser i deres sosiale virkelighet, må forskeren tre inn i aktørenes verden og forsøke å få innsikt i og forstå deres virkelighet, for å kunne beskrive og forklare aktørenes grunner for handlinger innenfor et samfunnsteoretisk perspektiv. Strategien innebærer at den enkelte aktørs grunner abstraheres og settes i typiske motiver for typiske handlinger og typiske situasjoner. En samfunnsteoretisk forståelse kan konstrueres, som igjen vil kunne bli en del av en større systematisk forklaring. (Blaikie 2000:25). Abduktiv forskningsstrategi tar utgangspunkt i en ontologisk antakelse som betrakter virkeligheten som sosialt konstruert av de sosiale aktører. (Blaikie 2000:116). De subjektive meninger og forståelser er ikke private, men intersubjektive og er sosiale konstruksjoner. (Blaikie 2000:115). Meningene og forståelsene både letter og strukturerer sosiale relasjoner i hverdagen. (Blaikie 2000:116).

---

<sup>43</sup> Olsen (2002:117-118) benytter begrepet "nedenfra", som jeg erstatter Blaikies begrep "bottom up" med her.

Blaikie (2000:117) referer også til at Schütz mener at tilgangen til kunnskap om den sosiale verden bare er mulig indirekte gjennom 2. ordens konstruksjoner. Med dette mener Schütz at 1. ordens konstruksjoner bestående av de sosiale aktørers forståelse av sin egen sosiale virkelighet må typifiseres i 2. ordens konstruksjoner i vitenskapen.<sup>44</sup> 2. ordens konstruksjoner er samfunnsvitenskapelig teori- og begrepsdannelser til å belyse samfunnsvitenskapelige problemstillinger. Hensikten med teori er å søke å komme frem til den enkleste og i størst mulig grad treffende beskrivelsen av virkeligheten. (Martinussen 1991:17). Teori er slik jeg forstår det, analytiske verktøy for å tilnærme seg de sosiale fenomener som er satt i fokus. Disse verktøyene er konstruert innefor samfunnsvitenskapelig forskning. Uten samfunnsvitenskapelige teori- og begrepsdannelser vil forskning miste eller mangle fokus, eller bli "blind". Etter mitt syn kan ikke teori betraktes som representasjoner av den sosiale virkeligheten.

Roar Hagen (2006:53) presiserer at: *"For å se og for å utvikle begreper for begrepenes funksjon i forskningsprosessen må vi betrakte vitenskap som konstruksjon."* Teori- og begrepsdannelser utgjør verktøy som gir muligheter og begrensninger i samfunnsvitenskapelig forskning. De lar forskeren gjøre iaktakelser og funn, men tar samtidig bort eller reduserer forskerens fokus på andre momenter. Å betrakte vitenskapelige iaktakelser som konstruksjoner, innebærer ifølge Hagen (2006:57) at vitenskapelig observasjon ikke reduseres til egenskaper ved forskeren eller forskningsobjektet, men egenskaper ved teorier og begrepsdannelser forskeren benytter.<sup>45</sup>

### 3.1.3 Metodevalg

*"Det kvalitative forskningsintervjuet er et produksjonssted for kunnskap. Et intervju er bokstavelig talt et inter view (fra fransk entrevue), en utveksling av synspunkter mellom to personer som samtaler om et tema som opptar dem begge."* (Kvale: 1997:17).

Mitt ønske for forskningsprosjektet var å få til en mest mulig samtaleliknende situasjon under intervjuene. For å kunne få dybde i informasjonen valgte jeg en undersøkelsesmetode som i størst mulig grad forholdt seg til en samtale mellom meg og informantene, ønsket jeg å styre

---

<sup>44</sup> 1. ordens konstruksjoner er hverdagskunnskap man tar for gitt og konstruert for å skape et grunnlag av felles forståelser og muliggjøre sosial samhandling i hverdagen. 2. ordens konstruksjoner er skapt for å håndtere samfunnsvitenskapelige problemstillinger som å forklare sosiale fenomener og må forholde seg til samfunnsvitenskapens teorier og kunnskaper. (Blaikie 2000:117).

<sup>45</sup> Denne betraktningmåten knyttes av Hagen (2006) til epistemologisk konstruktivisme.

intervjuene mellom meg og informantene gjennom å diskutere ulike forhold ved tilværelsen deres. Kvantitative spørreundersøkelser åpner for et større antall respondenter, og større generaliserbarhet, men med tanke på tids- og ressursbruk ville det da ikke bli anledning til å gå særlig i dybden på temaet mitt. Dette er heller ikke en av styrkene ved kvantitative undersøkelser. Intervju med enkeltinformanter ble derfor valgt fordi jeg ønsket størst mulig dybde i datainnsamlingen.

Hensikten med å bruke kvalitative metoder i form av forskningsintervjuet i hovedoppgaven har vært å sette seg inn i informantenes handlinger, tanker og følelser (Fog 1998:29). Thagaard (1998) viser til at det er informantenes perspektiv som er i fokus i kvalitative metoder, og at informantenes perspektiver er uttrykk for en større helhet. (Thagaard 1998:16). Kvale (1997:61) skriver at ”... *intervjuformen er spesielt egnet når man ønsker å undersøke hvordan mennesker forstår sin egen verden. Intervjupersonene vil beskrive sine erfaringer og sin selvoppfatning, og klargjøre og utdype sine egne perspektiver på verden.*” Først og fremst var det informantenes egne begrunnelser for verving i Forsvaret, erfaringer og opplevelser i virksomheten jeg ønsket å samle inn data om. Gjennom å benytte intervju som datainnsamlingsmetode ønsket jeg få tilgang til informantenes perspektiver på virksomheten de var deltagere i og deres egne erfaringer gjennom å ha vært i Forsvaret flere år.

I intervjuguiden åpnet jeg for fleksibilitet i forhold til spørsmålene jeg hadde utformet, gjennom å benytte semistrukturerte intervju, eller *delvis strukturert tilnærming* (Thagaard 1998:81). I stedet for å formulere ferdige spørsmål, tok jeg i bruk ”temabolker” med åpne spørsmål som kom i en bestemt rekkefølge, men med fleksibilitet i forhold til informantens svar. På forhånd foretrakk jeg å ikke låse spørsmålene for mye, og heller samtale med informantene slik at nye opplysninger som kom fra informantene lettere kunne følges opp. Gjennom å ha fleksibilitet og ta innover meg muligheten for at jeg ikke hadde utformet de mest hensiktsmessige spørsmålene i intervjuguiden, kunne jeg følge opp med nye spørsmål dersom ny interessant informasjon dukket opp. Temaet i de kvalitative intervjuene mine var klart, og informantene ble styrt i retning av det. Jeg kommer tilbake til intervjuene i **3.2**.

Observasjon ble også benyttet under feltarbeidet. Det er flere grunner til dette. En grunn er at jeg ønsket å oppsøke miljøet til informantene for å observere hvordan hverdagen deres i Forsvaret var bygd opp. I tillegg kunne min tilstedeværelse skape interesse og rekruttere informanter til de planlagte intervjuene. Mine egne erfaringer med Forsvaret lå noen år tilbake i tid og var kanskje ikke tilstrekkelig oppdatert til å si noe om hvordan hverdagen er strukturert

og oppleves hos informantene. Jeg vil komme tilbake til observasjonens rolle under feltarbeidet i 3.2.3.

## 3.2 Datainnsamlingen

Oppgavens temaområde omfattes av meldeplikt til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS (NSD), fordi prosjektet kunne frembringe personsensitiv informasjon. Restriksjoner er pålagt i henhold til de regler personverneombudet for forskning i NSD pålegger.<sup>46</sup> Feltarbeidet ble gjennomført i tidsrommet 15. februar til 27. februar 2004 i Rena leir i Østerdalen. Alle intervjuer og observasjon ble gjort i selve leiren eller i nærområdet. Jeg ble innkvartert i selve leiren, som er en såkalt ”Åpen Leir”; den er ikke lukket for sivile.<sup>47</sup> Bataljonsledelsen i Telemark Bataljon var svært behjelpelig med å tilrettelegge for intervjuene.

Halvparten av intervjuene ble gjort på rommet der jeg var innkvartert, den andre halvparten på Telemark Bataljons nye bygg, i to av møterommene der. Intervjuene foregikk problemfritt over totalt 4 dager, mens observasjonen foregikk i hele perioden på 2 uker. Jeg valgte et direkte undersøkelsesopplegg der jeg gjorde de som ble berørt kjent med hva som var hensikten med forskningsprosjektet, men i generelle trekk. All observasjon foregikk åpent. Jeg ønsket ikke å bli oppfattet som en representant for Forsvaret, men som representant for mitt eget prosjekt og benyttet under hele oppholdet egne sivile klær.

### 3.2.1 Informantene i undersøkelsen

Alle informantene i forskningsprosjektet mitt har deltatt i ”Telemark Ingeniørkompani” i Irak. Informantene kommer fra Telemark Bataljons ingeniørkompani og stabs-/stridstren-eskadron, som var seks måneder i Irak i førstekontingenten fra juli 2003 til januar 2004.<sup>48</sup> Min prosjektskisse rettet særlig fokus mot soldater som tidligere har deltatt ved en eller flere militære utenlandsoperasjoner.

Under samtale 16. februar 2004 med kompanisjefen i ingeniørkompaniet i Telemark Bataljon, Major Torgeir Gillebo i Rena Leir, sa han at gjennomsnittsalderen for de norske soldatene i Irak

---

<sup>46</sup> Reglement for meldeplikt ligger på: [http://nsd.uib.no/personvern/melding/pvo\\_melding.cfm](http://nsd.uib.no/personvern/melding/pvo_melding.cfm) (åpnet 18.9.2003)

<sup>47</sup> ”Åpen Leir” vil i praksis si at sivile har adgang til å komme inn i militærleire for å benytte seg av fasiliteter uten at særskilt tillatelse (passerseddel, følge av militært personell og lignende) er påkrevd.

<sup>48</sup> <http://www.mil.no/fakta/start/verden/irak/> (åpnet 15.5.2005)

var ca. 27-28 år i ingeniørkompaniet, mens den normalt i Norge ligger på ca. 26 år. Han bemerket at dette var positivt, siden modenhetsnivået var høyere enn om de skulle vært i begynnelsen av tjueårene. Erfaringsnivået var også høyt, slik at mange kunne jobbe relativt uavhengig med ulike prosjekter de var involvert i. Aldersmessig ligger utvalget av informanter mellom 23 år og 30 år.

Samtlige i hovedoppgavens intervjuutvalg hadde under feltarbeidet kontrakt i Telemark Bataljon. Bataljonen består av ca. 450 soldater. Dette er grenaderer som har vervet seg i forsvaret i normalt 3 år, og befal som er yrkestilsatt eller er engasjert for et tilsvarende tidsrom. I tillegg er det 150 beredskapssoldater på kontrakt i bataljonen,<sup>49</sup> men ingen av disse deltok som informanter. De som først og fremst stod i fokus for undersøkelsen var grenaderer og lavere grads befal som til daglig samhandler nært, eller ansikt-til-ansikt med hverandre. Definisjonsmessig er det i Forsvaret ulikhet mellom de ulike statusgruppene da grenaderer pr. definisjon er soldater, og befal er sersjanter eller offiserer. Men etter som de samhandler nært med hverandre til daglig valgte jeg å inkludere lavere grads befal i undersøkelsen. De er alle i denne sammenhengen å anse som yrkessoldater.

Gruppen grenaderer og befal jeg ønsket å oppsøke, har gjennomført et ulikt antall kontingenter i internasjonale militære operasjoner, fra en kontingent og opp til åtte kontingenter med ca. seks måneders varighet utenlands for hver kontingent. Noen har det som kalles ”skjev rotasjon”, dvs. at de har hatt to kontingenter etterfølgende og hvor en var av tre måneders varighet. Tolv av informantene hadde deltatt i Kosovo. Tre av informantene hadde deltatt i Bosnia Hercegovina og/eller Libanon. Syv av informantene hadde deltatt i to kontingenter. Av disse hadde fire informanter vært i utenlandstjeneste i tre kontingenter eller flere. Alle informantene som ble intervjuet hadde påbegynt videregående skole, men ikke alle hadde gjennomført studieforløpet og oppnådd fagbrev eller generell studiekompetanse. Åtte av informantene hadde teknisk fagutdanning: fire hadde fagbrev, fire hadde ikke fagbrev, to hadde generell studiekompetanse, mens tre manglet generell studiekompetanse. En informant hadde påbegynt høyere utdanning men ikke fullført høyere utdanning ved høyskole eller universitet.

---

<sup>49</sup> ”Telemark Bataljon (TMBN)”

[http://www.mil.no/haren/tmbn/start/?jsessionid=BFBL33ATORO5JFOUN3MSFEQ?\\_requestid=876146](http://www.mil.no/haren/tmbn/start/?jsessionid=BFBL33ATORO5JFOUN3MSFEQ?_requestid=876146) (åpnet 1/12 2004)



### 3.2.2 Utvelgelsen av informanter

I prosjektskissen satte jeg antallet informanter jeg ville intervjuer til tolv personer, men jeg la inn en sikkerhetsmargin på to informanter ekstra i tilfelle noen av intervjuene ikke lot seg gjennomføre, eller faren for frafall. Totalt ble tretten intervjuer gjennomført. En informant møtte ikke til avtalt tid, og ett intervju ble delvis ødelagt pga. et uhell med opptakeren. Jeg anså derfor at antallet intervjuinformanter lå innenfor det Repstad (1998:69) kaller praktiske rammer, i forhold til tids- og ressursbruk. Intervjuene ble gjort i løpet av 4 dager i arbeidstiden. På den måten ønsket jeg å øke muligheten for at informantene ville delta i forskningsprosjektet og jeg kunne unngå frafall. Jeg og ledelsen i Telemark Bataljon ble enige om antallet informanter og, at jeg kunne trekke et utvalg blant hele styrken som hadde deltatt i Irak. Utvalget kunne bli en begrensende faktor i analysen dersom det kun hadde blitt trukket blant en bestemt enhet i styrken siden intervjuene kunne bli lite varierte. Jeg fikk en mulighet til å skape en større variasjon i utvalget, noe som Ryen (2002:85) viser til er blitt anbefalt av Jan Trost (1989:91-92).

Antallet informanter ble på forhånd vurdert av meg i forhold til det som Thagaard (1998:51) kaller ”metningspunkt”. Kvale (2001:59) påpeker at dette metningspunktet vanligvis ligger på 15 +/-10 informanter. Dette har sammenheng med tid og ressurser, og at utbyttet av intervjuene blir redusert etter hvert som flere av dem gjennomføres. (Kvale 2001:59). Antallet informanter er slik jeg oppfatter tilstrekkelig i forhold til forskningsprosjektets tilgjengelige ressurser og omfang. Det har også vært retningsgivende for hovedfagsprosjektet at utvalget ikke ble større enn at dyptpløyende analyser var mulig å gjennomføre.

Utvalget er i utgangspunktet et ”strategisk utvalg” (Thagaard 1998:51), som ble valgt ut på forhånd på en måte som var hensiktsmessig for hovedfagsprosjektet og temaområdet. Informantene er valgt ut i forhold til at jeg anså dem som typiske, eller relevante i forhold til oppgavens fokus, slik også Thagaard (1998: 52) viser til. Ryen (2002:87) viser til Miles og Huberman (1984) som påpeker at man bør oppsøke de informantene som sitter inn med mest relevant informasjon og da kan bidra mest. Hovedkriteriet for å komme med i utvalget slik Repstad (1998:67) påpeker, var at jeg som forsker regnet med at informantene hadde relevant informasjon for hovedfagsprosjektets tema.

Selve utvelgelsen av informanter kom i stand gjennom ”selvseleksjon”. Det ble gitt informasjon i plenumsmøter om mitt forskningsopplegg av ledende befal i avdelingene der jeg

skulle rekruttere informanter. Tidsskjema for intervjuene ble notert på lister etter den tidsplanen jeg og troppssjefene ble enig om. En grunn til at det ble slik, var bataljonens vilje til å hjelpe legge til rette for undersøkelsen. Jeg fant det imidlertid bekymringsverdig at intervjuene ble registrert slik av ledende befal ved de ulike enheter i avdelingen, da det kunne redusere informantenes anonymitet. Informantene meldte seg gjennom ”selvseleksjon” ved at de valgte seg selv som informanter (Ryen 2002:84) i plenumsmøtene der jeg var til stede, eller gjennom at informantene meldte seg til meg gjennom ledende befal i sine avdelinger.

Anonymiteten til informantene som deltok i forskningsprosjektet mitt ble redusert siden både befal, andre grenaderer og informantene selv er klar over hvem som har deltatt i forskningsprosjektet. I presentasjonen av data sikrer jeg konfidensialitet ved at det ikke skal være mulig å spore informantene opp i materialet. Verken befal ved avdelingen, andre grenaderer eller informantene selv har mulighet til å vite hva som er sagt av den enkelte. Slik sett er den enkelte informants anonymitet ivaretatt i forhold til deres egne utsagn.

At et utvalg kommer i stand ved selvseleksjon, kan være uheldig sett i forhold til Thagaards (1998:53) argument om at informanter som selv velger å delta, kan atskille seg fra de andre i miljøet. De fant selv grunn til å delta i undersøkelsesopplegget, og kan føle at de kommer til å mestre intervjusituasjonen. Anne Ryen (2002:89) viser også til at personer som er overivrige etter å få delta som informanter ikke trenger å være gode respondenter. Det kan ha egne målsettinger med å delta. De som valgte å avstå kan i motsetning til dem som selv fant grunn til å delta i intervjuene, representere mer problematiske sider ved fenomenet jeg studerer. Jeg brukte derfor tid i arbeidstiden og på kveldene til å omgås soldatene i Rena Leir for å se om der kunne være andre personer som kunne være interesserte i å delta i forskningsprosjektet eller bidra med relevant informasjon. Jeg skal komme nærmere tilbake til dette i **3.2.3**

Befal i Forsvaret er en type elite, siden denne gruppen forvalter makt i de ulike avdelingene. De informanter som var befal kan ha vært motivert av at de så seg selv som representanter for Forsvaret, og innta et perspektiv som representerer ”systemet” der det er vanskelig å få dem til å snakke ut fra personlige perspektiver under intervjusituasjonen. Det var særskilt viktig for meg under intervjuene med befalet at jeg beholdt kontrollen over intervjusituasjonen, i tilfelle det ble gjort forsøk på å overstyre temaene og ”bestemme dagsordenen” på den. Intervjusituasjonen med befalet var stort sett lik intervjuene med grenaderene, men ble til en viss grad mer rettet mot deres situasjon i forhold til de vervede.

Et annet moment er at informantene kan ha ønsket å ta seg fri fra noen arbeidsoppgaver på dagsordenen, og heller valgt å delta i et intervju som tidsfordriv for å gjøre arbeidsdagen deres mer interessant. Selv om motivasjonen for noen informanter kan ha vært å unnsnippe noe av arbeidsoppgavene deres, trenger ikke kvaliteten på intervjuene mine å bli dårligere av den grunn. Men min opplevelse var også preget av en ”gjensidig nysgjerrighet” fra informantenes side, der de ønsket å vite noe om mine erfaringer og opplevelser fra da jeg var i Forsvaret.

Jette Fog (1994:58) skriver at i likhet med selvseleksjon, er det *pasienten* som henvender seg til *terapeuten* der formålet med den terapeutiske samtalen er å føle seg bedre. Slike situasjoner kan være vanskelige å håndtere skriver Kvale (1997:73). Som forsker er man heller ikke der for å behandle informanten som pasient, men å få tilgang på vedkommendes opplevelser, tanker og følelser i forhold til hva forskeren har foresatt seg som er formål og tema med forskningsprosjektet.

For å få den tilgangen må man spille på lag, og vise interesse, innlevelse og tilstedeværelse i samtalen, slik at intervjusituasjonen kan utvikle seg til ”den gode samtale”, jamførende Repstad (1987:72). Under intervjuene opplevde jeg selv at jeg mestret intervjusituasjonen innenfor rammene av ”den gode samtale”. Intervjuene foregikk som ”faglige konversasjoner” og skiller seg fra hverdagssamtalen ved at den ikke har likeverdige deltakere men er styrt av en forsker. (Kvale 1997:21). ”Faglige konversasjoner” har en viss struktur og hensikt som går dypere enn den vanlige meningsutvekslingen i hverdagssamtalen, og har en ”spørre-og lytte-tilnærming” der det søkes å bringe fram grundig utprøvd kunnskap. (Kvale: 1997:21).

Gjennom intervjusituasjonen får man tilgang til informantens verden, tanker og følelser. Thagaard (1998:91) skriver at overfladisk sett kan et intervju oppfattes som en prosess der informanten svarer på forskerens spørsmål gjennom å fortelle om livet sitt, men på det dypere planet er intervjusituasjonen preget av følelsesmessige reaksjoner mellom forsker og informant. Et viktig moment å ta hensyn til var at informantene nettopp hadde returnert til Norge etter endt kontingent i Irak. Noen av informantene kunne ha hatt behov for å snakke om opplevelsene de hadde hatt, eller at opplevelsene var av slik art at man kunne komme til å bevege seg over på følsomme temaer på en slik måte at intervjuene kunne utvikle seg til ”terapeutiske samtaler”. Dette var noe jeg ønsket å unngå. Det kan stilles spørsmål til hva som motiverte dem til deltakelse i undersøkelsen, noe jeg ikke gjorde under selve intervjuene.

Et annet spørsmål er om intervjusituasjonen kan ha medvirket til informantenes refleksjon over den virksomheten de selv er en del av. Konfrontert med spørsmålene fra min side, kan det ha tvunget informantene til å reflektere over spørsmålene i en grad de kanskje ikke hadde gjort tidligere. Slik sett kan intervjusituasjonen ha ført til at jeg under analysen har overvurdert informantenes grad av selvrefleksjon. Eventuelle ønsker om å legitimere virksomheten til Forsvaret og deres egen deltakelse i institusjonen kan også ha vært motiver for deltakelse i forskningsprosjektet. Under observasjon og intervju viste informantene tydelig en kritisk holdning til norske medier. Hvordan mediene hadde påvirket relasjonene mellom informantene og deres familier og venner hjemme i Norge i forbindelse med Irak-oppdraget ble ofte trukket frem som noe som hadde vært frustrerende for dem.

### 3.2.3 Observasjonens rolle under feltarbeidet

Observasjonsdelen under feltarbeidet mitt var en ikke-planlagt del av feltarbeidet. Oppholdet mitt på Rena var viktig for å kunne få tid til å tilrettelegge og gjennomføre intervjuene. Enkelte deler av analysen i **kapittel 5 er** basert på noen observasjoner jeg gjorde under oppholdet på Rena. All observasjon av informantene foregikk i hva Blaikie (2000:28) kaller deres ”*naturlige sosiale omgivelser*”<sup>50</sup>, der jeg valgte å ha en tilstedeværende og åpen rolle der jeg oppsøkes av alle som var interessert i å snakke med meg.

Thagaard (1998:67) viser til at det er en utbredt oppfatning at forskere bør gi seg til kjenne i et undersøkelsesopplegg. Dette valgte jeg å gjøre. For å unngå å skape usikkerhet slik passiv observasjon kan gjøre, valgte jeg å være aktiv i observasjonen. Jeg ønsket å kunne omgås informantene både i jobb og fritid, for å kunne få noen konkrete inntrykk av informantene og hverdagen deres. Forskningstematikken kan i følge Kvale (1997:61) komme til å berøre holdninger som er underforståtte, og/eller oppfatninger og antakelser som er stilltiende akseptert blant informantene. Under observasjonen fikk jeg ofte interessant informasjon som senere ble tatt opp under intervjuene.

Blaikie (2000:77) skriver at den abduktive forskningsprosessens form er at forskeren først påtar seg rollen som ”lærling” i begynnelsen av prosjektet, for å søke å la seg skolere av informantene om hverdagen deres. Jeg gikk inn i en rolle som lærling under feltarbeidet og jeg var interessert i og lærevillig i forhold til virksomheten informantene var del av. Jeg har

---

<sup>50</sup> Blaikie (2000: 28) skriver *natural social settings*, som jeg har oversatt med *naturlige sosiale omgivelser*.

gjennom egne erfaringer en forforståelse av informantenes situasjon. Den militære kulturen og virkeligheten er også en del av mine egne opplevelser og erfaringer.

Min bakgrunn ble gjort kjent blant soldatene både av meg, og ledelsen i Telemark Bataljon. Etter min oppfatning ble dette informasjonen som raskt spredte seg over hele avdelingen. Jeg merket meg at jeg ble inkludert gjennom språk, erfaringer og synspunkter fra informantenes side der det ble tatt for gitt at jeg ut fra egen bakgrunn i forsvaret delte noe av den samme diskursen som informantene. I intervjusituasjoner var jeg bevisst nettopp dette. Jeg fulgte opp ”du vet jo selv, du har jo vært ute du også...” utsagn fra informantene i størst mulig grad, for at de i størst mulig grad skulle uttrykke hva de mente. Jeg forsøkte å unngå at min kjennskap til og forståelser av Forsvaret ble tatt for gitt under intervjusituasjonene.

Et ønske var å finne det Thagaard (1998:70) kaller ”nøkkelinformanter”, informanter jeg kunne opparbeide et tillitsforhold til og som kunne gi meg verdifull informasjon og innsikt, utover det som fremkom under selve intervjuene. Flere informanter kom i løpet av feltarbeidet til å opptre som ”nøkkelinformanter” da de kom med informasjon under intervjuene som illustrerte poenger jeg hadde observert tidligere, eller at de kom med informasjon gjennom sine egne innsikter og analyser av ulike forhold. Cato Wadel (1991:54) skriver at nøkkelinformanter kan bidra på denne måten til et undersøkelsesopplegg. I tillegg ga de meg tilgang til ulike aktiviteter og sammenhenger i arbeid og fritid.

Gjennom å være tilstede i deres daglige gjøremål i perioden, ville de bli mer fortrolig med prosjektet mitt, samtidig som jeg også fikk mulighet til å ha det som Wadel (1991:70) kaller ”den vennligsinnede samtale” med andre enn intervjuinformantene, det jeg vil betegne som *tilfeldige informanter* i samtalsituasjoner. Ved flere anledninger kom det frem informasjon og opplysninger som informantene ikke alltid følte seg bekvemme ved å snakke om, kanskje fordi omgivelsene var såpass åpne for å bli overhørt av andre som kunne befinne seg i nærområdet. Disse samtalene foregikk ved tilfeldige steder i og nærheten av Rena Leir, og ved tilfeldige tidspunkter. Noen av samtalene oppstod tilfeldig, mens andre ganger opplevde jeg at jeg ble oppsøkt av tilfeldige informanter fra ulike deler av bataljonen. Ved flere anledninger hadde jeg interessante samtaler med dem. De tilfeldige informantene ga uttrykk for å kjenne til min forskningsvirksomhet, og de uttrykte ofte egne erfaringer og synspunkter.

For å kunne samle data, hadde jeg kjøpt en liten gul blokk som jeg alltid hadde på meg for å kunne notere ned det jeg så som relevante data. Imidlertid merket jeg meg at det ble yttret litt

humor rundt det å bli gjenstand for forskning, eller snarere oppmerksomheten jeg som forsker representerte. Årsaker til dette kan ha ligget i usikkerhet i forhold til min relasjon til andre deler av Forsvaret. Jeg insisterte på min rolle som uavhengig forsker slik Wadel (1991:31) viser til, ved flere anledninger for at informantene ikke skulle identifisere meg en representant for Forsvaret. Tilsynelatende virket det som informantene aksepterte min insistering på å være forsker, selv om det forekom ”probes”, eller utprøving av og til på om det motsatte kunne være tilfelle. Gjennom å bruke min egen tidligere bakgrunn ved bataljonen møtte jeg aksept som ”innenfor” men samtidig ”utenfor” systemet, og at jeg nå forsket på fenomenet.

Jeg ble oppmerksom på en reaksjon som kom fra en av informantene en av de første dagene da jeg skulle notere ned noen felldata, da jeg fikk et spørsmål om hva jeg noterte ned. Henvendelsen skjedde åpent, og var relatert til en av samtaleene som foregikk rett forut for at jeg noterte ned noe. Jeg fant det etter dette mer hensiktsmessig å forsøke å erindre samtaler og observasjoner, for å notere ned felldata når jeg ikke var innen synsfeltet til informantene. Dette var flere ganger ikke mulig, da jeg var innen synsvidde for informantene. Videre var det med forsiktighet at jeg spurte om navnet til tilfeldige informanter når vi hadde samtaler, særskilt dersom det var temaer som ble sett på som sensitive. Jeg insisterte alltid på min forskerrolle og forsikret ved flere anledninger at jeg var uavhengig av Forsvaret og jeg var pålagt å sikre personvernet til informantene.

### **3.2.4 Gjennomføringen av intervjuene**

Intervjuene ble gjennomført på det Repstad (1987:72) kaller ”informantenes hjemmebane”. Jeg var lett tilgjengelig i deres arbeids- og bomiljø, og innenfor deres hverdagsfære, noe som er psykologisk poeng i seg selv i følge Repstad (1987:72). Ingen av intervjuene ble forstyrret utenfra mens de pågikk. Jeg hadde satt av 1 time til hvert intervju, men de fleste av intervjuene ble gjennomført på mellom 40 og 50 minutter. Intervjuene ble tatt opp på minidisc-spiller (digital opptaker), noe alle informanter samtykket til. Jeg fryktet at 1 time til hvert intervju ville være i knappest laget, men bare ett av intervjuene oversteg tidsrammen, og da med 20 minutter. Jeg opplevde at tiden som var satt av stort sett var tilstrekkelig til å komme i gjennom alle temaene i intervjuguiden, og at informantene fikk tilstrekkelig tid til å uttale seg adekvat og tilsynelatende uten å at jeg fikk inntrykk av at informantene ble utsatt for tidspress fra min side. Jeg vurderte også å avtale med informantene om å utsette noen intervjuer til etter arbeidstiden dersom tidsplanen ikke kunne holdes.

Thagaard (1998:101) skriver at forsker-informant relasjonen preges av at informanten har kontroll over egen medvirkning, gjennom å definere omfanget og innholdet av informasjonen vedkommende vil formidle til forskeren. Alle informantene som ble intervjuet har gitt sitt skriftlige samtykke der de ble gitt anledning til å trekke seg når som helst under forskningsopplegget. Ingen informanter reserverte seg mot forskningsopplegget eller gjennomføringen av det under feltarbeidet, eller har i ettertid uttrykt ønske om å trekke seg. Imidlertid har noe informasjon som jeg fikk av enkelte informanter ikke blitt tatt med, da de ga uttrykk for at enkelte utsagn ikke skulle samles inn som data, da de var av sensitiv art.

Jeg var observant på muligheten for at intervjusituasjonene kunne komme til å utvikle seg i retning av "terapeutiske samtaler" fordi informantene i halvåret før feltarbeidet mitt fant sted befant seg i Irak, noe som kan ha medført store psykiske påkjenninger og stress. Jeg viste en forsiktighet med måten jeg nærmet meg temaer som fokuserte på dette, og åpnet for at det var informanten selv som avgjorde hva de ville svare på, og hvordan. I denne sammenhengen var jeg bevisst at det er viktig for en forsker å vise respekt for informanters opplevelser, tanker og følelser fordi de kan være svært sensitiv art.

Thagaard (1998:100) skriver at forsker-informant relasjonen preges av at forskeren styrer forskningsprosjektet og definerer retningslinjene for datainnsamlingen. Informantene ble gjort kjent med hensikten med intervjuene, hvordan det ville foregå, og hva slags spørsmål som ville komme. Jeg gjorde informantene kjent med hvordan dataene skulle tas opp og etterbehandlingen av disse. En av informantene uttrykte like før intervjuet at: *"Det er jo veldig greit å vite hva slags spørsmål som dukker opp, for da kan man slappe mer av og ikke være redd for noe."* Det var viktig for meg det forskningsetiske aspektet at informantene var klar over at de kunne trekke seg når som helst under og etter intervjuet, forbeholde seg retten til ikke å svare på spørsmål eller temaer, eller ønsket å stryke uttalelser fra undersøkelsen. Jeg redegjorde også litt om min egen bakgrunn fra tidligere, for å myke opp stemningen og kunne redusere eventuelle spenninger før intervjuene ble gjennomført.

Kvaliteten på materialet er avhengig av informantrelasjonen, noe Thagaard (1998:17) beskriver som en subjekt-subjekt relasjonen mellom forsker og informant og at forskeren i stor grad påvirker hvordan intervjuene tar form. Fog (1998:134) skriver at det kvalitative intervjuet avhenger av kontakten mellom forsker og informant, og at det konkrete resultatet av intervjuprosessen avhenger av forskerens subjektivitet. Thagaard (1998:80) skriver at intervjuets tosidige karakter innebærer på den ene siden at forskeren får svar på de spørsmål

som stilles, og på den andre siden forstås som en komplisert mellommenneskelig prosess hvor forskerens data preges av hvordan forsker og informant oppfatter hverandre. Intervjusituasjonen bør være en balanse i forholdet distanse og den ”gode lytter” (Repstad 1987) mellom forsker og informant.

Jeg ønsket at intervjuene skulle ha størst mulig karakter av være samtaler. De seminstruerte intervjuene samlet alle spørsmål i temabolker, der spørsmålene innledet en samtale mellom meg og informantene. Her åpnet jeg som tidligere nevnt, for fleksibilitet i forhold til hvordan intervjuene utviklet seg, og stille oppfølgingsspørsmål når nye momenter dukket opp. Thagaard (1998:81) nevner fleksibilitet i forhold til å knytte spørsmålene til de ulike informanters forutsetninger.

I det første intervjuet oppdaget jeg at jeg måtte være forholdsvis konkret i flere av spørsmålene, og at noen av informantene var opptatt av hva jeg tenkte på ved flere av spørsmålene. (Thagaard 1998:88, 92). Jeg snakket først litt rundt temaene og spørsmålene før jeg lot informantene reflektere, og jeg kunne følge opp slik at det oppstod en ”faglig konversasjon” (Kvale 1997:21) mellom oss. Min opplevelse var at intervjuene kom et ”metningspunkt” (Thagaard 1998:51) etter hvert der det ikke fremkom nye forståelser i særlig grad, utover å nyansere de forståelsene som var under etablering. Intervjuene ble etter hvert mer og mer preget av gjentakelser av liknende informasjon hos de ulike informantene, uten at de nødvendigvis ble rutinepregede.

### **3.3. Analyse, gyldighet og overførbarhet**

Analysen har ifølge Thagaard (1998:107) et praktisk og et teoretisk siktemål, og hun argumenterer for at analysen har to trinn. Først må over hva som skal ses på som relevante data avgjøres, og organiseres slik at datamaterialet gir oversikt og innsikt. Det andre trinnet er å finne frem til en praktisk måte man kan bearbeide dataene på. (Thagaard 1998:107).<sup>51</sup> Thagaard (1998:107) poengterer at måten data organiseres, gir grunnlaget for de tolkninger og perspektiver forskeren utvikler i forhold til sitt datamateriale.

---

<sup>51</sup> Ryen (2002: 147) viser til noe liknende når hun viser til to trinn i dataanalysen med henvisning til Erlandson ofl. (1993: 117-118), med en forskjell fra Thagaard (1998). Det første er å gå fra rådata til enheter. I første rekke sortere informantenes ulike typer utsagn under intervjuene i egne enheter. Deretter sorteres enhetene i større kategorier. For å komme frem til de endelige kategoriene benytter forskeren under analyseprosessen seg av fleksible kategorier gjennom å endre, slette og opprette nye, til forskeren sitter igjen med de endelige kategoriene forskeren gir titler eller beskrivelser. (Ryen 2002: 150).



Analysen av kvalitative data innebærer i følge Ryen (2002:145) alltid å redusere datamengden som har blitt samlet inn under datainnsamlingsdelen av forskningsprosessen, og Ryen (2002:145) viser til Silverman (2001) som skriver at det alltid er lett å akkumulere data men ikke å bli kvitt dem, en beskrivelse jeg finner treffende på min egen forskningsprosess. Resultatet videre i analysen uttrykkes gjennom de metodene Kvale (1997:125) beskriver som meningsfortetting, tolkning og fortellingsanalyse.

### **3.3.1 Transkripsjon: sammenfatning av meningsinnholdet**

Transkripsjonenes pålitelighet blir sjelden nevnt i forhold til intervjuerens reliabilitet i samfunnsvitenskapelig forskning, i følge Kvale (1997:102). Videre skriver Kvale (1997:104) at, transkripsjoner er abstraksjoner og ikke gjengivelser eller kopier av en egentlig realitet. Når opptakene av intervjuene skulle transkriberes, ble det i begynnelsen problematisk å forholde seg til informantens talespråk. Talespråk er i følge Vagle, Sandvik og Svennevig (1993:11) full av repetisjoner, korrigerende av ord, avbrutte setninger og nye begynnelse i tillegg til all den informasjonen som formidles gjennom taletempo og stemmekvalitet (høy eller lav stemme, hvissing, latter, hvissing osv), intonasjoner (setningsmelodi), trykk, pauser, og vokale lyder som kremting, innpust, utpust og så videre. Dette er det jeg her kort vil betegne som språkføring. Ikke-verbale uttrykk i form av kroppsspråk som gester, ansiktsgrimaser, bruk av blikket, ble ikke notert ned under intervjuene.

Det finnes ingen korrekt transkripsjon av intervju i følge Kvale (1997:105), men derimot spør han om hva som er en nyttig transkripsjon for forskningsprosjektet. Siden mange av utsagnene publiseres i denne hovedoppgaven, ligger det også et etisk aspekt ved transkripsjonsformen jeg har valgt, for å unngå en stigmatisering av informantene. Kvale (1997:106) skriver at ubearbeidet transkripsjon kan ha språkføring som viker stigmatiserende på informanter grunnet talespråkets karakter. Min avgjørelse i forhold til transkriberingen, ble å fokusere på informantens utsagn gjennom å utelate det særegne ved språkføringen til informantene, slik at tekstens meningsinnhold (Thagaard 1998:128) ble fremhevet. Dette kaller Kvale (1997:107) fortetting av mening.

### 3.3.2 Analyse og kategorisering av data

Denne hovedoppgaven baseres på en temasentrert analyse i **kapittel 5**, som innebærer å belyse bestemte temaer eller begivenheter gjennom å sammenlikne informasjon fra alle informantene i undersøkelsen. (Thagaard 1998:149). Thagaard (1998:150) skriver det er et hovedpoeng i temasentrerte analyser at informasjonen fra ulike informanter sammenliknes. Først kategoriserte jeg informantenes utsagn, for å bedre kunne analysere utsagnene. Kategorisering av materialer innebærer i følge Thagaard (1998:128) å samle informasjon om det samme temaet i en kategori. Kategoriseringen som gir grunnlag for sammenlikninger, må inneholde utfyllende informasjon fra alle informantene og jeg måtte finne et passende antall kategorier for å unngå å få for mange eller for få kategorier, slik at informasjon ble utelatt slik Thagaard (1998:150) skriver.

I **3.1.2** skrev jeg at oppgaven er basert på en abduktiv forskningsstrategi, og at strategien kan ha induktive trekk gjennom å konstruere egne perspektiver ”nedenfra”. (Blaikie 2000:25). Målet mitt var slik Olsen (2002:118) skriver: ”*stick close to the raw information*”, å søke å avdekke mangfoldigheten i intervjuene. Jeg startet kategoriseringen uten det Olsen kaller ”startkodeliste”, og var åpen og fleksibel når jeg bearbeidet utsagnene til informantene. Under bearbeidingen av materialet startet jeg ut med å identifisere et større antall kategorier som jeg forsøkte å redusere til færre og mer inkluderende kategorier i en lang gjentakende prosess. Olsen (2002:118) skriver at den induktive kategoriseringen kan oppleves som relativt komplisert, noe jeg hadde også fikk en opplevelse av. Jeg kom etter hvert frem til seks mettede hovedkategorier som ga uttrykk for personlige preferanser og selvrefleksjon i sammenheng med Forsvaret:

#### **1. Interesser og verdier**

Utrykk for informantenes interesser

Utrykk for informantenes verdier

#### **2. Virksomheten**

Utrykk for informantenes ønsker om karriere

Utrykk for informantenes syn på arbeidsoppgavene

Utrykk for informantenes syn på virksomheten som arbeid

Utrykk for informantenes opplevelse av å ha en lærerik hverdag

### **3. Forholdet til Forsvarets verdier**

Utrykk for informantenes opplevelse av distanse til systemet i Forsvaret

Utrykk for informantenes syn på institusjonaliseringen

### **4. Fellesskapet**

Utrykk for informantenes opplevelse av felleskap

Utrykk for informantenes opplevelse av kameratskap

Utrykk for informantenes opplevelse av trivsel

### **5. Spenning og opplevelse**

Utrykk for informantenes ønsker om å reise utenlands

Utrykk for informantenes ønsker om å oppleve spenning

### **6. Forsvaret som organisasjon**

Utrykk for informantenes syn på Forsvarets ritualer

Utrykk for informantenes syn på egenskaper ved strukturene i Forsvaret

Utrykk for informantenes forståelser av virksomheten i Forsvaret

Problemområdets utgangspunkt slik jeg nevner i **3.1**, hva som var årsakene til at noen valgte å verve seg for å reise ut i utenlandstjeneste gjentatte ganger. Kategoriseringen av informantenes utsagn, og den tekstnære analysen førte etter hvert frem til forskningsspørsmålet ”**Hva motiverer grenaderer og befal i Telemark Bataljon til verving?**”. Før kategoriseringen hadde jeg ingen konkrete forskningsspørsmål eller problemstillinger. Jeg hadde et problemområde som fungerte som et løsere utgangspunkt i begynnelsen av forskningsprosjektet og i analysen. Etter hvert som analysen skred fremover utformet jeg ulike forskningsspørsmål, og spisset disse mer og mer i retning av motivasjon og til det endelige forskningsspørsmålet i hovedoppgaven.

Som poengtert i **3.2**, kan min tilstedeværelse og informantenes situasjon under feltarbeidet ha påvirket hva slags rådata jeg fikk. Informantenes situasjon var på mange måter avgjørende for at akkurat den informasjonen fremkom under feltarbeidet, men kanskje like viktig, at jeg la grunnlag et for kommunikasjonen mellom oss. Ryen (2002:149) skriver at: ”*Derfor er den konstruksjonen som denne praksisen leder fram til, bare én av mange mulige sosiale konstruksjoner av virkeligheten.*” Jeg vil presisere at andre forskere med mitt materiale kunne

komme frem til andre kategoriseringer og tolkninger. Da vil også analysen bli forskjellig fra den jeg her presenterer, selv med det samme forskningsspørsmålet.

### 3.3.3 Analysen videre

Kvale (1997:142) stiller spørsmålet om det finnes en korrekt tolkning? Det finnes helt sikkert et "tolkningsmangfold" (Kvale 1997:149) av utsagnene til mine informanter. Silverman (2001) peker på betydningen av at data gjøres så konkrete som mulig, i følge Ryen (2002:181). Det er et poeng i å løfte analysen til et høyere nivå og komme videre enn det Ryen kaller (2002:172) det "naive intervju", der man glemmer det kontekstuelle og situasjonsavhengige ved intervjusituasjonen. Analysen i **kapittel 5** er som nevnt i **3.3.1** en temasentrert analyse, basert på informantenes utsagn for å vise leseren hva de uttrykte under intervjuene og ikke kun vise mine fortolkninger. Analysekategoriene og det teoretiske rammeverket for oppgaven danner grunnlaget for den videre tolkningen i analysen.

Er analysen overførbart til andre sammenhenger? I følge Thagaard (1998:170) er overførbart knyttet til om forståelsen som utvikles innenfor et prosjekts rammer kan være relevant i andre situasjoner. Overførbart vil ha tilknytning til om det strategiske utvalget er typisk for Forsvaret, noe som er vanskelig å bekrefte i en enkeltstående studie slik jeg har gjort. I forhold til gyldighet i innholdet til utsagnene til informantene, så kan informantenes utsagn være sanne eller usanne vitnesbyrd om egen og andres adferd, noe Kvale (1997:148) nevner. I hvor stor grad informantene var oppriktige og ærlige i sine utsagn under intervjuene er vanskelig å vite sikkert, og vil av den grunn bli et åpent og ubesvart spørsmål i ettertid.

Samtidig er informantene i utvalget trukket strategisk i en bataljon som ikke teller stort mer enn 450 personer til daglig, og slik jeg nevner i **3.3.2**. ble intervjuene etter hvert preget av gjentakelser av liknende utsagn hos de informantene under analysen. Jeg er i tvil om flere informanter i forskningsprosjektet mitt ville tilført nye momenter utover å kunne nyansere bildet i analysen noe. Overførbart vil også ha tilknytning til om tolkningen støttes av leseren og er gjenkjennbar hos de som er eller har vært liknende situasjoner som informantene. De som er i Forsvaret eller har vært der, vil danne seg egne oppfatninger om hvor vidt analysen viser sammenhenger relevante for deres egne motivasjoner.

### 3.3.4 Praktiske opplysninger vedrørende analysen

I hovedoppgavens analyse i **kapittel 5**, er informantenes utsagn vist gjennom to kategorier av informanter: ”Grenader 1-9” og ”Befal 1-3” som skiller utsagn fra grenaderene og befalet fra hverandre. Dette er de tolv informantene som har deltatt. Informantenes utsagn under intervjuene vil vises i vanlig kursiv slik:

*Nå holder jeg på å styre med befalsutdanning. Et befalskurs da. Grunnleggende befalskurs. Får se om jeg starter med det. (Grenader 6, TMBN)*

En annen måte utsagn vil vises i analysen, er utdrag av samtalene mellom meg som forsker og informantene og kan se slik ut:

***Hvordan er framtidsplanen? Du skrev kontrakt i..?**  
Høsten 2002. i november. Så jeg har kontrakt frem til sommeren 2005.  
**3 år ja. Når du er ferdig med kontrakten, hva gjør du da?**  
Prøver å forlenge den, hehe. Hvis ikke, så, skal jeg gå forskjellige kurs her nå.  
Maskinfører og sånne ting. (Grenader 7, TMBN)*

Den uthevede eller fete skriften i kursiv er meg som forsker og informanten i dette tilfellet Grenader 7 som står i vanlig kursiv skrift. Jeg skal nå gå videre til **Kapittel 4** som utgjør det teoretiske rammeverket for hovedoppgaven.

## 4. Teoretiske Tilnærminger

Hagen (2006:52) skriver i boka ”Nyliberalismen og samfunnsvitenskapene” at ”Hva den samfunnsmessige refleksjonen får øye på, er medbestemt av de begreper og teorier samfunnsvitenskapene rår over.” Dette kapittelet vil derfor omhandle utviklingen av den teoretiske tilnærmingen som knyttes an til analysen i hovedoppgaven. Hagen (2006:52) skriver videre at ”Uten begreper for hvordan aktører velger mellom kollektive og individuelle handlingsmuligheter, blir det vanskelig eller umulig å reflektere over samfunnsmedlemmenes kollektive valg og å knytte an til dem måter som øker samfunnets kapasitet til kollektiv handling.” Jeg vil ta et utgangspunkt i hva Hagen skriver, og vise tilbake til **3.1.2** i **kapittel 3** der jeg siterte Hagens (2006) argument om vitenskapen som konstruksjon.

Hvis samfunnsvitenskapen manglet eller ikke tar i bruk begreper og teorier, vil samfunnsvitenskapen miste fokus eller evne til å konstruere konsistente forklaringsmodeller for individets og gruppers handlinger. Samfunnsvitenskapelige teori- og begrepsdannelser utgjør de muligheter og begrensninger samfunnsvitenskapen har til å konstruere forklaringsmodeller, jfr. **3.1.2**. Samfunnsvitenskapelige teori- og begrepsdannelser er konstruksjoner innenfor vitenskapelig kontekst, og er ment å fungere som former for verktøy som skal gi forklaringsmodeller på individuelle og gruppers handlingsmønstre. Hagen (2006) skriver at:

*”Når det gjelder begrepsutvikling og metoder for begrepsutvikling, er det altså lite veiledning å få i den gjengse metodelitteraturen. Det finnes en omfattende debatt om og mange metoder for datainnsamling og empirisk analyse, men metodelitteraturen har forholdsmessig lite å si om utvikling av de vitenskapelige begrepene og teori, dersom man ikke forestiller seg at begrepene i en eller annen forstand skal avledes fra data.”* (Hagen 2006:53).

Jeg hadde en opplevelse av dette og hadde periodevis vansker med konstruksjonen av analytiske begreper og teoriutviklingen. Hagen (2006:53) har etter min oppfatning et poeng når han skriver at man ”... leser at teori er viktig, og at forskning uten teori blir ”blind...” samtidig som man ”... ikke får vite hvorfor og hvordan” dette praktiske problemet kan løses i forskningen. I **3.1.2** reflektert jeg over min abduktive forskningsstrategi, og beskrev at jeg under planleggingen av forskningsprosjektet tok utgangspunkt i det idealtypiske begrepet ”totalinstitusjonen” hos Goffman (1961) som en teoretisk føring på prosjektet. ”Totalinstitusjon” er en analytisk modell som innebærer noen rene allmenne og identifiserbare kjennetegn og prinsipper liggende i begrepet (Sverre Moe 1994:29). Begrepet la noen føringer

for utformingen av prosjektet i starten i forhold til mine forventninger til identifiserbare sammenhenger i Forsvaret, jfr. **3.1.2**. Noen føringer i forhold til identitetsbegrepet ble også lagt, uten at en teoretisk forståelse av fenomenet ble lagt til grunn. Det deduktive trekket ved forskningsprosjektet ble lagt til side under arbeidet med transkripsjon, fortolkning og analyse. I denne fasen var arbeidet induktivt preget, og analysekategoriene i **3.3.2** i kom som en følge av informantenes egne beskrivelser og vektlegginger av hva som motiverte dem for verving.

Da jeg frigjorde meg fra den opprinnelige tilnærmingen, oppstod også en mangel på å ha samfunnsvitenskapelige forklaringsmodeller. Jeg startet derfor arbeidet med å utvikle en teori og begrepsmessige avgrensninger som kunne gi et vitenskapelig grunnlag for å analysere informantenes motivasjoner for verving i Telemark Bataljon. Etter som det var et statusmessig skille mellom informantene der de enten var befal eller grenaderer fant jeg det riktig å gjøre en begrepsmessig forenkling i forskningsspørsmålet. "Verving" blir i hovedoppgaven betraktet som tilslutningsformen for grenaderer og lavere grads befal. Dette gjorde det enklere å fokusere på fenomenet, deres motivasjoner for å tilslutte seg det militære systemet.

Det ble gjort flere forsøk på å utvikle en teoretisk tilnærming til hovedoppgavens analyse. Som nevnt i **3.1.2** i gjorde jeg et forsøk på å konstruere begreper og teori anvendbare for å forklaringsmodeller for informantenes motivasjoner for verving gjennom å ta et utgangspunkt i Sverre Lystgaards "Arbeiderkollektivet" (2001). Prosessen førte ikke i retning av å forklare grunner for tilslutning til det militære systemet, men snarere til å forklare interne strukturelle forhold og konfliktlinjer. Jeg forkastet da arbeidet og begynte å se etter et alternativ som kunne tilby en teoretisk betraktning anvendbar til å analysere motivasjoner, eller grunner for handlinger.

Jeg rettet da fokus mot sentrale kjennetegn i samfunnet, og de endringer som har funnet sted i moderne tid. Jeg identifiserte da "det postmoderne", en begrepsmessig identifisering av noen sentrale trekk ved det moderne samfunn. Jeg vil komme tilbake til hva det postmoderne innebærer i **4.3**. Identitetsbegrepet kom også etter hvert til å bli sentralt i løpet av analysen, og jeg startet et søk etter samfunnsteorier som jeg kunne konstruere konsistente samfunnsvitenskapelige forklaringsmodeller ut fra. Jeg vil videre i dette kapittelet konstruere en teoretisk tilnærming jeg har funnet anvendbar i denne hovedoppgaven.

## 4.1 En historie om en togreise, en jallabag og noen meningsbærende uttrykk

Jeg sitter på et lokaltog, og er på vei fra Røyken og skal til Oslo en tur en lørdag. Setene i kupeen der jeg sitter er vendt mot hverandre. Kupeen har flere tomme sete rader, men de fylles mer og mer opp etter som toget nærmer seg Oslo. De andre menneskene som sitter i kupeen opprettholder stort sett en *sosial distanse* (Goffman 1967:70) til hverandre, bortsett fra konduktøren, som kontrollerer billettene. Den sosiale distansen skaper avstand mellom de som er på toget. Alle virker opptatt med sine egne tanker, og det pågår nesten ingen samtaler.

På Sandvika stasjon kommer en mann jeg antar er i slutten av tjuårene på toget og setter seg i setet vis á vis meg. Vi forholder oss *sivilt uoppmerksomme* (Goffman 1971:273), der vi vedlikeholder en sosial distanse man ofte har overfor fremmede, og unngår å møte hverandres blikk. Jeg gransker bagasjen han har med seg om bord på toget. Han har bagen plassert på gulvet ved siden av seg. Det er en militærgrønn bag, som er påsydd ulike militære symboler på sidene. Av disse kan jeg tolke at han sannsynligvis har vært medlem av de norske FN-styrkene i Libanon på et tidligere tidspunkt.<sup>52</sup> Her lå informasjon som kunne fortelle litt om hvilken avdeling han hadde vært i og når han hadde vært der, og at han hadde vært i kontakt med soldater fra andre lands FN-styrker.

En slik bag kalles gjerne ”jallabag” og er et typisk symbol som mange veteraner fra Forsvarets internasjonale operasjoner har. Begrepet symbol brukes i sosiologien i videre forstand enn det som er vanlig i dagligtalen i følge Sosiologisk Leksikon (Korsnes, Andersen, Brandte 1997:318), og omfatter ulike tegn, begreper, gester, verdier, normer og uttrykk som ligger til grunn for dannelse av en kultur. Opprinnelig ble jallabagene kjøpt i Midtøsten av norske FN-soldater i Libanon, og ble etter hvert en personlig eiendel til mange som har deltatt i internasjonale operasjoner. Bagene varierer noe utseendemessig avhengig av hvor og når de ble kjøpt men er noenlunde like i størrelse og utforming, og kan være utsmykket med symboler fra ulike militære avdelinger og nasjoner. Symbolene kan henvise til hvor og når man har vært i internasjonale operasjoner, og fortelle om hvilke andre nasjoner man har vært i kontakt med.

”Jalla” er et arabisk ord og betyr ”hurtig” eller ”raskt”. Ordet ble brakt hjem til Norge av soldatene som hadde vært i Libanon og omsatt i daglig språkbruk av befal i de militære

---

<sup>52</sup> I perioden 1978-1998 deltok Norge i UNIFIL-styrkene i Libanon (United Nations Interim Force In Lebanon). Totalt har 34 166 nordmenn deltatt i FN-styrkene i Libanon. <http://www.mil.no/intops/start/historie/> (åpnet 28.2.2005).



avdelinger, og ble et ord i vanlig bruk også blant veteraner som ikke var befal. Soldatene som ikke hadde befalsstatus, ble sivile igjen, og en del av dem reiste gjentatte ganger ut i utenlandstjeneste rundt om i verden der Norge deltok i internasjonale operasjoner. I Forsvaret og blant veteranene fra Libanon ble ”jalla” etter hvert en betegnelse på alt som ble sett på som slitsomt eller negativt.

Min nysgjerrighet oppstod da jeg så noe meningsbærende ved bagen og symbolene påsydd den utgjorde. (Goffman 1974:11). Jeg gransket bagen og personen framfor meg en liten stund og antok hans bakgrunn sannsynligvis liknet min egen. Jeg brøt ut av den sivile uoppmerksomheten og spurte ham om når han var i Libanon. Jeg syntes han virket tydelig skeptisk, og at han var usikker på motivet mitt da han spurte meg om hvorfor jeg var interessert. Prosessen for å *unngå ansikt til ansikt kontakt* ble blokkert (Goffman 1967:15). Det var åpenbart at jeg hadde brutt en regel for hvordan man skal opptre overfor fremmede, siden jeg hadde opptrådt så direkte<sup>53</sup> overfor ham. Jeg svarte ham at jeg nylig hadde vært i internasjonal tjeneste i Bosnia i Hercegovina, og at jeg hadde sett symbolene på bagen hans, et sett med markører personer som har deltatt i internasjonale militære operasjoner ofte har.

Det utviklet seg en samtale mellom oss der vi etter hvert utvekslet noen erfaringer om hvordan det hadde vært å være i utenlandstjeneste. Mye av informasjonen som ble utvekslet i samtalen var av implisitt art, dvs. at det tas for gitt at det blir forstått umiddelbart uten større forklaring. Jeg fikk et inntrykk av en *tilsynelatende sosiale identitet* (Goffman 1975:14). Under samhandling får vi inntrykk av egenskaper ved andre mennesker som forteller noe om dem, slik som bakgrunn og sosial tilhørighet. En persons framtrede gir oss et grunnlag for bedømming av hans eller hennes sosiale identitet. Vi tilegner andre personer en sosial identitet gjennom de inntrykk vi får og forestillinger vi danner oss av deres egenskaper, for eksempel antrekk, gjenstander, status og opptreden. Bagen var en viktig informasjonskilde. Uten den hadde jeg neppe festet meg særlig ved ham. Jeg skal komme tilbake til dette i **4.3.1**.

Historien min omhandler en spontant oppstått situasjon innenfor rammen av våre liknende bakgrunner, som ble en *definisjon av situasjonen*. (Goffman 1959:18). *Det militære* referer her til Forsvaret og en *utvidet kontekst* ved det militære som fenomen: symboler i form av gjenstander, språk og handlinger som oppfattes å referere til det militære direkte eller indirekte i en eller annen grad. Det er i relasjon til *det militære symbolmiljø* jeg opplever å ha noe til

---

<sup>53</sup> Å *opptre direkte*: samhandling der begge forholder bevisst til den andres oppmerksomhet, slik som i samtaler.

felles med den tidligere FN-soldaten. Begrepet symbolmiljø vil jeg komme nærmere tilbake til i 4.1.1.

Den tidligere FN-soldaten ble gjenstand for det jeg vil definere som *sosial kartlegging*. Sosial kartlegging finner jeg som et passende begrep til å beskrive den virksomheten jeg foretar for å samle inntrykk og skape oppfatninger om den andre personens sosiale og personlige identitet. Goffmans (1975) definisjoner av identitet viser til hvordan man avdekker andres identitet gjennom meningsbærende uttrykk de kommuniserer. Meningsbærende uttrykk kommer i to former som vi *gir* og *avgir* jfr. Goffman (1974:12). Uttrykk vi gir er kommunikasjon i snever forstand i følge Goffman (1974:12). Det omfatter språk, tegn og formelle symboler som skilt, emblemer og gradsdistinksjoner. Dette er de åpne uttrykkene vi kommuniserer. Uttrykk vi avgir er en annen form for kommunikasjon som kommuniseres gjennom våre handlinger, måten vi gjør ting på. Dette er mer subtile måter vi uttrykker oss selv på gjennom vår opptreden slik som våre manerer, gester og fremferd. Selv om det kan skilles mellom disse, henger de to formene for meningsbærere sammen under samhandling.

Det militære handlingsmiljøet eller symbolmiljøet dannet den situasjonsmessige rammen for samtalen vår en liten stund på toget. Opplevelsene og erfaringene våre med Forsvaret var individuelle selv om omstendighetene liknet. Under det korte møtet på toget fikk jeg en oppfatning av den tidligere FN-soldatens *personlige identitet*. (Goffman 1975:76). Personlig identitet er knyttet opp til det vi opplever som spesifikt og unikt ved andre personer. Det gjør at de skiller seg ut fra alle andre og vi kan ”henge på ulike identiteter”, en form for ”labelling” eller merking som gjør dem identifiserbare for oss. Det er en måte å gjøre ”labelling” eller merking av andre, gjennom en intersubjektiv kunnskap jeg deler med andre knyttet til bestemte fenomener. Man kan si det er en slags ”sosial kunnskap” vi alle besitter i en eller annen grad, en *common sense* (Peter Berger og Thomas Luckmann 1966:27) der man bl.a. kan plassere andre og seg selv i samfunnets ulike sosiale sammenhenger.

#### **4.1.1 Symbolmiljø**

Kulturbegrepet framstår ofte som noe abstrakt og komplekst. Ordet *kultur* brukes i ulike sammenhenger og bidrar til usikkerhet rundt hva som egentlig menes med ”kultur”. Martinussen (2004) viser til tre forståelser av kultur i sosiologien i boka ”Kultursosiologi”. Jeg skal se nærmere på disse forståelsene her. Den første forståelsen av kultur fokuserer på det estetiske, og refererer til det som vi i dagligtalen kaller kulturlivet (Martinussen 2004:8). Dette

er litteratur, kunst og musikk mm. som er den verdiskaping de som arbeider med den type kultur står for (Martinussen 1991:288). Den andre avgrensningen åpner i bred forstand for mye større del av hverdagen til de fleste mennesker i samfunnet som popmusikk, underholdning, idrett osv. som "... i dagligtalen omtales som "kultursektoren". (Martinussen 2004:8). Dette er den hverdagskulturen som vi kommer i kontakt med til daglig og som kanskje har bredest appell til folk flest. Fordi begrepet kultur lett gir assosiasjoner til disse to måtene å definere eller forstå kultur på vil jeg i neste avsnitt snevre inn hvordan jeg vil betrakte kultur.

Den tredje måten å betrakte kultur på, eller *symbolmiljø* som jeg vil bruke videre i oppgaven, er "... kultur som meningsfellesskapet samhandlingen er basert på." (Martinussen 2004:9). Symbolmiljø defineres kort av Martinussen (1991:29) som de "*Felles kunnskaper, oppfatninger, handlingsforskrifter og tegn som utgjør leveviset i et samfunn og som knytter individet og samfunnet sammen.*" En symbolverden består av språk, tegn, medier, kunnskaper og viten, teknologi og tro, skikk og bruk, normative oppfatninger og verdier, moter og handlingsforskrifter inngår. (Martinussen 1991:289). Likedanningen av oppfatninger danner felles forståelser og forklaringer av den sosiale virkeligheten slik, at den forstås som naturlig eller gitt som den beste måten å løse ulike problemstillinger jfr. Martinussen (1991:161). Disse utgjør det som Martinussen (1991:289) kaller *meningsuniverset*, og utgjør handlingsmiljøets handlingsbetingelser for individer og grupper i et symbolmiljø.

Samfunnet består av ulike symbolmiljø. Forsvaret er ett av dem, der symbolverdenen utgjør et eget meningsunivers. Det er i likhet med andre symbolmiljøer ikke løsrevet fra samfunnet for øvrig, men er en del av det. Forsvarets symbolmiljø er knyttet til et større meningsunivers og handlingsbetingelser og har forbindelser over tid og rom som knytter det militære fenomenet sammen globalt, og ikke bare til det norske samfunnet jfr. **kapittel 2**. Jeg skal ikke gå videre inn på dette, men kort vise til at ulike former for teknologi, bruk av militære modeller, politiske og militære samarbeid og medienes påvirkningsevne gjør det militære til et globalt fenomen.

Det militære symbolmiljøet har egne uttrykk. I **4.1** tar jeg for meg Goffmans (1974) inndeling av kommunikasjon som de uttrykk vi gir og avgir. Uttrykk referer til noe som er systematisk og kollektivt. Med dette mener jeg at enten det er språk eller formelle symboler eller atferdsmessige uttrykk, så har de en "symbolreferanse". Med "symbolreferanse" mener jeg de meningsbærende uttrykk som referer til et bestemt symbolmiljø. Symbolreferansene kommer til uttrykk i ulike sammenhenger. De er med på å skape inntrykk av det militære symbolmiljøet som noe som tilsynelatende fremstår som en strukturert og forutsigbar virksomhet som skiller

det tydelig ut fra omgivelsene i samfunnet. Forsvaret gir inntrykk av å kunne tilby en form for fasthet og stabilitet i hverdagen ved tilslutning til systemet som kan virke attraktivt på noen. Mens det for vernepliktige kanskje fremstår som tvangsmessig og nødvendig ut fra samfunnets krav til dem, kan Forsvaret for andre ses på som en attraktiv karrieremulighet der man slipper å forhandle om sin status med omgivelsen. Dette kan virke motiverende for de som kan tenke seg verving og befalsutdanning, og utgjøre en mulighet for en sosial trygghet i hverdagen.

#### **4.1.2 Hva er identitet? – om å speiles i sosiale handlingsmiljø**

*”People must have something in common – no matter how vague, apparently unimportant or apparently illusory – before we can talk about their membership of a collectivity.” (Richard Jenkins 2004:79).*

Identitet kan i vid forstand defineres som oppfatningen av hvem man er og ikke er i følge Bo Peterson (2003:35). Med identitet forstås individers og gruppers definisjoner av seg selv jfr. Peterson (2003:35). Identitet har med hvordan vi ser oss selv, slik vi speiles og avbildes i andres oppfatninger som Alexa Robertson skriver. (Robertson 2003:90). Gjennom det vi uttrykker gjennom våre meningsbærere (Goffman 1974) får vi bekreftelse på oss selv i våre handlingsmiljø, slik vi speiles i våre sosiale omgivelser. Peterson (2003) skriver at:

*”Mycket förenklad kan man säga att identitet ytterst handlar om tillhörighet och om en förståelse av vad som utmärker det egna jaget eller gruppen. För individen sammanfattar identiteten egenskaper som ger svar på frågorna ”vem är jag?” och ”vem är jag inte?” Den kollektiva identiteten svarar på motsvarande vis på frågorna ”vilka är vi?” och, kanske viktigast av allt, ”vilka är vi inte?” Den sätter individen i relation till gruppen. Annorlunda uttryckt kan kollektiva identiteter förstås som uppfattningar och känslöförmålor hos enskilda individer om tillhörighet till en större gemenskap.” (Peterson 2003:35).*

Opplevelsen av seg selv i forhold til andre er viktig i måten man konstruerer sin identitet på. Daglig interaksjon gjennom hele livet konfronterer oss med motsetninger og likheter mellom individer og grupper som ”oss” og ”dem”. Forestillinger om tilknytning, den følelsesmessige identitetsopplevelsen hos oss gjør at det oppstår bindinger til andre individer og felleskap. (Peterson og Robertson 2003:6). Vi oppfatter ulikheter mellom det vi ser som ”oss” og ”dem” vi ikke opplever en tilhørighet til og/eller samhörighet med. Kanskje det er slik fordi opplevelsen av oss selv blir så hverdagslig og selvsagt, at det ikke er før vi konfronteres med det vi opplever som en kontrast at vi blir bevisst på ulikhetene.

Referansegrupper er grupper eller kategorier av mennesker vi har som forbilder og som vi sammenlikner oss selv og vår atferd med, og opplever en form for tilknytning og felleskap med. (Martinussen 1991:102). Familie, lokalsamfunn, jobb, region og nasjon er eksempler på referansegrupper eller identitetsfellesskap jfr. Peterson og Robertson (2003:6), og er territorielt tilknyttede identiteter.<sup>54</sup> Andre former for referansegrupper er klasse, etnisitet, seksuell legning, generasjonstilhørighet, livsstilstilhørighet og sakstilhørighet som er ikke-territorielt knyttet identitet i følge Peterson og Robertson (2003:6). Symbolmiljøet i Forsvaret er som nevnt i 4.1.2 knyttet til en større global sammenheng, men er samtidig territorielt knyttet siden Forsvaret representerer den norske staten. Forsvarets uniformer er meningsbærende i forhold til hvem og hva personen som bærer uniformen er og gjør til daglig, samtidig som uniformens sammensetning kan fortelle om vedkommende er i felt, på parade, permisjon og lignende. Noen gjenstander kan velges til å brukes på uniformen, som for eksempel kniver og annet utstyr. Dette kan fortelle noe om personlige identitetsuttrykk individuelle særtrekk i symbolmiljøet. Det ligger altså et sett av ulike meningsbærere i uniformen som er generelle, gruppespesifikke innenfor Forsvaret og muligheter for individuelle uttrykk.

I et fellesskap vil det foregå likedanning i oppfatninger, virkelighetsforståelse og kunnskaper. Dette gjelder også organisasjoner. Dette skaper i følge Martinussen (1991:162) en felles måte å forklare hvordan en organisasjon løser sine oppgaver og utgjør *felles kunnskaper og kompetanse i samhandlingen*. Likedanningen av oppfatninger skaper fellesskapsfølelse og en opplevelse av felles identitet. Identitetsskaping innenfor organisasjoner er i følge Martinussen (1991:162) å etablere *følelsesmessige tilknytninger mellom individ og organisasjon*. Organisasjoner man selv tar del i og opplever som positive fungerer som positive referansegrupper, noe eksempelvis oppslutningen i om Forsvaret i Norge tyder på, jfr. Martinussen (1991:162). Organisasjonen blir noe man opplever seg selv som del av.

### 4.1.3 Tre karakteristikk ved identitet

Peterson (2003) skriver i “Identitetsstudier i praktiken” at det er tre karakteristikk ved identitet som gjør identitet vanskelig å klassifisere som en *egenskap*, men snarere som en prosess, eller flere prosesser. Identitet er en kontinuerlig pågående prosess ifølge Peterson (2003:36). Et individs identitet er foranderlig og har et sett ulike identiteter, for eksempel være norsk, trønder, samboer, far, fotballspiller, bileier osv. De tre karakteristikk ved identitet som

---

<sup>54</sup> Bo Peterson og Alexa Robertson (2003:6) bruker begrepet identitetgemenskap.

fremheves av Peterson (2006) er; *foranderlighet, flerdimensjonalitet og kontekstbundethet* og fremhever et dynamisk preg ved identitet.

I det daglige liv vil menneskers opplevelse av seg selv og andre som ”de samme”, over tid og i ulike sosiale sammenhenger være relativt stabil selv om det er en grad av *foranderlighet*. (Korsnes, Andersen og Brante 1997:123). Eksempelvis er kjønnsidentitet ikke naturgitt, ”... *men er en subjektiv prosess konstruert i samfunnet i overensstemmelse med sosiale posisjoner koblet opp mot kollektiv identitet og reflekteres i samfunnsinstitusjoner, eksempelvis Forsvaret*”, slik Erika Svedberg og Annica Kronsell skriver. (Peterson, Robertson 2003:54).

De sosiale strukturene i samfunnet er sosialt konstruerte meningsuniverser der identitet settes inn i sammenhenger som gir rammer for individers hensikter og ønsker jfr. Martinussen (1991:288). Hva en identitet innebærer for oss i dag kan være noe annet enn hva den tidligere innebar og hva den kommer til å innebære i fremtiden. Jfr. **kapittel 2** har vernepliktige soldaters rolle og betydning blitt endret de senere år. Det ses kanskje ikke på som attraktivt å gjennomføre førstegangstjenesten. De som gjennomfører blitt stadig viktigere for Forsvaret, siden de utgjør den basen Forsvaret rekrutterer soldater til verving og utenlandstjeneste fra. Samtidig har ulike kompetanser hos de vernepliktige endret seg, med et høyere utdanningsnivå og kunnskaper som Forsvaret kan nyttegjøre seg i takt med endringer som finner sted.

*Flerdimensjonalitet* (Peterson 2003) ved identitet er de ulike identiteter i ulike symbolmiljøer (eller ulike kontekster) vi alle har. Goffman (1974:22-23) definerer sosial rolle som utøvelsen av rettigheter og plikter knyttet opp til en gitt *status*. Jeg vil videreutvikle definisjonen til utøvelsen av rettigheter og plikter knyttet opp til en gitt *identitet*. Identitet innebærer også en inkludering av rollers sett av statuser. Med dette mener jeg at det ligger et sett med forventninger til en gitt identitet og dens status både innenfor et symbolmiljø, og ute samfunnet for øvrig.

*Kontekstbundethet* (Peterson 2003) er sentralt i sammenheng med identitet, siden kontekst har å gjøre med under hvilke omstendigheter en gitt identitet gjør seg gjeldende. I følge Peterson (2003:37) realiseres en identitet i kontekst. Identiteten er gitt i en sosial sammenheng, slik som i en institusjon eller organisasjon. Symbolmiljøer er sosiale kontekster, der bestemte normer, verdier og forventninger er regulerende for forventet adferd under gitte omstendigheter. Innenfor et symbolmiljø som Forsvaret vil identiteten som gis og de tilhørende oppgaver være gitt av konteksten om det er på en oppstillingsplass, på øvelse eller i militære

utenlandsoperasjoner i Afghanistan. Identitet endrer seg avhengig av hvor man befinner seg i tid og rom.

Over tid vil vi alle tilegne oss et sett ulike identiteter. Disse vil variere i hva de innebærer for oss; noen forsvinner, andre kommer til og noen forsterkes eller nedtones. (Peterson, Robertson 2003:36). Hvis en person verver seg er personen soldat, og når kontrakten opphører så er vedkommende ikke soldat lenger. Man trer m.a.o. inn i en rolle og dens statuser og ut av den jfr. Goffman (1974), eller inn og ut av en type identitet. Når en person trer inn i Forsvaret som soldat, i førstegangstjenesten, som vervet eller befal så tildeles vedkommende en identitet som innebærer hvilke roller den har og de statuser som følger med innenfor denne konteksten. Dette er formelle identiteter. Ikke alle identiteter har like klare skiller på hvor, når og hvordan man trer inn og ut av dem. Det kan være problematisk å administrere ulike identiteter når disse kommer i konflikt med hverandre og omhandler hvordan man håndterer ulike former for *kontekstbundethet*, men dette vil jeg ikke gå videre inn på.

## 4.2 Struktur og system

Hva er et sosialt system? Et sosialt system består i mønstre av relasjoner dannet rundt løsning av oppgaver og felles interesser i følge Martinussen (1991:50). Sosiale mønstre med en ”... *forholdsvis tydelig avgrensing mot det øvrige sosiale liv, kaller vi et sosialt system.*” (Martinussen 1991:51). Giddens (1981) skiller mellom begrepene struktur og system. Systemer er sosiale og *situated practices* jfr. Giddens (1981:26), som er ”... *patterns of relationships between actors or collectivities reproduced across time and space.*” (Giddens 1981:26)). Tid og rom er det som gir sosiale praksiser den systematiske formen av mønsterdannende karakter. Eller sagt slik: sosial praksis over tid danner de mønster av relasjoner handlingsmiljø består av. ”Tid” er i det postmoderne samfunnet i langt større grad enn tidligere frikoblet fra ”rom” i form av sammenhengen ”hvor” og ”når”, slik som statiske lokaliseringer sammenkjedet med bestemte typer virksomhet. (Giddens 1997:21).

Strukturer er de regler og ressurser ”... *agenten trækker på i produktionen og reproduktionen af det sociale liv og dermed også strukturen.*” (Kaspersen 1996:403). Strukturer eksisterer ikke som ytre rammer for våre handlinger, men er regler og ressurser individene (eller agentene jfr. Giddens) benytter i produksjonen og reproduksjonen av sosialt liv. (Kaspersen 1996:403). Guneriussen (1999: 357) skriver at strukturer bare er: ”... *reelle idet de aktualiseres i pågående samhandling, og de aktualiseres fordi aktørene (implisitt eller eksplisitt) refererer til dem for å*

*organisere interaksjonen seg i mellom.*” (Gunteriusen 1999:357). Regler og ressurser er mulighetsskapende og samtidig begrensende. De er praksisaspekter eller handlingsprosedyrer jfr. Kaspersen (1996:403) og er fungerer som ”veiledende”.

Forsvaret er et sosialt system som reproduseres på tvers av tid og rom. I dynamikken mellom tilpasninger av ulike former for teknologi og Forsvarets virksomhet, er ikke systemet lengre avhengig av om det er dag eller natt, sommer eller vinter. Forsvarets virksomhet kan foregå nær sagt over alt uansett tid, så lenge de nødvendige ressurser tilføres. Med teknologi mener jeg ulike former for teknologi og ikke bare i form av materiell og elektronisk teknologi, men også teknologi som er av sosial art, slik som organiseringsformer i Forsvaret og i andre organisasjoner. Den ”sosiale teknologien” er i endring i takt med nye materielle og elektroniske teknologier, i et samspill. Jeg mener også at samhandling mellom mennesker og materiell er former for teknologi, slik som samspill mellom en datamaskins hardware, software og mennesket kunnskap og brukspraksis er teknologi. Slik sett er ikke et våpensystem bare en teknologi i seg selv, men også samspillet mellom våpensystemet og de mennesker som betjener det også en verdifull og nødvendig teknologi. Den sosiale praksisen i de ulike deler av Forsvaret, danner mønstre av relasjoner i det militære symbolmiljøet som reproduseres gjennom samhandlingen.

For å strukturere samhandling brukes normer, verdier, tidligere beslutninger og handlinger for å fastlegge og regulere den. Sammenkjedingen av system og strukturer virker strukturerende over tid og rom, som *utleirer*<sup>55</sup> (Giddens 1997:24) dem slik at individet kan ta for gitt at det finnes mønstre i samhandling og tilværelsen deres. Utleiringer er i følge Giddens (1997:24) sosiale relasjoner løftet ”... *ut av lokale interaksjonssammenhenger og rekonstrueres på tvers av uendelige spenn av tid og rom.*” Utleiringsmekanismene distanserer over tid ulike sosiale relasjoner fra kontekstens umiddelbare nærhet i følge Giddens (1997:28). I hverdagen tar jeg i bruk ulike strukturer som jeg produserer og reproduserer samtidig gjennom å gjøre bruk av dem. Slik sett er jeg med å produsere og reprodusere systemer gjennom struktureringsprosessen. (Kaspersen 1996:400).

Et eksempel fra Forsvaret kan her være ritualer for atferd der strukturene aktualiseres i samhandlingen. I den militære virksomheten samhandles det i en dynamisk vekselvirkning mellom statiske lokaliseringer og ”bevegelsesvirksomheten”, slik som hvordan systemet skal

---

<sup>55</sup> Utleiring: Giddens (1997) bruker begrepet ”*disembedding*”. Kaspersen (1996) viser til at det ikke finnes et tilsvarende begrep på dansk, og har derfor konstruert termen ”udlejring”. (1996:405).



samhandle under øvelse og i militære operasjoner. For at dette skal fungere, er Forsvaret virksomhet avhengig av systemet. Hvis en et fartøy i Sjøforsvaret eller en avdeling i Hæren forflytter seg, så opprettholdes reproduksjonen det sosiale systemet gjennom den sosiale praksisen. Selv om nye teknologier introduseres i systemet eller strukturelle betingelser endres, vil det militære symbolmiljøet fortsette å utleires av systemets aktører gjennom den sosiale praksisen.

#### 4.2.1 Ontologisk trygghet og abstrakte systemer

Peter L. Berger og Thomas Luckmann (1966) viser i "Den samfunns-skabte virkeligheten" til at det tilsynelatende eksisterer en *intersubjektivt strukturert virkelighet* i samfunnet. De fenomenene som opptrer i denne virkeligheten virker å være: "... på forhånd arrangeret i mønstre, der synes uafhængige af min oplevelse af dem, og som trenger seg inn på min oplevelse af fænomenerne." (Berger og Luckmann 1966:35). Individet er født inn det som fortøner seg som en objektiv struktur i sin livsverden, og den blir gjennom sosialiseringen påtvunget individet. (Berger og Luckman 1966:155). Kunnskapen en person anvender i den intersubjektive livsverden utgjør erfarings- og sosiale kunnskapsgrunnlaget. Mange av våre erfaringer som skaper vår sosiale identitet er ikke utelukkende våre egne. De deles av oss i intersubjektive felleskap gjennom kategorisering og organisering til en *common sense* som regulerer våre oppfatninger og erfaringer. (Andersen og Kaspersen 1996: 212).

Institusjonalisering er et begrep de fleste kjenner fra hverdagen, og innebærer at *situasjoner vedvarer over tid og preges av vane* i følge Sosiologisk Leksikon (Korsnes, Andersen, Brandte 1997:132). Man kan ta for gitt at der tilsynelatende finnes objektive systemer som vedvarer over tid. Det stabile og forutsigbare gjør at man kan ha *tillit* (Giddens 1997) til at en eller flere sosiale sammenhenger slik som organisasjoner og institusjoner, er noenlunde bestemt og fastlagt over lengre tid. Forsvaret som er en av statens eldste institusjoner er en slik institusjon.

At en rekke forhold kan tas for gitt i hverdagen, blir til en normativ forventning og en forutsetning i hverdagslivet. Giddens (1991:50) kaller dette *den umiddelbare forståelsen* av at ting kan tas for gitt i hverdagen, og i følge Giddens (1991) gir en opplevelse av *ontologisk sikkerhet*. Giddens (1997:70) betrakter ontologisk sikkerhet som: "... den tillit de fleste mennesker har til sammenhengen i egen identitet og til det omgivende sosiale og materielle handlingsmiljøets stabilitet." Tillit er i følge Giddens (1997:31) ikke "blind" men snarere en *kontinuerlig tilstand av tiltro* til at systemer er pålitelige over tid. Individet er ikke naivt, men

forholder seg kritisk til integriteten og autentisiteten ved både systemers og individers identiteter, jfr. Giddens (1997:85).<sup>56</sup> Giddens (1997:62) skiller mellom to typer tillit, der den ene dreier seg om tillit i *ansikt-til-ansikt relasjoner*,<sup>57</sup> det som danner grunnlaget for opprettholdelsen av samfunnet og er samhandling mellom individer basert på tilstedeværelse, jfr. Kaspersen (2001:140). Den andre formen for tillit Giddens (1997) bruker, er tilliten til *ansiktløse forpliktelser*<sup>58</sup> eller tilliten til *abstrakte systemer*. Dette er ikke tillit til personer, men tillit til systemer og deres pålitelighet. (Kaspersen 2001:141).

Individets opplevelse av ontologisk sikkerhet oppstår gjennom at sammenhengen mellom egen selvidentitet og handlingsmiljøet kan tas for gitt, nærmest i form av en garanti for identitetens gyldighet. Sosiale handlingsmiljø eller symbolmiljø i form av ulike institusjoner som eksempelvis Forsvaret, representerer noe fast og stabilt og dermed pålitelig. Man kan ta for gitt at så lenge man er knyttet til institusjonen Forsvaret, så kan man ha tillit til at institusjonen garanterer for de identiteter som gis. Man behøver ikke begrunne sin rolle og status i Forsvaret, de er gitt av systemet. Det kan tas for gitt at identiteten en person har i Forsvaret er gyldig så lenge vedkommende er knyttet til systemet. Identiteten vil også kunne gis betydning i større eller mindre grad etter at en formell tilknytning opphører, avhengig av hvilken status og posisjon man har hatt, noe min historie innledningsvis i 4.1 er et eksempel på.

Giddens (1997:24) viser til to typer utleiringsmekanismer som kjennetegner det moderne samfunn; 1. symbolske tegn, og 2. ekspertsystemer. Dette er ansiktsløse relasjoner, som til sammen utgjør *abstrakte systemer*. (1997:62). Med symbolske tegn mener Giddens (1997:24) utvekslingsmedier som kan ”... sendes videre uten hensyn til de spesielle kjennetegn ved de individer eller grupper som håndterer dem på et bestemt tidspunkt.” Giddens (1997:24) nevner penger og medier for politiske legitimitet som eksempler på symbolske tegn. De utgjør selvstendige systemer jfr. Kaspersen (2001:140). Penger representerer fastlagte verdienheter og fungerer som byttmiddel med nærmest universell gyldighet mellom individer og institusjoner, på tvers av tid og rom. De knyttes til reelle verdier, kreditt og gjeld. Jfr. Giddens (1997:27) er det de abstrakte egenskapene individet har tillit til, som går utover de som gjør bruk av dem.

Med ekspertsystemer mener Giddens (1997:27-28) ”... systemer av teknisk art eller faglig ekspertise som organiserer store områder av det materielle og sosiale miljøet vi lever i dag.” Ekspertsystemer forvalter ulike fagområder, som strekker seg utover det rent tekniske og

---

<sup>56</sup> Giddens (1997) bruker begrepet selvidentitet om individers identitet.

<sup>57</sup> Giddens bruker begrepet ”facework commitments” jfr. Kaspersen (2001:140).

<sup>58</sup> Giddens bruker begrepet ”faceless commitments” jfr. Kaspersen (2001:140).

faglige, og påvirker våre handlinger i hverdagen på en *kontinuerlig* måte. (1997: 28). Vi er i en eller annen grad involvert i ekspertsystemer til en hver tid når vi går inn og ut av bygninger, biler, fly og konsumerer mat og medisiner osv. Ekspertsystemene er grunnleggende avhengig av vår tillit til dem i følge Giddens (1991:30). I likhet med symbolske tegn er ekspertsystemene noe jeg kan ha tillit til og kan ta for gitt er forutsigbare og stabile, og ikke betinget av ansikt-til-ansikt relasjoner eller min kunnskap eller ekspertise om dem.

Følger man Giddens (1997) tankegang, inneholder Forsvaret ulike ekspertsystemer. Forsvaret består av en flere våpengrener og er sammensatt av en rekke avdelinger som inneholder ulike kunnskaper og kompetanser. De forvalter ulike områder ved virksomheten og inneholder hver for seg en rekke ekspertsystemer. Et våpensystem er satt sammen i komplekse formasjoner av beslutnings- og kommunikasjons systemer, logistikk, og våpenplattformen i seg selv og ikke minst de soldater som betjener selve systemet eller våpenplattformen. De ulike ekspertsystemene er sammenvevd i en større helhet der de samhandler mot spesifikke målsettinger. I Forsvaret sier man gjerne at det foregår et samvirke, noe som innebærer at de ulike delene virker mot noe eller i retning av noe. Ingen trenger å ha full kjennskap til hva de ulike ekspertsystemer forvalter av kompetanse eller ha innsikt i prosessene, jfr. Giddens (1991:28), men man kan ha tillit og en tiltro til at de fungerer som de er tiltenkt.

Forsvaret inneholder et eget sett av symbolske tegn, i form av sin hierarkisk legitimerede autoritet, og de felles forståelser av virkemåter og meninger i systemet. De symbolske tegn slik som eksempelvis militære grader, symbolske språkbruk og innøvde handlingsmønstre ”strømlinjeformer” handlingsmiljøet på en slik måte at de ulike deler av ekspertsystemer, og samvirket av ekspertsystemene fungerer mest mulig som en organisk enhet. Sammensetningen av symbolske tegn og ekspertsystemer gjør at også Forsvaret kan betraktes som et abstrakt system til jfr. Giddens (1997). Abstrakte systemer utfyller hverandre i et nettverk av symbolske tegn og ekspertsystemer som muliggjør handlinger på tvers av kunnskapen om dem.

Det øves i Forsvaret for å skape tillit til samvirket i det abstrakte systemet. Avdelinger trenes opp for å gi ”garantier” eller sikkerhet for at strukturen og systemet fungerer slik som det er tiltenkt i bestemte typer av situasjoner. Viktige deler av samhandlingen mellom individer, grupper og våpenplattformer søkes rutinisert og ritualisert. Abstrakte systemer blir en ”garantist” for en ordnet og forutsigbar hverdag, der individene i prinsippet er ”ansiktsløse”. Jeg har her vist hvordan Forsvaret kan betraktes som et abstrakt system. Jeg vil nå vise hvordan

man kan gjøre betraktninger av ulike nivåer av abstrakte systemer gjennom å bruke Forsvaret som eksempel.

Det politiske systemet i Norge, Forsvaret og NATO kan betraktes som et abstrakte systemer i seg selv, men jeg vil vise at de også kan ses på som deler av større abstrakt system. Forholdet mellom Forsvaret og det politiske systemet kan ved første øyekast fortone seg som enkelt og oversiktlig. Sammenhengen mellom den politiske debatten i norsk offentlighet, Stortingets og Regjeringens rolle i forhold til styringen av Forsvaret, er såpass kompleks og sammensatt at jeg også her vil omtale dette som et abstrakt system siden det består av ulike symbolske tegn og ekspertsystemer. Det politiske systemet og byråkratiet utgjør et komplekst og sammensatt beslutningssystem der systemet i Forsvaret til slutt er satt til å løse bestemte oppgaver. Forsvaret er et av de virkemidler det politiske systemet har i et register av ulike systemer for å løse ulike oppgaver.

Norge har også et politisk og militært samarbeid med NATO, som består av en rekke europeiske og nordamerikanske medlemsland. Det militære ledelsesapparatet kan administrere medlemslandenes militære strukturer i stor grad som et system. Over dette systemet er det et politisk system bestående av alle medlemsland i NATO, som sammen beslutter en sikkerhetspolitikk NATO samordner.<sup>59</sup> I denne sammenhengen er det vanskelig å få innsikt i og å forstå de komplekse sammenhengene mellom medlemsstatene og de ulike delsystemer i organisasjonen. Dette kom til uttrykk bl.a. under feltarbeidet mitt på Rena der informantene i undersøkelsen under observasjon og intervju ofte refererte til ”NATO”, ”politikerne” og ”Forsvaret” når komplekse sammenhenger ble omtalt under våre samtaler, og disse sammenhengene ble på ulike måter tatt for gitt som forståelser de involverte delte.

### 4.3 Postmodernitet og identitetshopping

*”I helgen tok jeg t-banen til Sognsvann. Vis-à-vis meg satt to jenter med kullsvart hår og buttons med påskriften ”I love satan”. –Jøss tenkte jeg, gikk rundt vannet og tok t-banen tilbake. Nå satt to jenter med mormoner-look overfor meg, med navneskilt der det stod ”Søster xxx”. Hvilket statement skulle jeg feste størst lit til? Med black metal-genrens imagebygging i mente (som Otto Jespersen så effektivt har parodiert med figuren Baron Blod) var jeg tilbøyelig til å avfeie de første jentenes fasade som nettopp fasade. Eller var det de siste jentene som iscenesatte seg som mormoner, mens de første var autentiske satanister? Hvor går skillet mellom image og virkelighet? Vi kan le eller gråte av Satan-klovnenes make-up,*

---

<sup>59</sup> Jeg skal ikke ta opp til diskusjon her hvordan NATO fungerer som organisasjon, men kort vise at systemet kan betraktes som et element i et abstrakt system.

*men har for eksempel veldresserte og vel dressede advokater et mer reflektert forhold til sin uniform?” (Christian Kjelstrup, kronikk i Dagbladet 14.4.2005:38).*

Historien innledningsvis i 4.1 inneholder en motsetning til det Christian Kjelstrup skriver. Om historien er fiktiv eller ikke, så har den noen likhetstrekk med mitt møte på toget med den tidligere FN-soldaten. Symbolgjenstanden jallabag den fremmede ”FN-soldaten” brakte med seg representerte noe jeg opplevde å ha en samsvarig tilhørighet til. Med samsvarig tilhørighet mener jeg en opplevelse av å ha en tilhørighet til eksempelvis Forsvaret, men ikke nødvendigvis til den konkrete gruppen (avdelingen osv.) som symbolgjenstandene referer til.<sup>60</sup> Min opplevelse av å ha en relasjon til en symbolgjenstand skapte grunnlaget for definisjonen av situasjonen (Goffman 1959), i motsetning til Kjelstrup som opplevde en kontrast.

Kjelstrups deltagerperspektiv demonstrerer en sammenheng mellom individers bruk av fysiske symboler<sup>61</sup> som gir meningsbærende uttrykk i form av ”image”, en sosial identitet grupper uniformerer seg med, og hvordan disse brukes til å skape assosiasjoner og fortolkninger hos mottakerne. Kjelstrup beskriver noe han oppfatter som tilsynelatende sosiale identiteter i kontrast til hans egen gjennom de former for uniformering han er vitne til. Her vil Giddens (1997) forståelse av tillit være anvendbar. Kjelstrups beskrivelse bærer preg av å skille mellom hans egen identitet som ”jeg” og en form av inkludering av leseren, og de tilsynelatende identiteter han opplevde ved de ”andre”. Kjelstrup uttrykker ikke hvilke identitetsfelleskap eller symbolmiljø han mener å være en del av, annet enn at leseren selv må ta stilling til troverdigheten ved autentisiteten ved de andres identiteter. Et spørsmål som kan stilles om ikke Kjelstrups observasjoner kan dreie seg om fenomenet ”identitetsshopping” eller ”lifestyle shopping”<sup>62</sup> i en postmoderne verden. Det som kjennetegner individet i den postmoderne verden er den fragmentering og flerfoldiggjøring identiteten utsettes for.<sup>63</sup>

Postmodernismen har i følge Sosiologisk Leksikon (Korsnes, Andersen, Brandte 1997:210-211) ”... en pluraliserende innstilling og orientering mot ekspressivitet og uvante kombinasjoner og åpenhet mot alternative tenkemåter, og tilbakevisning av allmenne begreper og universelle prinsipper.” Den postmoderne verden innebærer for individet i grove trekk at det løper en risiko fordi samfunnsorganisasjonen, eller komposisjonen av sosiale, teknisk og

---

<sup>60</sup> *Samsvarig tilhørighet* er noe som er indirekte, eksempelvis kan to personer som er medlem av to ulike fotballklubber oppleve fellesskap og tilhørighet til fotballen, men ikke til hverandres klubber.

<sup>61</sup> Med fysiske symboler mener jeg her gradsdistinksjoner, merker, buttons, klær, tatoveringer, piercinger osv.

<sup>62</sup> Jeg skal komme litt nærmere inn på fenomenet lifestyle shopping i 4.2.3.

<sup>63</sup> Jansen og Lock Jensen (2003:42) skriver i ”Se, jeg er på” at: ”... vi lever i en postmoderne verden skal innenfor denne tankeramme ses som et uttrykk for, at samfundet multipliserer og fragmenterer vores identiteter.” Det er innen en slik kontekst jeg betrakter identitet, som et fenomen i et postmoderne samfunn.

økonomiske forhold i samfunnet er av en slik karakter at den svekker lokale sosiale relasjoner mellom individer. I følge Guneriussen (1999:11) har vi nå stor frihet til å velge mellom varer, sosiale roller, livsprosjekter, og vi kan slutte oss til ulike felleskap. ”Men vi tvinges også til måtte reflektere over alternativer og gjøre stadig flere eksplisitte valg, med økende usikkerhet om verdien i de forskjellige alternativene.” i følge Guneriussen (1999:11). Individet løper en risiko i valget av hva, eller hvem det vil være i livet. Eksperimentering med fysiske symboler medfører ikke nødvendigvis noen risiko for unge tenåringer som ikke har måttet ta de valg i livet som bl.a. fører frem til yrke og livsstil. De kan ha forestillinger, men når valgene som fører frem til yrke og livsstil skal tas kan de bli vanskelige og ikke helt uten risiko.

#### 4.3.1 Lengselen etter fastheten, refleksivitet og livsplanlegning

*”I vore dage kan et ungt menneske selv beslutte at ’skifte’ hele sin livstil, ja næsten hele sin sociale identitet ved at flytte til en af de store millionbyer. ... Tager man for eksempel et ungt menneske, der rejser væk fra landet og slår sig ned i Berlin, så betyder det selvfølgelig meget mere end blot at skifte adresse. ... Her realiseres i høj grad valget mellem forskellige livsanskuelser. Bakved skjuler det seg det paradoksale problem, at der på den ene side udtrykkes et stærkt behov for identifikation og sikkerhed, om ikke ligefrem en tro. På den anden side kan man ikke se bort fra sin refleksive viden: jeg ved ikke, hvor mange indholdsmæssigt modsatte livsanskuelser jeg efterhånden har troet på. Længselen efter fasthed strider mod den konkrete erfaring med de mange skift, jeg allerede har foretaget. Min aktuelle overbevisning har som baggrund alle de tidligere skuffende oplevelser.” (Thomas Ziehe 1989:13-14).*

En målbevist planlegning av livsløpet finner sted hos alle individer og er som et manuskript på hva man ønsker og forestiller seg livet skal inneholde. Allerede fra barndommen av planlegger også foreldre sine barn målbevist i følge Ziehe (1989:12). Postmoderniteten fører til en kulturell frisetting av individet der det frigjøres fra bindinger til samfunnets tradisjoner og kultur. (Ziehe 1993:37) ”Den möjliggjör nya, delvis mer subtila, exproprieringsmekanismer, den ökar inte sällan pressen på den enskilda att välja och risikera att mislyckas -den är nu likväl en principiell förutsetning för kulturell frihet.” (Ziehe 1993:38). Klassetilhørighet og sosial bakgrunn er ikke i samme grad så bestemmende og førende på livsløpet til individet, men åpner for større valg av livsstil. Jeg skal komme tilbake til livsstilsbegrepet i 4.3.2. Ziehe (1989) mener at individualiseringen gir en fristilling av individet som gjør det disponibelt og formbart på flere livsområder:

*”... det vil sige at de kan problematiseres, tematiseres og forandres. Jeg mener, at stadig bredere livsområder efterhånden er blevet disponible. ... også min egen*

*kropp og dens udseende, min evne til at kommunisere, hele min habitus og mitt forhold til virkeligheden.” (Ziehe 1989:13).*

Ziehe (1989) kommenterer her et trekk ved det postmoderne samfunnet. Stadig flere livsområder blir mer og mer individualisert og påtrengende. Ziehe (1989) mener livsområder som arbeid, karriere, interesser, kropp og seksualitet blir disponible for individet der det ligger muligheter eller kanskje snarere krav til individet om å gjøre noe med de ulike sidene ved seg selv for å være i stand til å henge med i det postmoderne samfunnet. ”Alt” ved en person er åpnet for å måtte velges i større og større grad. I dette ligger både en risiko og en mulighet.

Som en motsetning til den kulturelle frisettingen mener Ziehe (1989) at individet opplever et behov for fasthet i tilværelsen, en base i hverdagen. Denne tryggheten i hverdagen er sentralt for ethvert menneske i deres liv. En person reflekterer over sine handlinger og forsøker i samsvar med sin ”planlegging” av sitt liv å oppfylle ønsker og behov etter de kriterier det har satt seg for livet. Refleksivitet er muligheten til å forholde seg til seg selv, der individet kan iaktta, avbilde, tematisere og kommentere seg selv gjennom sine erfaringer ifølge Ziehe (1989:12). Individet får stadig flere av sine erfaringer via fra media i løpet av livet i følge Ziehe (1989:12), og dette bidrar til at individets refleksivitet forholder seg til et mangfold av muligheter. Refleksivitetsbegrepet hos Giddens (1976) viser til at individet er bevisst sine valg av handlinger. Giddens (1996) skriver at:

*”Alle mennesker overvåker kontinuerlig omstendighetene for deres handelen som en del av selve deres aktiviteter, og en sådan overvåkning har alltid diskursive træk. Adspurgt vil agenterne med andre ord normalt være i stand til at give en diskursiv fortolkning af og begrundelsen for den adfærd, de er i gang med. (Giddens 1996:49).*

Individet (eller agenten<sup>64</sup>) skaper sin egen selvidentitet ifølge Anthony Giddens (1991:10), noe som fører til at individet både bidrar til og samtidig forårsaker sosiale påvirkninger med globale konsekvenser uansett sammenheng og lokalitet de utspiller seg i. Selvet er ikke passivt og eksternt determinert av ytre rammer og påvirkninger, men tvert i mot aktivt skapende av sin egen selvidentitet. (Giddens 1996:10). Gjennom rutine skapes og opprettholdes selvidentiteten refleksivt i samhandling med andre. (Giddens 1996:68). Dette er et pågående og kontinuerlig prosjekt. Et individs identitet (eller selvidentitet jfr. Giddens 1996) er ifølge Giddens (1996:70) ikke vedkommendes adferd eller andres forhold til en, men personens evne til å holde i gang fortellingen eller biografien om seg selv, om hvordan vi er blitt den vi er og hvor vi kommer fra for å ha en forestilling av *hvem* vi er. Individet må samtidig forholde seg til de endringer

---

<sup>64</sup> Giddens benytter begrepet *agent* om individ eller person. Gjennom begrepet *agent* ønsker Giddens å understreke i strukturasjonsteorien at individet er kunnskapsrikt og kyndig. (Kaspersen 2001:55).

som skjer i livet, og slik vil også konstruksjonen av biografien om selvet endres over tid jfr. Giddens (1996).

Individets hverdagslige handlinger; "day-to-day conduct" er ifølge Giddens (1976:76) intensjonelle: "*However, neither intentions nor projects should be equated with consciously held-in-mind orientations towards a goal – as if an actor must be aware of an aim he is seeking to attain.*" (Giddens 1976:76). Et individ forholder seg ikke bevisst intensjonelt til sine handlinger eller prosjekter over tid, men et individ har like fullt en form for forestilling av hva formålet er med handlinger. Handlinger er kontinuerlige strømmer av "... *purposive activity in interaction with others and with the world of nature.*" (Giddens 1976:82). Handling har ikke start eller slutt punkt, men pågår kontinuerlig som en "strukturasjonsprosess", der handlingene utføres kyndig og bevisst. (Kaspersen 1996:402).

Med sin *praktiske bevissthet* (Giddens 1981:27) kan individet lære å gjøre komplekse handlinger<sup>65</sup> nærmest som en vane, men at individet har vansker med å forklare eksplisitt (eller diskursivt jfr. Giddens) hvorfor det handler som det gjør. Slike handlinger som språk eller tale, å sykle eller kjøre bil er kunnskap som kommer til uttrykk gjennom praktisk bevissthet uten å måtte reflekteres bevisst rundt. Dette er eksempler på praktiske gjøremål som individet følger nærmest rituelt, slik som rekkefølgen ting gjøres i ulike sammenhenger. Giddens mener individet har "... *stor viden om disse handlinger, men den formuleres sjældent eksplisitt (eller som Giddens kalder det, diskursivt).*" (Kaspersen 2001:55). Måten man lærer seg ferdigheter er nærmest som "learning by doing", en praktisk tilnærming til hvordan man gjør ting gjennom stadig rutinisering og automatisering. (Kaspersen 1996:401).

Gjennom *diskursiv bevissthet* (Giddens 1981:27) er individet i stand til å redegjøre for hva hensikten med handlinger. Den *diskursive bevissthet* gjør at individet er i stand til å forklare eller begrunne hvorfor man handler som det gjør. (Kaspersen 1996:401). Individet kan eksplisitt (eller diskursivt jfr. Giddens) redegjøre for hvorfor det handler som det gjør og endre sine handlingsmønstre i møte med seg selv og andre individer og grupper. Selvrefleksjonen oppstår enten hos individet selv eller ved at andre stiller spørsmål til individets handlinger. (Kaspersen 2001:56). Selvrefleksjonen gir individet valgmuligheter til å endre sin adferd.

Livsløp er noe en person refleksivt planlegger, og har et diskursivt preg. Livsplanlegging er i følge Giddens (1996) en strategisk planlegging av livsløpet i forhold til livsstilsmuligheter og

---

<sup>65</sup> Komplekse handlinger kan her innebære alt fra individuelle instrumentelle "arbeidsoperasjoner" som kan kalles enkeltmanns ferdigheter, til "teamwork" i sosiale formasjoner av ulik størrelse.



forestilt risiko.<sup>66</sup> Ikke bare jobb, men også fritid, det sosiale, opplevelser, interesser og romantikk og familie vil være deler av hva en person i løpet av livet ser for seg at sitt personlige liv skal inneholde. Det må velges av hvert enkelt individ. Dermed må hva man har interesse av, og hva man ønsker seg være en del av hva slags livsløp man forestiller seg og ønsker å ha. Livsplanlegging preges av å være en form for forestillinger fremfor en aktiv planlegging av livsløpet, men er med på å forme livsløpet.

I den postmoderne verden må individet selv skape sin fremtid og velge hvilken livsstil det ønsker å ha. Individualiseringen er et resultat av den kulturelle fristillingen av individet i det postmoderne samfunnet (Ziehe 1993), og et individs familiære fortid gir ikke noe sikkert sammenlikningsgrunnlag med sin egen fremtid. Tradisjon og ”skjebne” utelukkes i større og større grad fra den særlige fortellingen om seg selv gjennom individets opplevelse av at selvet er ”i live”. (Giddens 1996:70). Individet er avhengig av den informasjonen som er tilgjengelig for å konstruere sitt liv, sin identitet og sine relasjoner til omgivelsene som produseres og reproduseres til en hver tid gjennom aktørens handlinger. (Kaspersen 1996:412). Individet løper alltid en risiko når handlinger og prosjekters ønskede resultater vurderes opp mot hva som kan gi avvik jfr. Giddens (1996:12). Et livsløp kan av ulike grunner få en annen ”retning” enn det som ble lagt i livsplanleggingen, men den er formbar og justeres reflekstivt i forhold til tid og rom av individet.

Et individ i det postmoderne samfunn står overfor en rekke valg av handlinger, når jeg tar i betraktning det Ziehe og Giddens skriver. En slags ”livets problemstillinger” konfronterer individet, når individet handler opp mot det som det ønsker og vil oppnå i løpet sitt liv. Det fremstår kanskje ikke like eksplisitt for individet i sin handlingsvirksomhet, men individet tvinges likevel til å handle ut fra sin livssituasjon. Det å ikke handle er også en type handling. Livsplanlegging kan oppleves som noe komplekst og usikkert for individet. Hvilke tilbud finnes ute i samfunnet? Noen symbolmiljøer slik som Forsvaret kan gi inntrykk av å tilby stabilitet, fasthet og en sosial orden. Forsvaret uttrykker utad en tryggere tilværelse med fravær av sosial kompleksitet og forhandlinger i symbolmiljøet.

Det strukturelle i Forsvarets symbolmiljø, (symbolmiljøets regler og ressurser jfr. Giddens) uttrykkes utover symbolmiljøet også ut til samfunnet. Gjennom de individer som i en eller annen form har eller har hatt en relasjon, og de ulike massemediers formidling og bruk av symbolmiljøets strukturer medfører påvirkninger av individet i samfunnet. Hvilken form

---

<sup>66</sup> Her har jeg nyttet Giddens (1996:279) definisjon av livsplanlegging.

påvirkningen får på individet, avhenger trolig hvilken sosial situasjon som individet befinner seg i. Mange individer og kanskje særlig unge menn og i til en viss grad også unge kvinner i dag er klar eller vil bli over at de på et eller annet tidspunkt vil måtte forholde seg til Forsvaret jfr. **kapittel 2**, uavhengig av om de ønsker å ha en tilslutning til det militære eller ikke. Deres livsplanlegning vil måtte ta høyde for dette. Muligheten for å ha Forsvaret som arbeidsplass er også tilstede. For noen individer kan det militære symbolmiljøet av ulike grunner fremstå som et attraktivt sted å være. Jeg vil komme nærmere tilbake til dette i analysen i **kapittel 5**.

### **4.3.2 Symboler, livsstil og uniformering**

Individet i det postmoderne samfunn er mindre knyttet opp til bestemte lokalt forankrede territorielle identiteter, og i kan større grad velge sine identiteter ut fra en målestokk som i økende grad er blitt global jfr. **4.1.2**. I noen grad har dette vært mulig til alle tider men i mindre utstrekning og i første rekke for de i samfunnet med høyere status og større økonomiske ressurser, eller som var på utreise og brakte med seg nye påvirkninger.<sup>67</sup> De som er fattige og mangler økonomiske ressurser til å manøvrere i det sosiale, er i stor grad utelukket fra å kunne treffe valg av livsstil. (Giddens 1996:15). Livsstil er ikke bare knyttet til vår fritid og forbruk, men også til arbeid, helse og måten vi i det hele tatt lever på. Rammene for våre valg synes stadig større i vår del av verden, i takt med at vi får stadig flere inntrykk på kort tid gjennom media og kommunikasjon. Særlig den elektroniske massekommunikasjonen fører til at vi får stadig flere inntrykk i følge Giddens (1996).

Livsstilsbegrepet er plukket opp av de kommersielle aktørene i samfunnet og gjort tilgjengelig gjennom konsum. Det er gjennom selgere og kunder, at det er knyttet en sammenheng mellom livsstil og forbruk. Tilbudet av materielt og sosialt forbruk i samfunnet gir muligheter for ulike samhandlingsformer og identitetsuttrykk. Identitetsshopping blir muligheten til å forbruke ulike identitetsuttrykk og på den måten presentere sin livsstil, med de begrensningene og muligheter det kan medføre. Et livsstilsmønster kan innebære en ”... *mere eller mindre bevidst afvisning af udbredte adfærds- og forbrugsformer.*” i følge Giddens (1996:15). Livsstil er likevel er noe alle har, uavhengig av bakgrunn og disponible økonomiske ressurser. Slik sett kan livsstil enklest forklares som måten individet velger å leve på ut fra de strukturer som gjøres tilgjengelig for det.

---

<sup>67</sup> Guneruissen (1999:274) viser bl.a. til nasjonalitetsoverskridelser slik som at moter fra Paris midt på 1800-tallet nådde Tromsø i løpet av få måneder og ble konsumert av byens overklassefruer.

I vår verden der kapitalisme og forbruk er blitt en relativt fundamental del av hverdagslivet, kan også de symbolske uttrykk enkelt gjøres om til noe alle kan konsumere. I følge Helene Jansen og Stefan Lock Jensen (2003:75) er identitet et produkt som kan forbrukes kommersielt; identitet kan gjøres tilgjengelig for alle, og kjøpes og selges som hvilken som helst forbruksvare. Lifestyle shopping er en idé som:

*”... er inspireret af middelklassens unge 'shoppere' i de trendy gader i vestens storbyer, som går på indkøb efter varer, der kan udstille deres udsyn på verden og derigennem deres identitet... At skabe sig en identitet er et spørgsmål om at opføre sig og iscenesette sig selv på en bestemt måde, at bære symbolerne for visse klasser og/eller politiske synspunkter. Dette kan gøres ved at vælge fra det overflødigshorn af identitetsmarkører, som tilbydes på det postmoderne identitetsmarked.”* (Jansen og Lock Jensen 2003, 75).

Et spørsmål er om det er så enkelt. Kan man bytte og veksle på identitet som en vare man bare kan plukke med seg i butikken? Goffman (1975) skiller mellom rammer og innhold; mellom tilsynelatende sosial identitet (virtual social identity) og faktisk sosial identitet (actual social identity) (Goffman 1975:14).<sup>68</sup> Den tilsynelatende identiteten refererer til tilhørighet til symbolmiljø og gruppefelleskap. Kjelstrups kronikk i Dagbladet 14.4.2005 forteller om inntrykkene han fikk av den tilsynelatende identiteten til dem han møtte på T-banen. Deres egen opplevelse av å være del av symbolmiljø kan ikke Kjelstrup si noe om, annet enn at han beskriver symbolbruken som gir inntrykk av tilsynelatende identiteter.

I 4.1 fortalte jeg om et møte med en tidligere FN-soldat. Hvor imaginært det enn måtte være, fikk jeg en oppfatning av å dele en samsvarig bakgrunn og identitet med vedkommende. Sammensetningen av symbolgjenstanden var ikke ting han skaffet seg gjennom en handletur på et kjøpesenter. Symbolene på bagen var markører for symbolmiljøet han hadde vært i og avdelingsmerkene og annen ”dekorerings”<sup>69</sup> med militære fysiske symboler var minnesmerker fra symbolmiljøet. Bagen fryser på mange måter minnene og sikrer dem i ettertiden for vedkommende. Samtidig signaliserer også bagen noe utad. Symbolikken er forholdsvis enhetlig og forståelig om man kjenner til symbolmiljøet bagene er anskaffet i. Bagene ga opprinnelig rommelighet til bagasje og passet inn i den militære hverdagen som erstatning for kofferten, samtidig som de etter hvert ble utsmykket med militære symboler som gav en

---

<sup>68</sup> Fredrik Barth benytter begrepene *nominal identity* og *virtual identity*, som forskjellen mellom navnet og erfaringen av en identitet (Jenkins 2004:22). Jenkins viser til at *det er mulig for to individer å ha samme nominelle identitet men at det kan bety svært ulike ting for dem i praksis og ha ulike konsekvenser for dem i hverdagen, eller for dem å ”handle” eller ”være” det ulikt.* (Jenkins 2004:22).

<sup>69</sup> I Forsvaret innebærer det å bli *dekorert* som å tildeles medalje og utmerkelser for sine handlinger. Her menes å utsmykke eller pryde bagen.

signaleffekt om hva man drev med og hvor man hadde vært. Jeg eier også en slik jallabag, og jeg gjør bruk av en tilsvarende symbolbruk.

De symbolene man ”kler på” seg kommuniserer uavhengig av hvordan man vil oppfattes eller ikke ønsker å oppfattes. Bruken av bestemte symboler kan gi uniforme uttrykk, slik som Kjelstrups forteller. Dette gir et uttrykk for den personlige identiteten og den sosiale identiteten. Graden av ”uniformering” i antrekk og person er det som peker på opplevelsen av en identitet. Meningsbærende uttrykk i form av fysiske symboler kan gi uttrykk for at man følger en mote, eller uttrykker tilhørighet til en form for symbolmiljø. Uansett uttrykker dette former for konformitet gjennom forbruk og mote, eller former for uniformering i ulike symbolmiljø.

Fysiske *symbolreferanser*<sup>70</sup> kan fanges opp av ulike aktører, slik som de kommersielle aktørene i det globale samfunnet og introduseres i andre sammenhenger og gis nye og kanskje et vagere meningsbærende uttrykk enn det hadde i sitt opprinnelige symbolmiljø. Mange fysiske symboler har blitt plukket opp av kommersielle aktører og introdusert utenfor den konteksten der de er meningsbærende, slik som Yin og Yang symbolet fra Øst Asia og trenden med å tatovere kinesiske tegn på kroppen i de senere år. Små hunder man kan ta med seg i ”håndvesker” har også blitt et populært uttrykk for livsstil, særlig blant unge velstående trendsettere som ofte figurerer i kjendismediene. Symbolreferansene kan bli et uttrykk for kommersielle trender og forbruk, og ikke nødvendigvis uttrykke autentisk ved individets identitet. ”Lifestyle-shopping” innebærer at individet velger hvilke symbolreferanser vedkommende ønsker skal gjenspeile noe ved seg selv.

Fysiske symboler konstrueres også og tas i bruk i symbolmiljøer slik som sikkerhetsnålen ble det av pønkerne, men her inngikk det som en del av deres uniforme uttrykk. Tilslutningsformer er også ulike. Å være i et symbolmiljø, eller oppleve å være en del av et symbolmiljø kan innebære ulike ting. Formelle systemer, slik som Forsvaret rekrutterer gjennom formelle strukturer. Systemet kan fremstå som abstrakt for individet, men det kan ha tillit til at betingelsene for tilslutning er stabile og forutsigbare. Løse sammensatte symbolmiljøer som har en uformell karakter hviler i større grad på personlige relasjoner. De kan likevel ha tilslutningskriterier som kan minne om de som finnes hos formelle organisasjoner, der ”aspiranten” må bevise sin lojalitet og underkastelse gjennom å gå igjennom bestemte handlinger slik det forekommer i organisert kriminalitet.

---

<sup>70</sup> ”Symbolreferanse” er meningsbærende uttrykk som direkte referer til et symbolmiljø.

Uniformen, eller uniformene i Forsvaret uttrykker klart og tydelig den faktiske sosiale identiteten og tilhørigheten til det militære symbolmiljøet. Symbolreferansene bestemmes av Forsvarets formelle bestemmelser for hva som er korrekt bruk av bekledning, dekorering av ulik art<sup>71</sup> og oppførsel, og i utstrakt grad hva som tillates eller ikke. Det er ikke samme grad av muligheter for individet til å velge sine meningsbærende uttrykk i Forsvaret. Individualismen fremheves ikke slik som i "lifestyle-shopping", men tillates gjennom individuelle prestasjoner og i form av materielle gjenstander som kan være hensiktsmessige innenfor de strukturelle rammer systemet har. I symbolmiljøet i Forsvaret finnes også uformelle regler, som også er med og regulerer bekledning og adferd på mer subtile måter. Her kan personlige tilpasninger forekomme (også i grupper), eksempelvis på hodeplagg der det ofte kan anlegges bestemte utseender eller "looks" i fasong og bæremåte. Det er en med andre ord en asymmetrisk balanse i symbolmiljøet der individuelle uttrykk tillates, men i begrensede former så lenge det ikke kommer i konflikt med større strukturelle helheter.

#### **4.4 Avsluttende betraktninger**

Jeg har i dette kapittelet forsøkt å vise en konstruksjon av en teoretisk tilnærming jeg har funnet anvendbar i denne hovedoppgaven. Gjennom diskusjonen i dette kapittelet har vist at identitet ikke er et statisk fenomen ved individet, men tvert i mot er identitet noe foranderlig og som endrer seg i takt med hvilken situasjon man befinner seg i, slik Peterson (2003) viser til. De ulike livsområder har i følge Ziehe (1989) blitt disponible gjenstander for individet. Man kan forstå identitet som noe relativt dynamisk og lett foranderlig ut fra Ziehes (1993) betraktninger av individet som kulturelt frisatt i den postmoderne verden. Individet er refleksivt og bevisst sine valg av handlinger i følge Giddens (1976). Individet er også aktivt skapende av sin egen identitet, noe det refleksive individet også er bevisst på i følge Giddens (1996). I dette perspektivet har individet en relativt stor valgfrihet til selv å utforme de ulike sidene ved seg selv. Individet er ikke lenger så bundet til tradisjon eller skjebne som tidligere, ei heller gir familiebakgrunnen lenger noen garanti for hva slags livsløp et individ får. Valgfriheten kan også betraktes som en *påtvunget valgfrihet* når sosial bakgrunn ikke lenger gir noen garanti for hvilken livsstil eller livsløp individet får.

---

<sup>71</sup> Formelle dekoreringer, som medaljer og merker uttrykker individuelle prestasjoner. Uformelle dekoreringer kan være ulike former for utsmykning av uniformer med for eksempel private kniver og privat ervervet "ekstrautstyr" som mer eller mindre tillates i Forsvaret.

I det postmoderne samfunnet kan man lett få inntrykk av ”*anything goes*” uten noen begrensninger: at individet kan være det som det ønsker å være gjennom en valgt livsstil. Kan man virkelig være hvem man vil være? Min motforestilling mot identitetsshopping ligger i begrensninger i hvor stor grad du kan skifte identitet, både sosialt og personlig. Identitet er langt mer komplekst enn et kun fenomen som kan kjøpes og forbrukes. Å kjøpe identitetsmarkører i en motebutikk handler om materielle forhold som uttrykk for livsstil og personlig identitet. Livsstil avhenger av også om evne til forbruk og den relasjonen man har til omgivelsene sine jfr. Giddens (1996). Sosial identitet ligger i den bakgrunnen av erfaringer individet har og systemer det befinner seg i eller har vært tilsluttet. Livsstil er noe man har uavhengig av økonomisk status, selv om livsstilens økonomiske rammer også vil bestemme evnen til å manøvrere sosialt.

Tross mulighetene til å utforme egen identitet, vil den avhenge av sosial bakgrunn og ikke minst hvor man befinner seg både geografisk, sosialt og aldersmessig. Individet er ikke fritt til å konstruere sin identitet på tvers av sosial bakgrunn, utdanning og andre fenomener i tid og rom form som alder og livssituasjon. Men det finnes likevel et mangfold av muligheter for hvilken identitet man får, der noen går på kjøp og forbruk kommersielt, mens andre er noe du oppnår gjennom arbeid og utdanning. Ziehe (1989) mener individet søker en fasthet i tilværelsen. Fastheten oppnås gjennom en livsplanlegging (Ziehe 1989, Giddens 1996), der individet forsøker å gi seg selv en ”guide” over hva det ønsker å oppnå i løpet av livet, hvilke valg det skal treffe, osv. Et individ kan komme til å befinne seg i en tilstand av å ikke ville ta beslutninger og komme i en tilstand som oppleves som *vakuum*. En slik situasjon kan fort forplante seg til å bli en vedvarende situasjon jo eldre man blir. Dette er risiko individet i det postmoderne samfunnet løper.

Mangfoldet av valgmuligheter kan føre til usikkerhet i hvilke valg man skal treffe i forhold til utdannings- og yrkesvalg og det private. Usikkerheten ligger i om man i yrkessammenheng vil finne seg til rette og trives på sikt, og hvilke sosiale valg man skal treffe. Samfunnet inneholder strukturer som tilsynelatende tilbyr fasthet og stabilitet. De ulike systemer som tilbyr en mulighet for tilslutning gjelder både arbeid og fritid. Men det er gjennom utdanning og arbeid individet får mange av ressursene til å realisere sine livsprosjekter og sin livsstil. Her får individet muligheten til å tilslutte seg symbolmiljøer som tilbyr identiteter i arbeidsliv og fritid.

Samfunnet er fylt opp med identitetsmarkører som uttrykker noe dersom individet ønsker å iscenesette seg selv og sin personlige identitet gjennom ”lifestyle shopping”. Dette handler i

stor grad om materielle forhold, og at disse skal utløse opplevelser av fellesskap som i sin form og tilslutning kan ha løse bindinger. Identitetsmarkører som følger med en vare kjøpt i butikk, kan lett vedvare så lenge den alene skal bære bestemte identiteter oppe.

Noen systemer er av mer uformell karakter og har løsere tilslutningsformer, slik som pønkerfenomenet eller det Kjelstrup (Dagbladet 14.4.2005) kaller ”satanklovner”. Men kan man ta for gitt at tilslutningen er løsere og flyktigere enn tilslutning til institusjoner slik som Forsvaret? Opplevelsen av tilhørighet og identitet kan være like viktig for de Kjelstrup beskriver som for andre typer fellesskap. Å være pønker eller black-metal rocker er valgt livsstil med egne former for forbruksvaner i klesstil, musikksmak og adferd. Dette er globale fenomener, og uttrykkene gjøres i stor grad tilgjengelige gjennom ulike media.

Kan det å verve seg som grenader eller bli befal være en type ”identitetsshopping”? Forsvaret som system har formelle tilslutningskriterier. Et individ må oppfylle en del krav for å kunne tilslutte seg. Til tross for verneplikten i Norge er det mulig å velge bort førstegangstjenesten dersom man ønsker det. Det er andre og strengere kriterier for tilslutning til systemet dersom individet ønsker Forsvaret som arbeidsplass som befal eller vervet. Da må individet være i stand til å kvalifisere seg gjennom de formelle kriteriene. Å velge tilslutning utover det rent pliktmessige som vernplikten innebærer er motivert av å bytte til seg noe i symbolmiljøet, som kan innebære en sosial orden med mindre forhandling enn andre steder i samfunnet.

Individet kan ha tillit til at Forsvaret ”garanterer” for den identiteten et individ kan oppnå i symbolmiljøet. Forsvaret tilbyr en sosial identitet som soldat, noe som tilsynelatende innebærer at de som tilslutter seg systemet blir like. I mange sammenhenger er det er ikke særlig rom for individuelle forhandlinger i forhold til identiteten individet tildeles i systemet. Begrepet uniform innebærer en forståelse av at de uniformerte i Forsvaret blir like. Samtidig er Forsvaret fullt av meningsbærende uttrykk på de samme uniformene som forteller at de ikke er like, at de har tilhørighet til ulike deler av Forsvaret, at de har ulike prestasjoner og meritter, eller følger noen ”motemessige” trekk i symbolmiljøet. Internaliseringen av symbolmiljøets strukturer, slik som normer, verdier, samhandlings- og kommunikasjonsformer kan gi et særpreg ved en person som er eller har vært innenfor systemet i et lengre tidsrom. Dette er også en del av fenomenet livsstil, siden livsstil også omhandler arbeidslivet og ikke bare fritid til individet.

## 5. Motivasjoner for Verving

I hovedoppgavens forskningsspørsmål i introduksjonen i **kapittel 1** spør jeg: ”**Hva motiverer grenaderer og befal i Telemark Bataljon til verving?**” Er det forventninger om spenning som er hovedmotivasjonen? Har det økonomiske aspektet størst betydning? Har det sosiale miljøet betydning? Uttrykker informantene noen ideologiske motivasjoner? Hvorfor fortsetter informantene i Forsvaret? Hvordan er veien ut av det militære systemet? Har informantene noen tanker om hvordan karrieren i Forsvaret best kan avsluttes? I analysen i dette kapittelet vil jeg se nærmere på informantenes begrunnelser for å være i Forsvaret, og deres egne beskrivelser av å være i systemet.

### 5.1 Veien inn i Forsvaret

Vernepliktige stifter personlig bekjentskap med Forsvaret under førstegangstjenesten. Før førstegangstjenesten, eller i løpet av førstegangstjenesten vil de fleste som er vernepliktige danne seg meninger om de ønsker å gjennomføre førstegangstjenesten eller ikke og om de kan tenke seg en militær yrkeskarriere. Noen informanter har søkt seg tidlig tilbake til Forsvaret etter verneplikten. Gjennom verving tilbyr Forsvaret dem en forholdsvis stabil og forutsigbar tilværelse slik jeg tok for meg i **kapittel 4**. Når man har deltatt i virksomheten til Forsvaret, så har man også en viss kjennskap til hvordan systemet fungerer i praksis. Har man i tillegg funnet seg til rette og trivdes innenfor Forsvarets rammer kan det være lettere å slutte seg til systemet igjen senere.

#### 5.1.1 Interesse for Forsvaret før førstegangstjenesten

Forsvaret fremviser det som fortøner seg som en symbolsk orden gjennom handlinger og materielle strukturer. En sammensetning av ekspertsystemer og teknologier gjør at Forsvaret blir et abstrakt system, som gir et inntrykk av sosial orden og mening. Det militære systemet gir og avgir symboler som fortolkes både av dem i Forsvaret og i sivilsamfunnet utenfor. Noen av informantene kan ha fått interesse av Forsvaret på grunn av dette allerede i ung alder, og motivert dem til å oppsøke Forsvaret, slik som denne informanten:

*Det begynte egentlig veldig tidlig. I 8.-9. klassen begynte jeg allerede å prate om at jeg ville begynne i Forsvaret. Akkurat hvorfor, vet jeg ikke. Men det har blitt sånn*



*at ... det er noe jeg så skikkelig fram til. Og når jeg kom så fant jeg ut etter to uker med førstegangstjeneste at, dette er noe jeg trives med. (Befal 1, TMBN)*

Befal 1 forteller om ønsket om å tilslutte seg Forsvaret. Jeg vil trekke frem to momenter i utsagnet; forventninger og trivsel som har virket motiverende på informanten. Forventninger er noe informanten har hatt forut for erfaring, mens trivsel er opplevelsen informanten opplevde å ha når denne var innenfor Forsvaret. Informanten uttrykker at denne hadde sterke forventninger til å komme inn i Forsvaret, men kan ikke si hva disse forventningene bestod i. Dette kan forstås som interesse for Forsvaret. I 8.-9 klassen, i 14–15 års alder hadde informanten tanker om å starte en militær karriere. Noe ved symbolmiljøet i Forsvaret tiltrakk seg informanten. Gjennom nyheter og underholdningsverdenen inneholder mediene mange referanser til det militære symbolmiljøet, som i filmer, TV, tegneserier, dataspill og på internett osv. Andre informasjonskilder om det militære kan eksempelvis være personer som har vært i Forsvaret som vernepliktige og yrkesmilitære og kan også ha påvirkningskraft. Særsilt i den mannlige andelen befolkningen har mange egne erfaringer med Forsvaret.

Forsvaret henvender seg til aldersgruppen under tretti, og spesielt til dem som er rundt tjue år når nye soldater skal rekrutteres. I en eller annen grad når Forsvarets informasjon ut med hvilke tilbud Forsvaret har til vernepliktige, befal og grenaderer. Forsvaret markedsfører seg som et attraktivt sted å gjennomføre verneplikten og å utdanne seg, og med muligheter å jobbe som befal eller grenader senere. Dette kan bli oppfattet som attraktivt av mange. Uansett markedsføring fra Forsvaret side, er media gjennom nyhetsbildet og underholdningsverdenen full av referanser til det militære. Informanten har trolig fanget opp noe om det militære i ung alder og forestilt Forsvaret som en mulig karrierevei. Hva det militære kunne komme til å representere for informanten ble betraktet som noe positivt før vedkommende erfarte systemet.

En opplevelse av trivsel fikk informanten etter kort tid, som vedkommende sier etter å ha vært to uker når i Forsvaret. Når opplevelsen og erfaringen begrunnes som noe positivt slik informanten forteller om, begrunner informanten sitt ønske om å fortsette fordi trivsel er viktig for vedkommende. Det motiverer vedkommende til å fortsette. Befal 1s refleksive fortolkning skaper samsvar mellom forventningene vedkommende hadde til Forsvaret og erfaringene informanten senere gjorde. En annen informant, Grenader 6 sier noe liknende og forteller om et ønske om å få jobbe i Forsvaret:

*Det var et ønske som jeg alltid har hatt; å få jobbe i Forsvaret uten å ta befalskolen. Så jeg har alltid hatt interesse av Forsvaret. Og da jeg først fikk høre*

*om dette i Kosovo, så meldte jeg min interesse med en gang. At jeg kunne tenke meg å jobbe i Forsvaret, som grenader. (Grenader 6, TMBN)*

En motivasjon hos informanten er den tidlige interessen for Forsvaret slik informanten sier, interessen for Forsvaret alltid var der, og ønsket om å få jobbe i Forsvaret. Interesse er oppmerksomhet rettet mot noe, der en samler informasjon eller tar del i gjøremål fordi det oppleves lystbetont, noe som kan være belønnende i seg selv. Giddens begrep om *refleksiv oppmerksomhet* kan brukes for å se på det informanten sier. I likhet med informant Befal 1, oppsøkte Grenader 6 Forsvaret av interesse. Begge informanter hadde på forhånd fått noen inntrykk som motiverte dem til å se Forsvaret som en mulig karrierevei. Fortellingene deres om seg selv inneholder et samsvar mellom ønsket om å få en karriere i Forsvaret og den faktiske karrieren i Forsvaret hos begge informanter. De fortolker sine egne tanker og ønsker i ung alder før karrieren i Forsvaret, og knytter den til sine motivasjoner.

Grenader 6 sier at en yrkeskarriere som befal ikke var det informanten egentlig ønsket seg. Ønsket var å jobbe i Forsvaret uten å behøve å fokusere på å kvalifisere seg til en karriere som befal. Informanten benyttet muligheten til å verve seg som grenader da muligheten kom på utenlandsoppdrag i Kosovo, og meldte der sin interesse for verving. Ønsket om å få jobbe i Forsvaret uten å behøve å bli befal ble oppfylt da det ble en mulighet for verving. Likevel sa Grenader 6 tidligere under intervjuet at vedkommende undersøkte muligheten til å utdanne seg til befal i bataljonen, men var usikker:

*Nå holder jeg på å styre med befalsutdanning. Et befalskurs da. Grunnleggende befalskurs. Får se om jeg starter med det. (Grenader 6, TMBN)*

Med *styre* mener informanten at vedkommende undersøker mulighetene til å utdanne seg til befal. Dette står litt i kontrast til et utsagn Grenader 6 senere gjorde i intervjuet, men ønsket om å få jobbe i Forsvaret som soldat eller grenader som vedkommende sier er en av hovedmotivasjonene for informanten. Hva informanten har eller erverver av status er i og for seg kanskje ikke det viktigste, men at informanten så på mulighetene til å kunne fortsette karrieren i Forsvaret.

### **5.1.2 Å finne seg til rette i systemet**

Relasjonen til Forsvaret før førstegangstjenesten kan ha vært begrenset. Mens noen av informantene har hatt langvarig interesse fra ung alder av for Forsvaret, kan opplevelsen av å være i det militære systemet under førstegangstjenesten ha virket utslagsgivende for

motivasjonen til å starte en militær karriere hos andre. Alle informantene har trolig i ung alder vært bevisste at de kunne komme til å måtte ta del i Forsvarets virksomhet en dag. Men ikke alle informantene trenger å ha hatt interesse av å ha en jobb i Forsvaret før de hadde egne erfaringer med å være i systemet. Noen av informantene kan i løpet av førstegangstjenesten ha blitt motiverte til å fortsette i Forsvaret etter førstegangstjenesten. Forsvaret kan etter hvert ha blitt oppfattet som et attraktivt sted å jobbe. Grenader 3 forteller:

*Grunnen til at jeg begynte som grenader da eller, fikk tanken, det var i utgangspunktet førstegangstjenesten. Jeg hadde en veldig bra opplevelse i førstegangstjenesten. Jeg hadde ålreite folk rundt meg, når jeg var i militæret og fikk kort vei å reise hjem da. En veldig lett tjeneste sånn sett... Og, jeg hadde fortsatt lysten til å dra ut. (Grenader 3, TMBN)*

Min understreking av lysten i Grenader 3s utsagn er gjort for å vise informanten egen vektlegging i utsagnet gjennom å legge trykk på ordet. Jeg vil trekke frem tre momenter informanten forteller om fra førstegangstjenesten. I utsagnet viser informanten til å ha hatt en positiv opplevelse i førstegangstjenesten, noe informanten beskriver som veldig bra opplevelse. Informanten opplevde det sosiale i symbolmiljøet som positivt, det var kort vei hjem slik at det var lett å vedlikeholde kontakten med familie- og vennerelasjoner. Det kan virke som et spenningsønske eller eventyrlyst var blitt etablert, gjennom at informanten uttrykker at *lysten til å dra ut* var til stede også etter førstegangstjenesten. Lyst er motiverende, noe som gjøres med glede, velvilje eller en trang til å gjøre noe.

Forsvaret er en organisasjon med en bestemt struktur. Strukturen har en rekke klarlagte målsettinger, og en handlingsorientering mot målsettingene. Organisasjoner kan være varige over tid, eller kortvarige, der de uformelle organiseringene lettest oppløses når oppgaver løses, for eksempel som ved dugnader. For å sikre stabilitet og varighet over tid, der oppgavene og midlene til å løse dem er fastlagte og forutsigbare legges det i Forsvaret formaliserte regler til grunn for å skape varige strukturer. Dette er et særlig trekk ved det som kalles formelle organisasjoner. Forsvaret er en formell organisasjon. (Martinussen 1991:51).

Hverdagen og det sosiale i Forsvaret opplevde informanten som positivt og trivselskapende. Når Grenader 3 sier at vedkommende hadde *ålreite folk* rundt seg, skiller ikke informanten i utsagnet sitt mellom det formelle systemet i Forsvaret og det uformelle systemet bestående av sosiale relasjoner soldatene i mellom. Det uformelle systemet av vernepliktige homogene i status med informanten, for eksempel på rommet eller i laget/troppen, og befalet i det formelle

systemet som formelt hadde makten til å bestemme innholdet i hverdagsvirksomheten. Informanten har etter utsagnet å dømme hatt en god relasjon til både medsoldater og befal.

Siden Grenader 3 sier at denne hadde kort vei hjem, er det rimelig å anta at informanten ofte var på hjemreise i helgene under førstegangstjenesten. Informanten opplevde det som positivt, etter utsagnet sitt å dømme. Relasjoner til familie og venner har vært enklere å vedlikeholde, enn hvis informanten hadde fått lang vei hjem og hadde blitt hindret i å reise hjem i helgene. Informanten fikk en mulighet til ”unnslippe” symbolmiljøet med jevne mellomrom. Opplevelsen av hverdagen Forsvaret beskrives som *veldig lett*. Informanten mener å ha mestret hverdagen godt og kan ha opplevd dette som motiverende, selv om førstegangstjenesten kan oppleves fysisk og psykisk belastende for mange. Øvingen og treningen er i stor grad basert på å tilstrebe rutiner og vaneliknende handlinger og gjør hverdagen forutsigbar.

Spenningsmomentet til Grenader 3, ønsket om å dra ut i utenlandstjeneste beskrives av informanten som *lysten til å dra ut*. Grunner utover spenningsønske og eventyrlyst, kan være økonomisk vinning, men dette nevner ikke informanten. Det kan også være et savn av det sosiale miljøet. Etter førstegangstjenesten ble dette motivasjonsfaktorer for å verve seg. Informantens opplevelse av å mestre utfordringene i Forsvaret skapte tillit til systemet, og vedkommende oppsøkte senere Forsvaret med ønske om å få reise ut i utenlandsoppdrag. Beskrivelsen av førstegangstjenesten som lett er ikke Grenader 3 helt alene om. Informant Grenader 2 sier noe liknende, som det å ha blitt ”hekta” på systemet i Forsvaret:

*Etter fagbrevet var det på tide med militæret da. Etter to år med utsettelse, for å få ferdig utdannelsen da, for å få gjort unna det. Og så ble jeg hekta, hehehe.*

***Så ble du hekta?***

*Det er et veldig enkelt system!* (Grenader 2, TMBN)

Grenader 2 forteller om at vedkommende prioriterte utdannelsen sin fremfor å dra i Forsvaret, og tok to år utsettelse av førstegangstjenesten for å fullføre sin utdanning. Det *å få gjort unna det* er informantens måte å uttrykke at utdannelsen i utgangspunktet var viktigere enn førstegangstjenesten. Grunnen er at informanten planla et yrkesliv etter førstegangstjenesten ettersom vedkommende tok utdannelsen med fullført fagbrev i første rekke. Utdanning er et mål i seg selv fordi ”... den øker ens evne til å ta seg frem i og endre samfunnet en lever i.” (Hernes og Hippe, Øyen red. 1992:57). Utsagnet om at *det var på tide med militæret da*, viser at informanten var forberedt på førstegangstjenesten og betraktet det som noe som måtte gjøres unna. Førstegangstjenesten virker å ha blitt sett på som en plikt av informanten.

Motivasjonen for å være i Forsvaret oppstod da vedkommende befant seg i symbolmiljøet. Å bli *hekta* er nærmest å oppfatte som å bli avhengig av noe, og informanten ser på sitt eget utsagn som humoristisk når vedkommende ler. Informanten virker å ha funnet seg godt til rette i det informanten beskriver som *systemet*. Grenader 2s beskrivelse av systemet som veldig enkelt gir et inntrykk av at utfordringene i Forsvaret opplevdes som forholdsvis lett for vedkommende å mestre, og utdyper senere i intervjuet hva vedkommende mener:

*Men det er ikke akkurat sånn at det kommer folk og banker på døra, og sier at de har et annet jobbtilbud til deg. Når du er inne i et sånt system, så er det innmari lett å bli her også. Du liksom, må sparke deg hardt i ræva for å komme deg ut, og kanskje studere videre eller, ja; plutselig ikke ha penger. (Grenader 2, TMBN)*

Grenader 2 beskrev i det forrige utsagnet systemet i Forsvaret som veldig enkelt og vedkommende siktet til hvordan det å *være* i Forsvaret, hvordan hverdagen innenfor kan oppleves. Det er kanskje ikke så lett å finne attraktive alternativer på jobbmarkedet, eller om de *kommer til deg* som informanten sier. Informanten viser til at man ikke får et jobbtilbud ute i det sivile arbeidsmarkedet uten at vedkommende selv oppsøker det. Det å bli værende i systemet kan være et resultat av at informanten ikke ønsker å forlate den ordnede tilværelsen i Forsvaret. Det informanten virker å bekymre seg over, er muligheten for å få en dårligere økonomisk situasjon ved en overgang til et sivilt arbeidsliv eller en videreutdanning. Systemet informanten befinner seg i gir relativt faste, forutsigbare, oversiktelige rammer og en slags trygghet i hverdagen.

Alternativene til det å være i systemet som informanten skisserer er å få en ny jobb eller å videreutdanne seg. Begge alternativene vil medføre usikkerhetsmomenter for informanten i fremtiden, der et er muligheten for en dårligere personlig økonomi. Overgangen fra å jobbe i Forsvaret til å jobbe eller studere sivilt kan bli drastisk rent økonomisk. Hverdagen i Forsvaret gir en trygghet og stabilitet som vedkommende ikke uten videre ønsker å risikere. Jamførende Giddens (1997) er *hverdagens pålitelighet* noe man tar for gitt i et abstrakt system, og at man dermed har mindre behov for å vurdere negative eller uønskede konsekvenser som ens handlinger kan få på sikt. Slik sett står informantens utsagn i forhold til vurderingen av risikoen denne kan møte hvis vedkommende trer ut av systemet.

### **5.1.3 Gjengangere**

Alle informantene har vært i utenlandstjeneste. Et inntrykk som befestet seg hos meg under feltarbeidet, var at informantene var opptatt av dette, og var bevisste over at mange grenaderer

og befal i bataljonen hadde deltatt i internasjonale operasjoner tidligere. Mange er ”gjengangere” i bataljonen. Grenader 8 bruker uttrykket ”gjenganger” om seg selv:

***Hvordan ser din militære karriere ut?***

*Jeg har vært i Telemark Bataljonen siden jeg gikk i førstegangstjenesten i 2000. etter førstegangstjeneste og 13 måneder i Kosovo, så begynte jeg her da det startet opp i november. Jeg begynte her i november 2003..? 2 tusen og..2? 2002!*

***Du har vært i Irak nå?***

*Ja!*

***Og du har deltatt i hvor mange kontingenter tidligere?***

*Jeg har vært i to i Kosovo.*

***KFOR 4 og 5?***

*Ja! Jeg er en av disse gjengangerne i bataljonen. (Grenader 8, TMBN)*

Utsagnet illustrer et fellestrekk for utvalget av informanter: det å være gjenganger. Grenader 8 beskriver seg selv som en av gjengangerne i bataljonen. Informanten viser til å ha deltatt i Telemark Bataljon i førstegangstjenesten og i utenlandstjeneste, før vedkommende ble vervet i Telemark Bataljon. Med *gjengangere* mener informanten at mange av soldatene i ”nye” Telemark Bataljon er rekruttert blant dem som har deltatt i flere utenlandsoppdrag, og/eller har vært i Telemark Bataljon under førstegangstjenesten. Oppfatningen hos informanten er at mange av soldatene i bataljonen har bakgrunn fra Forsvaret fra internasjonale operasjoner fra før de ble vervet i ”nye” Telemark Bataljon. ”Gjengangerne” i bataljonen er kanskje bekjente, og kan ha utgjort et sosialt nettverk blant soldatene før de valgte å verve seg. Antagelig har flere av informantene ventet seg at bataljonen ville bestå av soldater som har vært i utenlandstjeneste og i bataljonen tidligere, og sett slik skapt forventninger om å treffe ”gamle venner og bekjente”.

### **5.1.4 Informantenes forventninger til virksomheten**

Informantene har hatt sammensatte motivasjoner for å verve seg i Telemark Bataljon. En sentral del av informantenes motivasjon for å verve seg var ønsker om å komme ut i internasjonal tjeneste. Økonomiske goder er en annen viktig motivasjonsfaktor. Kameratskap er også sentralt for flere av informantene, det å oppleve seg som en del av et tett felleskap som er kameratslig i hverdagen. Hvilke andre forventninger hadde informantene til å bli yrkesmilitære? Forventningene om utenlandstjeneste gjør det å verve seg meningsfylt, ikke det å ”herje ute i skogen”:

*Nei, jeg forventet at det skulle bli en bra tjenesteplass, og bra forhold og at vi fikk litt å gjøre, ja.*

***En bra jobb?***

*Ja! Dette synes jeg er kjempesvært, jeg.*

***Men det å komme ut: dette er jo en innsatsstyrke, en Hurtig Reaksjonsstyrke.***

*Det er jo og en grunn til at jeg begynte, meldte meg hit.*

***Det er en del av motivasjonen?***

*Ja! Selvfølgelig!*

***Er det så selvfølgelig?***

*Ja! Vi er ikke her for å, herje ute i skogen egentlig. Vi er her for å dra ut. Fordi vi har lyst på internasjonal tjeneste. (Grenader 7, TMBN)*

Informantens uttalelser har to momenter, det første momentet sier noe om forventningene, mens det andre momentet sier noe om motivasjonen for å verve seg i bataljonen. Forventningene til Grenader 7, gjelder både arbeidsforholdene og oppgavene. Bra tjenesteplass kan gjelde administrative og ledelsesmessige forhold i bataljonen, og gode sosiale forhold, med motiverte og omgjengelige personer. Soldatene i bataljonen er godt utstyrt både i klær og utrustning, og materiellet er nytt og moderne. Treningsmulighetene er sentralisert og godt tilgjengelig for soldatene i bataljonen; skytebaner, simulatorer av ulike slag, øvingsfelt og idrettsmuligheter med idrettshall, svømmehall osv. Boforholdene er tilrettelagt for grenaderene ved at de er innkvartert på hver sin hybel med dusj, og fellesarealene også er godt tilrettelagt.

Når Grenader 7 sier *får noe å gjøre* kan vedkommende flere ting; den daglige virksomheten på Rena, og utenlandstjeneste. Informanten begrunner egenmotivasjonen sin gjennom hva informanten mener er hensikten med Telemark Bataljon. Grenader 7 generaliserer når vedkommende sier "vi" om soldatene i Telemark Bataljon, og mener alle soldatene i bataljonen er motivert til å være der på grunn av mulighetene for internasjonal tjeneste som bataljonen er spesielt rettet mot. Å herje i skogen er en understreking av en kontrast mellom alvor og lek som informanten mener soldatene er klar over at de har meldt seg til og ønsker. Herjing i skogen er mer som lek og tøys, og lite målrettet. Grenader 7 beskriver også at motivasjonen til utenlandstjeneste har noe med opplevelsen, eller forestillingen av det som noe av lystbetont karakter. Men ikke alle informantene fokuserer på utenlandstjeneste og arbeidsforholdene. Grenader 6 sier dette når vedkommende ble spurt om sine forventninger til å verve seg i bataljonen:

*Ja, de var høye i begynnelsen. Da lovde de jo gull og grønne skoger, for å si det sånn. ... det var alt mulig rart, det skulle være høy lønn og... hva skal jeg si for noe; hva var det de sa..? vi skulle få, - de lovte i hvert fall ganske mye da. Det har jo ikke begynt å gå i orden før i senere tid. Det med utdanning og alt mulig sånt noe. Det har ikke begynt å komme før nå. Og nå har jeg jobbet her i over ett år. (Grenader 6, TMBN)*

Grenader 6 fikk store forventninger til hvordan det skulle bli å være grenader i Telemark Bataljon. Utsagnet grenader 6 gjør; "... Da lovde de jo gull og grønne skoger..." forteller noe

om forestillingene som ble dannet hos grenaderene til hvordan det skulle bli å jobbe som vervet i bataljonen. Det ble skapt forventninger til arbeidsforhold, lønn, materiell, utdanning, boligforhold og lignende. Informanten gir inntrykk av at løftene skulle ha vært innfridd tidligere, og uttrykker frustrasjon over at forventninger og løfter som informanten mener ble gitt ikke ble det. Senere i intervjuet uttrykker informanten det vedkommende fant mest negativt i forhold til de forventninger denne hadde:

*Det er kanskje den der utdanningsbiten da. Den har begynt å komme i orden nå. Jeg har vært veldig irritert over at den biten ikke har kommet i orden. Det var noe de lovte helt fra begynnelsen av. (Grenader 6, TMBN)*

Forventninger til hvilke muligheter som informanten gir inntrykk av å ha hatt til utdanning, bedre boforhold osv. har vært store, og dermed kan ventetiden på at det skulle innfris blitt kilde til irritasjon hos informanten. Det som informanten kaller ”utdanningsbiten” slik jeg oppfatter Grenader 6, kan ha vært noe vedkommende hadde forventninger til og prioriterte. Grenader 6 ønsket å ta i bruk muligheten til å heve yrkeskompetansen sin, for å ha dette som et videre grunnlag å ta med seg på arbeidsmarkedet senere etter endt kontrakt med bataljonen. De tilbud som informanten mener det ble gitt løfter om, har vært med på å gjøre vervingen attraktiv.

### **5.1.5 Forventninger til hverdagsinnholdet**

Hva var informantenes forventninger til hva ville innebære å bli vervet? Hadde informantene forventninger til praktisk aktivitet, slik som fysisk trening, øving og ulike praktiske gjøremål og det å få være i fysisk aktivitet? Grenader 8 forteller om forventningen til å få være ute i praktisk tjeneste og i fysisk aktivitet:

*Det har vel ikke vært helt opp til forventningene, det har jo blitt mye mer innesitting på meg enn jeg trodde det skulle bli. Men det har jo med personell situasjonen å gjøre, vi har jo lite personell å ta av. At det ikke er satt av nok stillinger til min fagseksjon. (Grenader 8, TMBN)*

Grenader 8 har mye kontorarbeid i sin stilling, og har fått mange oppgaver. Dette sto ikke i forhold til de forventninger som informanten hadde til vervingen. Informanten ønsket seg mer praktiske gjøremål og fysisk aktivitet enn å bli kontorarbeider. Grenader 8 synes det er litt negativt at det er blitt såpass mye kontorarbeid som det har blitt. Samtidig har informanten funnet en forklaring på hvorfor situasjonen er blitt slik for vedkommende. Informantens forklaring på dette er at det er for få stillinger satt av til de oppgavene vedkommende har.



Grenader 8s forventninger har vært rettet seg mot typiske soldatgjøremål i form av fysisk aktivitet som øvelser, trening, skytebanetjeneste og lignende. Det er en stor grad av ulikhet i hvilke oppgaver grenaderer og befal har i bataljonen, og de spesialiseringer som er nødvendig for å administrere og drive systemet. I følge Lang (1965) er dette vanlig:

*“It is of course true that the majority of jobs in which military personnel are trained and which they perform are only indirectly related to combat.” (Lang 1965:7).*

Fordi Forsvaret er sammensatt og kompleks og består av flere ekspertsystemer, så vil det også være et stort behov for å administrere et abstrakt system som Forsvaret. De fleste medlemmene av systemet trenger ikke sette seg inn i alle sider av hvordan systemet fungerer, selv om de til en viss grad har kjennskap og forståelse av hvordan Forsvaret som system fungerer. Informantene har tillit til at systemet i Forsvaret skal fungere uavhengig av dem selv, og ordne opp slik at de som brukere lettere skal kunne gjøre de oppgavene de er satt til. Dette sier Grenader 8 noe om og viser til at det er mangel på administrative personer, slik at vedkommende får en relativt større arbeidsbyrde en forventet. Det å ”jobbe” eller ”være” soldat er altså i stor grad assosiert til det å være ute og være i organisert aktivitet som er relativt fysisk, slik som ulik øvingsvirksomhet, fysisk fostring og liknende. Men ikke alle hadde noen spesielle forventninger til virksomheten i bataljonen:

*Det liksom det de har åpnet for. TMBN og nye TMBN skulle liksom bli vervet. Og da er det en ypperlig måte å få lov til å fortsette i Forsvaret.*

***Hva slags forventninger hadde du til Telemark Bataljon?***

*Nei det er sånne ting som det gamle. Jeg har jo vært ute før, så jag hadde ikke noen store forventninger sånn sett.*

***Du regnet med det skulle bli mye av samme som før?***

*Ja det er nå i Forsvaret. (Grenader 1, TMBN)*

Med ”nye TMBN” refererer Grenader 1 til reorganiseringen av bataljonen da ble satt opp med vervede soldater i stedet for vernepliktige. Informanten sier at forventningene var at ”... *det er sånne ting som det gamle.*” Med dette mener informanten at Telemark Bataljon stort sett ville være som andre deler av Forsvaret informanten har vært, og ikke inneholde noen overraskelser. Systemet og rutinene var kjent for Grenader 1, og informanten forventet at det å være i ”konteksten igjen” stort sett ville være slik informanten hadde erfaring med. Informanten begrunner dette med å ha vært ute i utenlandstjeneste før, og på den måten har informanten erfaring med hva det innebærer. Grenader 1 hva denne kunne forvente seg, at ting i bataljonen kom til å være ganske likt med hva denne tidligere hadde erfart. Ønsket var å fortsette å jobbe i Forsvaret.

Hva jobben i Forsvaret skulle komme til å inneholde regnet informanten med kom til stort sett være det vedkommende var vant med fra tidligere, og distanserer seg litt gjennom utsagnet” ... *det er nå Forsvaret.*” Informanten uttrykker her en viss distanse til Forsvaret, og på den måten skyver fra seg det som informantene opplever som mindre positivt eller mindre fornuftig. Samtidig uttrykker informantene her at vedkommende ikke forventer seg så mye nytt heller, men at ting stort sett vil vedvare som de har vært slik informantene har erfart tidligere. Samtidig så har Grenader 1 ytret et ønske om å få fortsette, og når informantene sier *få lov* mener informantene at dette ikke er noen selvfølge. Å verve seg som grenader er en god mulighet til å fortsette å være i Forsvaret uten å måtte ta en befalskarriere.

### 5.1.6 Forventninger om utenlandsoppdrag

Informantene i undersøkelsen viser i stor grad til at det er ønsket om å søke spenning gjennom risikofylt aktivitet i utenlandsmisjoner som er den viktigste motivasjonen for å verve seg i bataljonen. Grenader 2 sammenlikner to utenlandsmisjoner vedkommende deltok i, der Irak ble opplevd som langt mer farefylt med høyere risiko for liv og helse enn Kosovo, og sa under intervjuet at ”... *Kosovo var nesten som en feriekoloni i forhold...*”. I de operasjoner som har pågått over lengre tid, kan ”den militære tilstedeværelsen” nærmest ha blitt som en del av lokalmiljøet. Dette utsagnet til Grenader 3 likner det Grenader 2 kaller en feriekoloni:

*”Få reise ut, det er første pri... det å få reise ut i en førstekontingent. For jeg har snakket med mange folk som har vært ute og sånt, og, de sier alle at ja, det er de førstekontingentene ute som er bra og etter hvert så blir det liksom bare barnehage.”* (Grenader 3, TMBN)

Når situasjonen blir stabilisert og faremomentene blir færre, blir hverdagen mer en rutine. Det dukker kanskje opp relativt få spenningsmomenter og hverdagen oppleves kanskje som ensidig og triviell. I Irak derimot befant informantene<sup>72</sup> seg i en situasjon der de utenlandske styrkene møtte motstand mer eller mindre aktivt eller at ulike fraksjoner var i konflikt med hverandre. Det kunne oppstå situasjoner og risikofylte momenter som kunne oppleves spenningskapende og skapte variasjon i hverdagen, eller skaper mening i den militære tilstedeværelsen. Når informantene har deltatt flere ganger i internasjonale operasjoner kan hverdagen i utenlandsoppdraget bli forutsigbar og triviell. De fleste av informantene har deltatt i

---

<sup>72</sup> Norges bidrag til Irak ble av regjeringen definert som et humanitært bidrag og ikke okkupasjonsstyrker, <http://odin.dep.no/odinarkiv/norsk/fd/2003/pressem/010001-070025/dok-bn.html> (åpnet 16.12.2005) og <http://odin.dep.no/odinarkiv/norsk/fd/2004/pressem/010011-070242/dok-bn.html> (åpnet 16.12.2005). Like fullt kan sivilbefolkningen i Irak oppfattet soldatene i Telemark Ingeniørkompani som del av okkupasjonsstyrkene.

internasjonale operasjoner flere ganger, og spenningen eller opplevelsen av risiko har kanskje blitt mindre over tid. Det å delta i førstekontingenter er spenningskapende:

*Nei det er mange som har store forventninger til det. Det er jo et lokkemiddel som de ofte bruker. Det er vi som skal bli brukt og, vi er de første til å dra ut hvis det skulle skje noe: det er jo spennende for noen da! Førstekontingenter og førsteturer er liksom det som er tingen. ... Jeg har vært ute første tur. Jeg vet ikke jeg om det er så stort. Det, det er liksom det med den greia med å få være med på å bygge opp den kontingenten, og se at det funker kanskje, og da, eventuelt andre som skal ta over, kontingenter videre at det: du kan si at jeg var der først. Jeg var med på å bygge opp det hele. (Grenader 9, TMBN)*

Spenningsmomentet er ikke like viktig for alle informantene. Grenader 9 har vært på utenlandsoppdrag før og har hatt sin *første tur*, der alt var nytt og spennende for informanten. Førstetur er den første utenlands misjonen man deltar i. Deretter kan man begynne å regne hvor mange kontingenter i internasjonale oppdrag man har deltatt i.<sup>73</sup> Med ”*de*” mener informanten rekrutteringsbefalet som rekrutterer grenaderer og befal. Informanten forteller at *de* bruker førstekontingenter eller førsteturer som lokkemiddel i rekrutteringen av nye soldater til bataljonen. Førstekontingenter er den styrken som er først ute i en internasjonal operasjon.

Motivasjonen hos mange når de velger å verve seg i bataljonen kan ligge mye i muligheten for at de kan få reise ut på utenlandsoppdrag om det skulle bli behov for å sende norske militære styrker ut. Spesielt til nye områder, slik som oppdragene i Irak og Afghanistan er eksempler på. Grenader 9 synes spenningen med å reise på utenlandsoppdrag er overdrevet. Informanten tydeliggjør også at vedkommende synes kan ligge en grad av mer status i å delta i førstekontingenter enn oppfølgingskontingentene. Spenningen for Grenader 9 i å reise ut kan ligge i to ting; å få komme ut til et helt nytt operasjonsområde der situasjonen fortsatt ikke er stabilisert, og det å få bygge opp en helt ny infrastruktur på stedet og lokalmiljøet. Grenader 9 sin opplevelse var at det ikke nødvendigvis var så spenningskapende å reise ut i internasjonale operasjoner som man kan få inntrykk av i vervingskampanjene til bataljonen.

## **5.2 Ritualer, symboler, arbeidsplaner og arbeidstakerdemokrati**

Daværende bataljonsjef Rune Jakobsen i Telemark Bataljon bemerket under mitt intervju med ham under feltarbeidet mitt i 26. februar 2004 at: ”... *militære tradisjoner og symboler er viktige for soldaters identitet og avdelingsfølelse...*”<sup>74</sup>. Forsvaret er en gammel og tradisjonsrik

<sup>73</sup> Kontingenter pågår i normalt 6 måneder, men kan også ha 3-4 måneder varighet avhengig av oppdraget.

<sup>74</sup> Min første samtale med daværende bataljonsjef i Telemark Bataljon, Rune Jakobsen, 16.2.2004.

institusjon i Norge og er fylt av symboler og ritualer som kommer til uttrykk gjennom hvordan det samhandles i Forsvaret til daglig.<sup>75</sup> Symboler i form av emblemer, merker, fargen på bereter og uniformene sier noe om tilhørigheten til soldater, i hvilke avdelinger de hører hjemme. Symbolene forteller noe om den historiske tradisjonen som soldaten og avdelingen er bærere av.

Begrepet ”avdelingsfølelse” henger sammen med en opplevelse av tilhørighet og samhørighet til en bestemt militær avdeling, slik som Telemark Bataljon, og en opplevelse av seg selv som soldat. Å være bærer av symbolene, slik som uniformen, avgir uttrykk jfr. Goffman (1975) om at man *er* soldat. De fysiske symboler som er en del av uniformen slik som avdelingsmerker, distinksjoner osv. uttrykker bæreren av uniformen sin tilhørighet innenfor den militære strukturen i Forsvaret. Slik sett er fremtoningen av det å være i uniform med de avdelingssymboler en fortelling i seg selv om hva en som er soldat er en del av.

I Forsvaret har oppstilling av avdelingens medlemmer opp gjennom historien vært brukt for å få et ”regnskap” eller en oversikt over mannskapene en avdeling eller styrke har. Et kjennetegn ved det militære er at ritualer har en tilstedeværelse i daglige rutiner. Gjennom morgenritualet slik som oppstillingen av troppene, gjøres det regnskap over avdelingen og kontakten mellom befal og menige pleies gjennom å påminne hver enkelt om strukturen og den formelle statusen og rollen til hver enkelt individ. I følge Guneriussen (1999:153-154) er ”*Ritualer og rituelle koder er en vesentlig del av det kollektive symbolske universet som gir grunnlag for felles situasjonsdefinisjoner og koordinering av samhandling.*” Oppstilling hører til de *hverdagens ritualer* som normalt foregår daglig, opptil flere ganger daglig i mange avdelinger i Forsvaret. Også det å møte en overordnet er preget av ritualisert atferd. Ritualisert atferd gjør bestemte handlinger forutsigbare, og gir kommunikasjon om roller og status mellom medlemmer av Forsvaret. Eksempelvis når man som menig møter et befal skal man normalt hilse på vedkommende; gjøre honnør når man ikke er ute i felt.

*”Når du som soldat helsar på ein overordna, er dette teikn på at ein syner vørdnad for militærmakta som symbol på fridom og sjølvstende. Først og fremst viser du respekt for den uniforma ein overordna ber. I andre rekkje kjem honnøren for personen i uniform.”* (UD 17-1 Handbok for soldaten 1965:103).

---

<sup>75</sup> Jeg mener fysisk samhandling og verbal samhandling i denne sammenhengen.

Bourdieu (1994:28) skriver om ”innstiftelsesritualer” som tildeling av egenskaper av sosial natur som i seg selv er ment å virke som egenskaper som er naturlig gitt.<sup>76</sup> Nettopp fastsettelsen av systemets orden i Forsvaret erklæres gjennom ritualene eller som Bourdieu kaller for en *konstituerende handling* (1994:29) som skiller mellom status og plass. ”Det er å tilkjennegi for en person hva vedkommende er, og tilkjennegi for denne at han eller hun bør oppføre seg deretter.” (Bourdieu 1994:31). Rituelle handlinger som oppstillinger av ulik art slik som for eksempel ”formanningen” under førstegangstjenesten er symbolske handlinger, ment å oppfordre soldaten å tilslutte seg Forsvaret ved utbrudd av krigs og krisetilstander.

### 5.2.1 Informantene om ritualer

Oppstillingen er en påminnelse til de som er innenfor og de utenfor om hvor ens plass i avdelingen er og tilkjennegir den status med plikter og rettigheter som følger med de ulike rollene og statusene, og at disse er noenlunde stabile og faste jfr. Bourdieu (1994). ”Sluttet orden” henviser til marsjering og driller, der informantene ser sluttet orden og oppstilling som en del av ritualene som de som er i førstegangstjeneste erfarer. Jeg spurte informantene under feltarbeidet under observasjonen og intervjuene hva de mente om oppstillinger, sluttet orden, marsj og å gå i formasjoner når de er ute i felt på vanlige dager i bataljonen:

***Det er ikke så mye sluttet orden her?***

*Nei, det er det ikke! Altså, det er jo ikke noe vanlig førstegangstjeneste med oppstillinger og sånt noe. Det er det ikke. Og det er egentlig like greit. Du har andre ting å gjøre. Altså, stille opp: ja! Når det trengs er det bra. Marsjere er greit nok. (Grenader 5, TMBN)*

Sluttet orden i form av oppstillinger og marsjering foregår sjeldent i Telemark Bataljon, noe Grenader 5 synes er bra siden arbeidstiden ikke bør eller skal gå bort til slikt. Som profesjonell soldat i Telemark Bataljon må man trene på det som er relevant for hva de kan komme opp i når de sendes på oppdrag. Det er i førstegangstjenesten at man skal bruke tid på oppstilling, marsjering og sluttet orden. Informanten bekrefter dette gjennom utsagnet ”... *Du har andre ting å gjøre*”; grenaderene er profesjonelle soldater, og dette skiller dem fra soldater i førstegangstjenesten som er under opplæring og som ikke skal brukes i internasjonale operasjoner (med mindre de rekrutteres til militære utenlandsoperasjoner jfr. **2.2 i kapittel 2**). Telemark Bataljons soldater forberedes på utsendelse i internasjonale operasjoner. Grenaderene i bataljonen behersker sluttet orden, og gjør det ”... *når det trengs*” i følge Grenader 5. En

---

<sup>76</sup> Bourdieu viser her til innvielses riter som er ment å skille kjønnene fra hverandre, men jeg mener det er anvendbart å se det i sammenheng med ritualer av ulik grad av instituering slik som *kompanioppstilling* og *formanningen*. Disse tilkjennegir skiller mellom ulike statusnivåer, rettigheter og plikter i Forsvaret.

annen informant bekrefter standpunktet, da jeg spurte om det var bra at de ikke hadde oppstillinger og sluttet orden til daglig:

*Ja. Bra at vi ikke har det. Ja... det er ikke det vi skal trene på. Vi skal ikke marsjere inn til... en eller annen krigssone. Vi lærer de vanlige ferdighetene ute i skog og mark. (Grenader 1, TMBN)*

Grenader 1 sier at det er bra at det ikke er så mye oppstilling og sluttet orden i bataljonen. I følge informanten er det ikke det de skal trene på. De er soldater av yrke og trener på å bli bedre og på å vedlikeholde ferdighetene sine ute på øving slik som i ”... ute i skog og mark.” Informanten er eksplisitt på at det er *krigssoner* ulike steder i verden det er sannsynlig at de vil bli satt inn, og at det dermed er kunnskaper og ferdigheter relatert til dette som er viktig, ikke å se flott ut på en oppstillingsplass og paradeformasjoner, noe Hans Majestet Kongens Garde har ekspertise på. Grenader 1 poengterer litt senere ute i intervjuet, at ” ... ja, vi er jo ikke garden for å si det sånn!” Utsagnene til de to informantene sier noe om deres holdning til hva de gjør til daglig og at alvoret kan bli en del av hverdagen deres. Mitt inntrykk av informantens utsagn var at soldatene i Telemark Bataljon ikke ”er til pynt” eller har bør ha samme type uttrykk som Hans Majestet Kongens Garde, men bør trene og vedlikeholde kunnskaper relevante for soldater i Telemark Bataljon.

Under feltarbeidet mitt på Rena poengterte flere av informantene at de var yrkessoldater og ikke i førstegangstjenesten når fenomener i Forsvaret i form av sluttet orden ble nevnt av meg. Holdningene hos informantene til tradisjonelle ritualer som oppstilling og hilsing på befal var i stor grad at dette hørte til mer til førstegangstjenesten enn til jobben deres. Oppstillinger og andre sedvanlige ritualer der kommandostrukturene kommer klart frem, fant i følge informantene mine sjelden sted, og helst bare når større begivenheter skulle finne sted som for eksempel medaljeparader og formelle besøk. Men hva erstatter de tradisjonelle ritualene for at det skal være formell kommunikasjon mellom befalet og grenaderene?

## **5.2.2 Fra ritualisert atferd til arbeidstakerdemokrati?**

Under feltarbeidet ble jeg gjort oppmerksom på fenomenet plenumsmøter i bataljonen. Et eksempel på dette var at jeg under observasjon under feltarbeidet la merke til at den tradisjonelle oppstillingen som jeg forventet å se i Telemark Bataljon var erstattet med plenumsmøter. I stedet for oppstillingen har man oppmøter som for eksempel ”*morgenmøter*” og liknende. Grenaderene og befal møttes i bataljonsbygget, og satt foran ledende befal og fikk

planen for dagens eller øktens virksomhet. Dette fremstår etter min oppfatning som en redusering av distansen mellom befal og grenaderer, der den formelle distansen og disiplinen som sosialiseres inn reduseres. Dette skaper en tilsynelatende lett forflating av den hierarkiske strukturen som finnes i alle militære avdelinger. Et annet fenomen er arbeidsplaner:

*... vi mottar jo våre arbeidsplaner der det står hva vi skal styre med, men; der er jo overordnede mål. Vi har jo 2-ukersplaner pga. overtid og, altså om vi blir utbetalt overtid, timer og sånne ting. Da kreves det 2 ukers varsling. (Grenader 5, TMBN)*

Gjennom at bataljonen er arbeidsgiver for grenaderer og befal, plikter avdelingen å gi to ukers forvarsel om hvilken aktivitet som vil foregå fremover. Dette er en likhetstrekk med et vanlig sivilt arbeidsliv. Slik sett eksisterer det heller ingen usikkerhet rundt hvilke aktiviteter som er på programmet innenfor tidsrommet. Dermed oppstår det forutsigbarhet og trygghet i hverdagen hos informantene rundt hva som skal foregå. Et annet spørsmål jeg hadde til informantene var om de opplevde å ha innflytelse over hverdagen sin:

*Men, vi stiller veldig fritt, ja til å styre tjenesten selv da: det er veldig positivt med å være her! Vi kan komme med innspill hva vil drive med og hva vi trenger å trene på. Vi har ganske stor innflytelse selv da. (Befal 2, TMBN)*

Dette bekreftes av flere av informantene. Det innflytelsen i hovedsak dreier seg om, er innholdet i arbeidsdagen. Hvis informantene opplever at det blir for mye eller for lite av noe, kan de komme med innspill og påvirke innholdet i arbeidsdagen. Innflytelsen dreier seg altså om fordelingen av innholdet, og ikke om man skal bevilge seg mer fritid. Muligheten for å få komme med innspill, og få gehør for hva de mener og ønsker, er noe som oppleves som positivt, slik som Befal 2 sier. Slik sett opplever informantene at de er kompetente til å vurdere egne og ulike behov ved virksomheten sin.

Men det er ikke gitt at alt er like harmonisk mellom befal og grenaderer. Uenigheter, motsetninger og konflikter kan oppstå. Hva slags mekanismer eller former for organisasjon finnes for å løse dette? Informantene fortalte om et eget forum for samtale og dialog på lagsnivå, den minste organisatoriske enheten i troppen. Fenomenet ble kalt "lagsråd", der man kunne ta opp problemstillinger som dukker opp i hverdagen. Dette var satt i system og satt på planen, men kunne i mange tilfeller også oppstå spontant:

*Altså, det som er så greit med de lagsrådene er at vi diskuterer helt åpent på hva vi vil. Hva vi kanskje ønsker av tjenesten fremover. Hva vi mener vi har gjort lite, og hva vi mener, mener at vi kanskje har gjort for mye. (Grenader 2, TMBN)*

I andre sammenhenger når det oppstår motsetninger mellom befalet og grenaderene så finnes det også en mer formell institusjon som skal gi grenaderene en mulighet til å nå frem med synspunkter og kritikk; ”tillitsmannsordningen”. I hele Forsvaret, både i førstegangstjenesten og i Telemark Bataljon finnes denne ordningen. Hvordan fungerer dette i bataljonen?

*Man kan ta opp ting gjennom tillitsvalgte. Kan man også gjøre hvis det er ting man ikke vil si til ledelsen, selv. Ting som er, dritt for å si det sånn. Hvis det er, for eksempel hvis det er befal kanskje da, som ikke oppfører seg i henhold, synes man selv, så er det ikke sikkert at man vil ta det med den da man kanskje er på kanten med da. Da kan man for eksempel ta det gjennom tillitsvalgte hvis man vil det. (Grenader 3, TMBN)*

Dialogen kan føres med ”mellommenn” for å redusere spenningene mellom enkeltpersoner, noe som kan oppleves hensiktsmessig siden befalet besitter mer makt og kontroll enn det grenaderene gjør, selv om de møtes med tillit og respekt for den jobben de gjør og den kompetansen de besitter. Tillitsmannsordningen skal virke som en kanal for kommunikasjon oppover i det militære systemet og samtidig beskytte vernepliktige soldater og grenaderer mot systemet. Til gjengjeld kan det tenkes at uenigheter og konflikter som kanaliseres gjennom tillitsmannsordningen, er med på å skape kollektive konfliktlinjer mellom grenaderer og befal som har motstridende interesser, på alle nivåer ved en militær avdeling.

### **5.2.3 Ikke førstegangstjenesten, men ”flinke kolleger”**

De av informantene som var grenaderer var påpasselige med å påpeke at dette ikke var førstegangstjenesten, men at de jobbet som profesjonelle soldater. Dette ble tydeliggjort for meg flere ganger i observasjon og samtale i under feltarbeidet mitt på Rena. Dette illustreres ved utsagn som kom under intervjuene og observasjonen under feltarbeidet der informantene i samtale skilte mellom det alvorsbetonte i deres jobb, og førstegangstjenesten som opplæring:

*Jeg var med på skytebanen i går. Jeg så at dere har stor tillit i å beherske bruken våpen og skarp ammunisjon? (observert ved skytebane på Rena)*  
*Det er jo også ganske stor forskjell i forhold til vanlig førstegangstjeneste. Det en får oppleve. Så har vi jo øvd, mye, i utlandet, mens vi har vært ute... Det er jo, i en sånn misjon da, så er det jo ganske viktig å kunne beherske det en går rundt å bærer på hele tida. Og der nede øvde vi ganske mye hele tida. Det er jo derfor de har såpass stor tillit til oss også da. Vi øvde jo skarpt. (Grenader 2, TMBN)*

Jeg observerte informantene på skytebanen dagen før intervjuet, og nevner under intervjuet dette for Grenader 2. Med *tillit* mener jeg her for det første at informantene opplevdes som sikre på seg selv i bruken av våpen og ammunisjon. For det andre at det ble åpenbart forventet



av ledende befal at grenaderene skulle kunne behandle våpen og ammunisjon på en sikkerhetsmessig god måte og kunne gjennomføre skyteøvelsene uten at ledende befal detaljinstruerte hver av øvelsene.

Grenader 2s opplevelsen av førstegangstjenesten, var av en annen karakter enn det å være grenader i bataljonen eller være i utenlandstjeneste. Plikter og rettigheter er ulike for vernepliktige og grenaderer. Grenaderer er mer å betrakte som ”fagutdannet” eller ”fagmann” enn under ”opplæring” slik som soldater i førstegangstjenesten. Forventningene til at grenaderene skal kunne omgås våpen og ammunisjon til en hver tid er i større grad rutine Telemark Bataljon. Soldater i førstegangstjenesten har ikke samme grad av tillit til at de skal kunne behandle våpen og ammunisjon på en slik selvfølgelig måte slik jeg observerte informantene på skytebanen under feltarbeidet. Grenaderene møter et større ansvar selvstendighet enn soldater i førstegangstjeneste. Enkelte av befalet går så langt som å kalle grenaderene for kollegaer, noe jeg oppfattet som et uventet begrep brukt om grenaderene:

*Så er det motiverende med soldatene, kollegaene, altså kollegaene på samme nivå er også veldig flinke...(Befal 3, TMBN)*

Begrepet ”kollega” viser til at det er en person som driver med samme fagfelt eller virksomhet som en fagfelle eller arbeidskamerat. Begrepet ”kollega” som Befal 3 bruker, uttrykker en grad av respekt for erfaringene, ferdighetene og kunnskapene hos grenaderene. Informanten gir uttrykk for at befalet ikke alene besitter all kunnskap om det militære som organisasjon. Ettersom Befal 3 kaller grenaderene for kollegaer, virker det som om det er en lett forflatning i hierarkiet på grunnivået i avdelingen. Utsagnet til Befal 3 tilkjenner grenaderene i bataljonen en stor grad av det jeg vil kalle yrkeskompetanse og erfaringsgrunnlag. Flere av grenaderene i undersøkelsen har vært i Forsvaret i lengre tid enn flere av bataljonens yngre befal.<sup>77</sup> Flere av befalet på samme nivå jeg møtte ute i bataljonen, tilkjennega liknende syn på grenaderene som kompetente og erfarne. Dette oppfattet jeg på en slik måte at grenaderene til en viss grad var autonome eller selvregulerende i det de gjorde, slik som eksemplet fra skytebanen.

#### **5.2.4 ”Det er ikke en typisk jobb”**

Jeg hadde i utgangspunktet før feltarbeidet i bataljonen en antagelse om at informantene betraktet virksomheten som en jobb. Alle informantene ble spurt om det å være grenader eller

---

<sup>77</sup> Det legges her vekt på at grenaderene har mye av sin erfaring fra internasjonale operasjoner, og ikke bare fra førstegangstjenesten og som vervet i Telemark Bataljon på Rena til daglig.

befal ble betraktet som arbeid, som en ”vanlig” jobb. Oppfatter informantene noen sterke skiller mellom en sivil jobb og virksomheten deres?

***Er dette en jobb?***

*Ja.*

***En 8 til 4 jobb?***

*Ja, ikke bestandig. Av og til er det mer. Av og til er det mindre. Men selvfølgelig er det en jobb. (Grenader 1, TMBN).*

Det er ingen tvil hos informanten hvor vidt virksomhetene til vedkommende kan ses på som en jobb. Jeg spør om dette en jobb som har normale arbeidstider, der Grenader 1 viser til at det er en del ekstra arbeid ut over en vanlig arbeidsdag i virksomheten deres. I en militær avdeling foregår det virksomhet i form av øving, forberedelser og trening, og periodevis er mer av dette som pågår kontinuerlig over et lengre tidsrom, slik som feltøvelser. I alle jobber kan det komme merarbeid utover vanlig arbeidstid. Grenader 2 sier også noe om dette:

*Ja, det er jo en jobb, men kanskje ikke de faste tidspunktene enkelte har. (Grenader 2, TMBN).*

Det er implisitt at det å være grenader er en jobb, i følge Grenader 2. Informantene kan vise til å være tilsatt i Telemark Bataljon på arbeidskontrakter som ansetter dem på åremål på normalt tre år som stort sett innebærer de samme rettighetene og pliktene andre arbeidstakere i det sivile arbeidslivet har. Grenader 2 viser til at jobben som grenader ikke nødvendigvis følger de tidsrammene andre sivile arbeidstakere har. Man kan ta i betraktning her at mange sivile arbeider overtid, og/eller turnus. Dersom det er slik informantten tenker er det ikke nødvendigvis så stor forskjell når det gjelder tidsrammer. Grenader 2s oppfatning bygger også på hva som gjør jobben som yrkessoldat annerledes, og det er ikke bare ekstraordinær jobbing i form av overtid innenfor leiren, men også øvelser som går over flere dager og internasjonale operasjoner, der arbeidsdagen ikke følger tidsrammer som konkret fastsetter begynnelse og slutt. Informantene gjør gjerne reservasjoner mellom en vanlig ”sivil” jobb og den jobben de selv har, noe Grenader 7 gjør med et konkret eksempel:

***Er det en ”typisk” jobb?***

*Nei. Det er ikke en typisk jobb. Det er ikke alle som går inn i arbeidsdagen og setter seg oppi en Leopard og kjører. Så det... det er ikke noe som kan sammenliknes med en sivil jobb, nei. (Grenader 7, TMBN).*

Virksomheten deres er en jobb sier informantten, men som ikke kan sammenliknes uten videre med en sivil jobb. Informantten svarer på spørsmålet mitt at dette ikke er en ”typisk jobb”, som de jobber man finner i det sivile samfunnet. Grenader 7 begrunner dette med å trekke fram noe av det materielle slik som Leopard stridsvogn, som bare finnes innenfor Forsvaret og

virksomheten der. Informanten opplever at det er en litt uvanlig jobb å være grenader. Informantene er samstemte i synet på hvor vidt det å være grenader kan ses på som en jobb. Arbeidstidene avviker også i noen grad. Ikke minst er det innholdet i arbeidsdagen, slik som materiellet Grenader 7 trekker frem, noe av det som er med på å karakterisere noe av det typiske ved Forsvaret.

### **5.3 Spenning som motivasjon: ”Det er gøy dette her...”**

Motivasjonen var stor blant informantene til ”å reise ut”. Informantene brukte ikke uttrykk som *dra i krig* eller *være i krig*. ”Skarpt” eller ”skarpe oppdrag”<sup>78</sup> er uttrykk som brukes i om utenlandsoppdrag, når det er alvor. ”Å reise ut” eller ”komme seg ut” er uttrykk informantene bruker som henviser til å delta i internasjonale operasjoner, og kan også vise til et ønske eller lyst til å delta når uttrykket brukes. Å ”ha vært ute” er et uttrykk som brukes hvis man har deltatt i internasjonale operasjoner tidligere. Deltakelse i utenlandsoppdrag i konfliktområder kan virke spennende og forlokkende på mange. Hva forteller informantene om å reise ut på oppdrag? Er det spennende å gjøre dette ”skarpt”, når det er alvor? Grenader 4 forteller:

***Er det å komme seg ut som lokker?***

*Ja! Det er jo det som lokker. Å bare drive rundt her - hvis du skal drive rundt på Rena i 6 år, i 3 år, 6 år, altså, det hadde ikke, det hadde ikke gått. Det hadde blitt for kjedelig. (Grenader 4, TMBN)*

Det er utenlandstjeneste som Grenader 4 har mest interesse av, siden informanten har valgt å verve seg. Grenader 4 mener, at det er å få reise ut som er det som skaper hovedmotivasjonen for å være vervet i Telemark Bataljon. Å bare drive rundt på Rena blir ikke spenningsskapende eller utfordrende. Virksomheten i Forsvaret er ikke spenningskapende på lengre sikt, dersom virksomheten kun skal foregå hjemme i Norge. Å være på Rena i mange år uten å få reise på utenlandsoppdrag blir for trivielt og hverdagslig for Grenader 4. Å reise ut i internasjonale operasjoner skaper spenning, gir nye opplevelser og muligheten til å få se noe annet enn Rena. Informanten forteller om hvordan vedkommende opplever det å være på utenlandsoppdrag:

*Har gjort det såpass mye, og forandring, det hadde ikke gjort noe. Du... det er gøy å gjøre dette her skarpt, når det er virkelig oppdrag. Da er det gøy. Men, du kommer til et metningspunkt: du har lyst å prøve noe annet. (Grenader 4, TMBN)*

---

<sup>78</sup> Skarpe operasjoner er militære operasjoner i konfliktområder eller har krigsliknende tilstander der bruk av militære maktmidler kan komme til å bli brukt i bestemte situasjoner.

Jeg vil trekke frem to ting i informantens utsagn. Det ene omhandler at informanten har vært mye i Forsvaret både hjemme i Norge og i utenlandsmisjoner, mens det andre er det som oppleves lystbetont i virksomheten. Det er ute på oppdrag i utenlandstjeneste informanten innrømmer at spenningsmomentet ligger. Det er dette som er gøy, eller lystbetont, når risiko er tilstedeværende. Risiko betegnes av Forsvaret selv som *trusselnivå* som har graderingene lavt, middels og høyt.<sup>79</sup>

Mitt inntrykk av informantene var at dette har noen likhetstrekk med risikosport eller risikoaktiviteter, der fare for liv og helse virker spenningsskapende. Breivik (1999a) definerer risikosport eller risikoaktiviteter som "... aktiviteter som kan medføre fysisk skade eller død..." (1999a:5) og Breivik nevner en rekke aktiviteter som eksempelvis klatring, elvepadling, hanggliding, alpint, fallskjermhopping, dykking, racerbilkjøring og boksing som risikofylte aktiviteter i denne sammenhengen. "Sentralt her er at dette er noe som velges frivillig med en bestemt motivasjon som drivkraft, og at det er knyttet fysisk risiko og fare til aktiviteten." (Breivik 1999a:5).

Med skarpt kan Grenader 4 mene to ting: enten skarpskyting på skytebane og/eller skytefelt, eller utenlandsoppdrag. Her henviser informanten til utenlandsoppdrag. Informanten uttrykker hvordan spenningen oppleves under utenlandsoppdrag, kanskje spesielt under oppdraget som Telemark Bataljon hadde i Irak i tidsrommet juli 2003 til januar 2004, der risikoen og spenningen var høy. Ønske om risikotaking er åpenbart en del av motivasjonen blant informantene. Dette gjør informantene frivillig. Men Grenader 4 sier at alt har et metningspunkt, der vedkommende ønsker å gjøre noe annet. Å oppleve forandring er viktig for flere av informantene slik at man ikke blir for lenge på et sted, og ikke utsettes for spenningen for lenge. Spenningen blir etter hvert opplevd mer og mer som en slitasje, kanskje spesielt når trusselnivået er høyt eller øker. Endring kan ganske enkelt være å få andre oppgaver i hverdagen, eller å komme hjem til Norge etter å ha vært utsatt for risikoen slik som i Irak. Grenader 2 beskriver hvorfor variasjon oppleves som meningsfylt:

*Men, så var det med å komme seg ut, ikke sant? I stedet for å være i Norge og trene på det samme øvingsfeltet hele tida. Så komme seg ut blant de landene vi samarbeider med og kanskje ha noen øvelser, og diverse da. Så det er jo et pluss da, å komme seg ut i en... å få et oppdrag. Få et konkret oppdrag! Ja. Ikke det at en, higer etter det å komme ut å, å skyte i ville vesten men å komme seg ut å*

---

<sup>79</sup> Forsvaret bruker begrepet trusselnivå som betegnelse på risikoen ute i operasjonsområdene, som graderes etter hvor stor risiko Forsvaret vurderer den lokale situasjonen. "Høyere trusselnivå i Kabul", <http://www.mil.no/start/article.jhtml?articleID=112014> (åpnet 08.12.2005).

*oppleve nye ting og nye erfaringer. Det er jo det en vokser på, og ikke sitte her hjemme og, smøre matpakke og springe rundt i skogen. (Grenader 2, TMBN)*

Her viser Grenader 2 til meninger med å komme seg ut. Den første meningen er å få reise på øvelser i de land som er Norges samarbeidspartnere i NATO, mens den andre meningen er å reise ut i internasjonale operasjoner. Å stadig befinne seg i de øvingsfeltene som informanten viser til hjemme i Norge oppleves som kjedelig i lengden, mens det å reise ut på øvelser i utlandet virker mer spennende og motiverende. Det er noe nytt, og i andre land slik at man får sett seg litt rundt i andre NATO-land. Dette oppleves som eksotisk, det å få oppleve noe annet, litt i likhet med det å reise ut på oppdrag.

Grenader 2 synes det er motiverende å komme seg ut i utenlandsoppdrag, og i 5.1.1 refererte jeg til hvordan vedkommende uttalte seg om å bli hekta på det militære systemet. I dette utsagnet forteller informanten at det å få oppleve noe nytt og få nye erfaringer er en viktig motivasjonsfaktor. Å reise ut til konfliktområder i andre deler oppleves som eksotisk og annerledes fra det man opplever i Norge. Det å befinne seg kun i Norge som yrkesmilitær er ikke tilstrekkelig for informanten, og oppleves som kjedelig i lengden, i likhet med Grenader 4, når denne sier at det å oppholde seg i 3-6 år eller to kontraktperioder blir for kjedelig.

Informantenes ønsker om å reise ut internasjonale operasjoner har et element av å ønske å påta seg fare. Gunnar Breiviks studie "Risikotaking i sport" (1999a) gir en anvendbar innfallsvinkel, siden ønske om risikotaking er en del av motivasjonen hos informantene. Risiko kan påtas eller påføres, og Breivik skiller mellom aktiv og passiv risikotaking. (1999a:23). Aktiv risikotaking er handlinger som en person påtar seg selv gjennom å oppsøke fare eller utsette seg for fare, mens passiv risikotaking er risiko som påføres en person utenfra. Breivik skiller videre mellom *fri, presset og tvunget situasjon for risikotakeren*. (1999a:23). Fri situasjon vil si at risikotakeren er helt fri i sitt valg av aktivitet og situasjon, mens presset situasjon vil si at risikotakeren utsettes for sosialt press til å handle på bestemte måter. I en tvunget situasjon vil risikotakeren være tvunget til å gjøre bestemte farefulle handlinger.

Jfr. Breivik er informantene i en tvunget situasjon i forhold til risikotaking. Det skal tas med at som andre arbeidstakere så har informantene anledning til oppsigelse av sine stillinger. Muligheten til å "forlate stedet" er på samme måte begrenset hvis informantene står i en situasjon med risikotaking. Grenaderer og befal i Telemark Bataljon frivillig har valgt dette som yrke, utsetter de seg frivillig for fare dersom de blir sendt ut til et konfliktområde. Dette oppgis også som en del av motivasjonen slik Grenader 4 og Grenader 2 gjør. Samtidig er det

ikke opp til den enkelte grenader og befal hva de vil utsette seg for av ulike faremomenter. Faremomentene i internasjonale operasjoner kan være mange og ulike. Faremomenter kan ligge i alt fra trafikkulykker, sivil motstand som demonstrasjoner, farlige eksplosiver som miner og blindgjengere, og væpnet motstand som terror og aktiv krigføring. Kontrakten med Forsvaret gir ikke mulighet for å reservere seg mot de ulike faremomentene som måtte finnes, med mindre man sier opp stillingen sin. Slik sett kan man si at informantene befinner seg i en situasjon der to av innfallsvinklene Breivik viser til er til stede; både fri og tvungen situasjon.

### 5.3.1 Penger som motivasjonsfaktor

For de fleste som skal ha noe å jobbe med, er lønn en motivasjonsfaktor. Penger, i form av lønn og ulike godtgjøringer og tillegg, er kilder til anseelse både innad i systemet og ellers ute i samfunnet. Informantene referer ofte til ”hva folk tror” soldater på utenlandsoppdrag tjener. Lønnstilbudet Forsvaret gir til soldater som reiser i utenlandsmisjon kan virke høyt når grunnlønn og ulike tillegg tas med. Et eksempel på dette er ”risikotillegget”, og utbetales når soldater i utenlandstjeneste befinner seg i områder som av Forsvaret vurderes som særlig risikofylte. Informantenes betraktninger rundt hva de tjener er i stor grad nyansert når de selv vurderer pengenes betydning for motivasjonen:

*Jeg synes ikke jeg tjener så bra jeg, for å være helt ærlig. Nei jeg synes ikke det. Da jeg var i Irak så... hadde jeg vært hjemme og vært på øvelse i 14 dager i løpet av en måned så hadde jeg tjent det samme som vi gjorde nede i Irak. Man er jo mye ute på øvelse og da tjener man jo bra absolutt. Men når man er ute så tjener man ikke så bra, som folk hjemme tror at man gjør, for eksempel. Jeg tjener vel over gjennomsnittet, det gjør jeg vel. Men nå tenker jeg ikke så veldig mye på pengene; det er jobben, jeg synes det er en interessant jobb, og spennende. Penger er ikke noen motivasjonsfaktor, nei. Det er selvfølgelig greit å ha penger til å betale bidragene og sånne ting. Men de er ikke noen motivasjon. (Grenader 8, TMBN)*

Jeg vil legge vekt på tre momenter i dette utsagnet. Først er det betraktninger rundt lønnsnivået vedkommende som grenader har. Det andre er betraktninger rundt hva andre tror om lønnsnivået. Det tredje er betraktninger rundt penger som motivasjonsfaktor for å være vervet i bataljonen. Informanten mener at denne ikke tjener så veldig godt og viser til en motsetning mellom hva informanten tjener når vedkommende er på øvelse i Norge, og hva informanten tjente i Irak. Er grenaderene mye på øvelse en måned, eksempelvis 14 dager som informanten nevner kan en grenader tjene omtrent det samme som hva vedkommende ville gjort på utenlandsoppdrag i Irak noe Grenader 8 ser som motsetninger. Befinner informantene seg i Irak på utenlandsoppdrag, og er utsatt for en viss risiko siden området er konfliktfylt. Soldater i

utenlandstjeneste kan bli utsatt voldshandlinger. I Norge i fredstid utsettes ikke soldater for voldshandlinger eller trusler om dette.<sup>80</sup>

Et fellestrekk for gruppen av informanter jeg intervjuet, er at de påpeker at de ikke tjener så bra som ”*mange tror*”, og de referer slik informanten i utsagnet her til andre, og da kanskje særskilt til de sivile utenfor Forsvaret gjennom utsagnet folk her hjemme. Hva andre mener eller tror om lønnsnivået til de som reiser i utenlandstjeneste er noe Grenader 8 og andre informanter reflekterer over. Det økonomiske ved å verve seg eller dra i utenlandsmisjon er noe som trekkes frem av Forsvaret selv når det skal rekruttere. Siden mange tidligere har reist på utenlandsoppdrag, finnes det en viss grad av bevissthet rundt lønnsnivået ute i det sivile samfunnet. Utenlandstjeneste er ikke så økonomisk lukrativt, tatt i betraktning at grenaderer og befal tjener like bra eksempelvis som i utenlandstjeneste dersom de har en del øvingsdøgn hjemme i Norge slik Grenader 8 ser det.

Penger eller økonomi er ikke motivasjonsfaktoren for å være yrkesmilitær, ifølge informanten. Det er jobben i seg selv som er interessant og spennende. Innholdet i hverdagen er interessant og spenningen eller spenningsmomentet den kan innebære, er det som er de viktigste årsakene til å velge de militære som yrke. Informanten sier det er *selvfølgelig greit å ha penger* for å kunne betale de økonomiske forpliktelsene og ulike utgifter. Slik sett er penger viktige, siden de skaper balanse i hverdagen i forhold til forbruket av utgifter og andre behov. Grenader 5 sier at penger motiverer:

*Ja penger motiverer jo. Men så godt tjener vi aldeles ikke! Men... klart man ville ikke jobbe gratis, det gjør man ingen plasser. Regner jeg med! Som folk flest. Men det er den kombinasjonen, spesielt det med kameratskap og det man opplever sammen, og sånn som vi har vært ute nå i Irak, et helt gjeng og kom tilbake og, og driver med hvert fall nå i starten med kjedelige hverdagslige ting. Men slutter man i Forsvaret så savner man de morsomme tingene. (Grenader 5, TMBN)*

I likhet med grenader 8 mener Grenader 5 at grenaderene i bataljonen ikke tjener så godt, og understreker det med at grenaderene i bataljonen tjener *aldeles ikke* så godt. Dette viser til en form for oppfatning blant informantene av at sivile tror at de som jobber i Forsvaret som grenader og/eller er i utenlandstjeneste tjener svært godt eller bedre enn de fleste. Grenader 5 mener at man som grenader tjener det samme som folk flest, litt i motsetning til Grenader 8

---

<sup>80</sup> Det forekommer slagsmål i ulike sammenhenger mellom soldater. Når soldater har permisjon i kombinasjon med alkohol at det oftest forekommer det slagsmål mellom soldater, og mellom soldater og sivile. Under mitt intervju 26. februar 2004, med Rune Jakobsen daværende bataljonsjef for Telemark Bataljon sa han at det forekom svært sjeldent blant bataljonens soldater. I følge Rune Jakobsen hadde Telemark Bataljon lav toleranse for dette.

som antok at grenaderene tjener mer enn gjennomsnittet av befolkningen i Norge. Jeg skal ikke gå inn på lønnsnivået til informantene i oppgaven, men jeg vil kort vise til at informantene grenader 8 og grenader 2 henviser til en utbredt oppfatning av at man som soldat i utenlandstjeneste har høy lønn.

Årsakene til dette kan ligge i at soldater som tjenestegjorde i FN- og NATO-styrker har hatt relativt sett god lønn eller høye utbetalinger. Relativt lave økonomiske utgifter; kostnader til husvære og mat osv. kan i tillegg ha spilt inn på det private forbruket. Det private forbruket har sannsynligvis blitt lagt merke til av omgivelsene i Norge, gjennom hva soldatene selv kan ha uttrykt om sitt lønnsnivå, økonomiske goder og forbruk. Spesielt gjenstander i form av klokker, klær, smykker og andre materielle gjenstander brakt med hjem er symbolske uttrykk for velstanden blant soldater i utenlandstjeneste og kan ha bidratt til denne oppfatningen om soldatenes lønnsnivå. Grenader 5 rettferdiggjør sin motivasjon i form av lønn og økonomiske goder ved å begrunne det med at vedkommende ikke vil jobbe gratis, og viser til at det vil folk ellers heller ikke gjøre. Lønn for innsats mener informanten enhver vil ha uansett hvilken jobb de måtte ha. Senere i intervjuet sier Grenader 5 dette:

*Ja... man reiser ikke ut pga. lønna. Men, klart det er med på å legitimere det litt, altså: i hvert fall på den måten at hvis politikerne vil sende oss ut, så gir de oss i hvert fall belønning for den risikoen du tar. Altså går det "gæli" så har man ikke gjort det for slikk og ingenting. (Grenader 5, TMBN)*

Lønn er viktig i forhold til å vurdere om det å jobbe som grenader er interessant, og en motivasjonsfaktor når den vurderes opp mot de utfordringene og risiko en vervet kan møte. Min oppfatning er at informanten begrunner noe av sin motivasjon til å la seg utsette for risiko, ved at den økonomiske gevinsten er tilstrekkelig høy. Videre forstår jeg informanten slik at høy lønn og økonomiske goder kan fungere som lokkemiddel til å rekruttere soldater, samtidig som det legitimerer det politiske systemets mulighet og eventuelle beslutningsvilje til å sende soldater på risikofylte utenlandsoppdrag.

### **5.3.2 Kameratskap som motivasjonsfaktor**

Lønn er ikke tilstrekkelig som motivasjonsfaktor alene, slik jeg viser ved Grenader 5 sin uttalelse i 5.3.1. Kombinasjonen av kameratskap og opplevelser som er det som er hovedmotivasjonen hos Grenader 5. Relasjonene til de man til daglig omgås "ansikt-til-ansikt" er viktige. Informanten bruker begrepet kameratskap som kan vise til både arbeidsrelasjoner og vennsrelasjoner. De man jobber og omgås til daglig, er de man deler opplevelsene med.



Dette er det viktigste når soldatene kommer hjem fra Irak og de kjedelige og hverdagslige tingene må gjøres, slik Grenader 5 sier. Grenader 8 forteller om hva som motiverte vedkommende:

***Hvorfor valgte du å bli grenader? Hva er årsaken til det?***

*Jeg syntes det virket veldig spennende, en utfordring som jeg sa mange ganger nå. Det er aldri 2 like dager, liksom. Det er alltid noen endringer. Så får jeg lov til å, å reise ut. Og det er; KFOR ga meg mersmak. Og det; jeg har alltid ønsket å reise ut til Libanon og sånt når jeg var liten liksom, det jeg syntes så spennende ut og sånt. Og...*

***Så å "reise ut" og komme...***

*Opplevelsen! Og kameratskapen er unik. Det tror jeg ikke hvert fall du kan få i et sivilt arbeidsliv. Jeg har ikke opplevd det når jeg har arbeidet sivilt.*

*Kameratskapen i gjengen du jobber i lag med, den er jo unik. (Grenader 8, TMBN)*

Informantens utsagn har fire momenter jeg vil feste meg ved. Spenningsmomentet, variasjon i hverdagen, begynnende motivasjon i ung alder og kameratskapen informanten har opplevd i Forsvaret. Grenader 8 forteller at Forsvaret virket spennende, og relaterer inntrykk vedkommende hadde av Forsvaret til da vedkommende var barn. Forsvaret må ha blitt oppfattet som noe spennende og attraktivt. Dette likner utsagnene til informant Befal 1 og Grenader 6, der interessen for Forsvaret startet i ung alder. Interessen for det militære motiverte informantens. Informanten nevner Libanon<sup>81</sup> spesifikt i denne sammenhengen.

Spenningen relateres til at det er forbundet med fare i utenlandsoppdrag. Grenader 8 sier at det virket utfordrende og viser i utsagnet til å ha påpekt dette flere ganger under intervjuet. Hverdagen er preget variasjon, og det gjør hverdagen mindre rutinepreget og ensformig. Utfordringen ligger i å mestre ulike situasjoner i hverdagen, fysisk, psykisk og sosialt. Det ligger en viss risiko forbundet med det å reise ut i en militær avdeling til konfliktområder rundt om i verden. Fare kombinert med den militære konteksten kan oppleves attraktivt, spennende og som noe actionrelatert. Dette er noe informantens også frivillig ønsker, etter erfaringene med å ha vært i KFOR-styrkene<sup>82</sup> i Kosovo

Det sosiale elementet i hverdagen er av stor betydning for informantene. Soldatene jobber og lever i en sosialt sammensveiset gruppe med tette sosiale bindinger. Grenader 5 påpeker det sosiale elementet i Forsvaret, de man samhandler med til daglig og forvalter erfaringene og opplevelsene med. Å dele de ulike erfaringene styrker samholdet mellom soldatene, særlig mellom de som samhandler ansikt-til-ansikt i hverdagen. Grenader 8 sammenlikner sine

---

<sup>81</sup> Norge deltok mellom 1978-1998 i FN-styrkene i Libanon: UNIFIL (United Nations Interim Force In Lebanon), "Norsk deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner", <http://www.mil.no/intops/start/historie/> (åpnet 28.2.2005).

<sup>82</sup> KFOR er forkortelse for "Kosovo Force", den NATO-ledede fredsbevarende styrken i Kosovo.

opplevelser og erfaringer i Forsvaret og det sivile arbeidsliv. Vektleggingen av kameratskapet i Forsvaret som noe unikt i forhold til sivil arbeidsliv forteller noe om informantens opplevelse av sosial integrasjonen i og utenfor Forsvaret, og at det sosiale elementet er en viktig trivsels- og motivasjonsfaktor for å fortsette i Forsvaret.

### 5.3.3 Ideologiske motivasjoner?

Under intervjuene stilte jeg informantene spørsmålet ”Er dette et kall?” eller om informantene opplevde det de gjorde som et ”kall”. Spørsmålet mitt konfronterer informantene med hva slags hovedmotivasjon som ligger bak et ønske om å jobbe i organisasjonen Forsvaret. Intervju er en form for dialog, der meninger og refleksjoner dannes hos både forskeren og informanten i løpet av intervjuet. Informanten må kanskje ta stilling til spørsmål som vedkommende ikke har reflektert særlig over eller forholdt seg til tidligere, noe jeg vil reflektere over metodologisk.

Tove Thagaard (1998:88) skriver at ”*Et problem i mange undersøkelser er at spørsmålene er for abstrakte og generelle*”. Jette Fog (1994:73-74) skriver at et symptom på teoretisk overstyreelse vil være at spørsmålene er abstrakte. De vil ligge teorinært til forskerens teoretiske horisont, og ikke til de hverdagsnære begreper til informanten. I slike tilfeller vil informantens bruk av forskerens begreper fjerne vedkommende fra det erfaringsnære, og over i forskerens mer abstrakte begrepsverden. Det er i følge Fog (1994) den konkrete erfaringen forskeren vil ha tak i, og de begreper som forskeren introduserer kan føre til en lukking fra informantens erfaringsverden.

Intervjuformen, eller *intervjuoppfattelsen* (Olsen 2002) som er benyttet under feltarbeidet, er av typen *etnografiske intervju*. Her beskrives ”... *kulturer, som informanter inngår i og er en del af, og som er meningsskapende for dem...*” ut fra deres egne perspektiver, og at det etnografiske intervju ”... *forutsetter, at informanter og det språk, de anvender, er i fokus.*” (Olsen 2002:79). I denne sammenhengen sier Olsen at det er viktig å stille spørsmål han kaller *probes*; som betyr sonderinger eller utforskning. Disse er av ulik type: ”*deskriptive spørsmål, struktur- og kontrastspørsmål.*” (Olsen 2002:79). Slike spørsmål er ment å få informanten til å reflektere over bestemte forhold. Informantens refleksjon i denne typen spørsmål kan gi adgang til informasjon som ellers hadde blitt fraværende i intervjusituasjonen.

Bruken av begrepet kall kan ha tre betydninger under intervjusituasjonen. Det første er en opplevelse av oppfordring til å gjøre noe som eksempelvis en type arbeid, en opplevelse av å

ha en indre livsoppgave, gjerne noe man er forutbestemt eller utvalgt til. Det andre er en opplevelse å ha en misjon gitt ut fra religiøs overbevisning, at man eksempelvis har et kall fra gud. Det tredje viser til å oppleve seg eller være kalt ut til noe, slik som en innkalling fra Forsvaret. Hva er i så fall en opplevelse av kall i Forsvaret? Vil det for eksempel være å bidra til fred, sikkerhet og demokrati gjennom humanitære operasjoner? Noen informanter er konsekvente på at virksomheten deres i Forsvaret er en jobb og ikke et kall. Andre informanter gir andre svar på dette spørsmålet:

***Er dette en jobb, eller et kall?***

*Jeg vet ikke hva jeg skal si; for meg er det en jobb. Men... jeg føler også for min egen del, at det er den rette plassen for meg å være. Så det er en jobb jeg trives veldig med og, jeg sier det er en jobb: men det er kanskje et kall også! Jeg trives så godt at... hvert fall sånn som jeg føler det nå, er dette absolutt rette plassen for meg å være, i Forsvaret. (Befal 1, TMBN)*

Forstår informanten hva jeg spør om? Befal 1 stiller ikke spørsmål med hva jeg mener med begrepet kall og viser tilsynelatende å forstå meningen. På spørsmålet mitt svarer informanten her at virksomheten er en jobb for vedkommende. Men jobben er ”kanskje et kall også”, og kan med dette mene at jobben virker selvutviklende. Det som informanten gjør til daglig i jobben er så meningsfylt at vedkommende ønsker å fortsette å jobbe i Forsvaret. Det kan ligge et element av opplevelse i form av *selvrealisering* hos informanten i utsagnet. Selvrealisering, eller selvutfoldelse innebærer ”... å velge på grunnlag av det som gir mening for en selv...”(Frønes, Kjølørød 2003:298).

Det er rimelig å anta at en opplevelse av selvrealisering hos informanten ligger i trivsel og utbytte av innholdet i virksomheten til daglig. Dette gjør det meningsfylt å fortsette å jobbe i Forsvaret også i fremtiden for Befal 1. En jobb i denne sammenhengen er å påta seg en virksomhet for å ha et økonomisk inntektsgivende arbeid. Hobby er noe man frivillig velger ut fra interesse og oppleves som noe lystbetont. Et kall er mer alvorstynget og følger en eller annen form for overbevisning i form av en opplevelse av å ha en misjon eller et oppdrag i livet. Det å oppleve selvrealisering er å oppleve at man gjør noe meningsfylt for sin egen del som og gir utbytte i form av utvikling av egen person. Dette er motivasjon utover å se behovet bare for lønnsinntekt eller sosial trygghet og stabilitet.

Et kall kan også være opplevelse av å være utvalgt og at det å få delta i en bestemt form for virksomhet er et privilegium. Å bli yrkesmilitær er ikke noen selvfølge, og å ha en jobb som grenader kan oppleves som et privilegium. Ikke alle som søker får anledning til det. For å få adgang til å jobbe som befal legges det noen flere kriterier til grunn, slik som utdanning,

utvelgelse og egen motivasjon. Forsvaret har et utdannings- og seleksjonssystem som velger bort de som ikke oppfyller kriteriene. Den gir også status og rolle i det hierarkiske systemet i Forsvaret, og mulighet for avansement og en videre karriere. Å få jobbe som befal kan også oppleves som et privilegium man er blitt utvalgt til. Jeg spurte Grenader 1 om vedkommende oppfattet dette som et kall siden vedkommende gjentatte ganger hadde søkt tilbake til Forsvaret:

***Du ser ikke på dette som et kall?***

*Nja... mulig, mulig, som sagt det er 10. året her nå sånn.*

***Kall eller egeninteresse?***

*Ja det blir som hobby og jobb i ett. Hehe. (Grenader 1, TMBN)*

Informanten bruker begrepet ”hobby” om virksomheten. En jobb er i denne sammenhengen å påta seg inntektsgivende arbeid, virksomhet som skal sikre økonomisk gevinst for den som påtar seg det. En hobby er virksomhet som gjøres som rekreasjon. Hobbyer er typer av virksomhet som velges ut fra interesse og oppleves lystbetont i stor grad. En hobby er ut fra at den velges gjennom individuell tilslutning en virksomhet som sjelden gir noen økonomisk gevinst, og dermed gjerne blir en økonomisk utgiftspost. Grenader 1 opplever sin interesse for Forsvaret som motiverende. En grad av lystbetonhet i det å være i virksomheten kan gi utbytte i form av en opplevelse av selvutvikling. Befal 3 gir konkrete uttrykk for at deler av virksomheten oppleves som rekreasjon og sier under intervjuet:

*... men stort sett har jeg hatt det veldig, veldig bra! Klart altså, alt er ikke, alle jobber ikke like interessante, men, ”overall” har det vært interessant. For du får jo opplevd så veldig mye! Vi bruker å snakke om, vi gjør jo ting som: altså vi gjør jo ting og får penger for det som andre må betale penger for å gjøre. Du kan bare tenke på det å være ute i skogen, å være på øvelse! Folk tar seg ferie for å være i skogen. Vi får lønn for det. (Befal 3, TMBN)*

Informanten forteller om det å oppleve at innholdet i virksomheten gir mening i forhold til både opplevelser og lønn. Jobben er meningsfylt når informanten viser til sammenhengen mellom at den er interessant, opplevelsesrik og gir økonomisk avkastning. Dette er kriterier som er viktige for informanten, og at vedkommende får være ute i naturen og oppleve ting som kan være utfordrende og spennende. Dette er elementer som Befal 3 opplever som selvutviklende, som gir mening i seg selv. Ikke alle kan få i ”pose og sekk” i jobben sin, som det å få være ute i naturen og samtidig bli betalt for å være der.

Informanten sammenlikner jobben i Forsvaret ute i *felt* med rekreasjon de sivile har i friluftslivet. Informanten skaper en motsetning mellom de yrkesmilitære som betales for å være på jobb ”i skogen” som vil si å være i felt i det militære fagspråket, mens ”folk” eller de sivile,

drar til skogen på fritiden sin. Det er litt *friluftsliv* i å jobbe befal eller grenader i en militær avdeling slik Befal 3 opplever det. Det ligger det en kontrast i måten informantene fremstiller friluftsliv som rekreasjon til mennesker i samfunnet. Informantene synes å oppleve det å være ute i felt i som rekreasjon, med positive opplevelser, som kan være spennende og selvutviklende.

## 5.4 Veien ut av Forsvaret

Har informantene noen framtidsplaner for hva de skal gjøre fremover? Eventuelt etter at den militære karrieren slutter? Siden informantene var klar over at deres ansettelse på åremål i Forsvaret var tidsbegrenset, var jeg interessert i å vite hvordan de så for seg sin karriere i nærmeste framtid. Forsvaret har satt alderbegrensninger på soldatene avhengig av hvilken karrierebane de har i Forsvaret, med aldersbegrensning på 35 år (38 år unntaksvis) på avdelingsnivået på soldater som er kontraktsbefal/avdelingsbefal og grenaderer.<sup>83</sup> Karrieren i Forsvaret er en *midlertidig karriere* som slutter relativt tidlig. Dette legitimeres av Forsvarets ledelse gjennom i hovedsak to argumenter: det første er at soldater på avdelingsnivå først og fremst må være fysisk og mentalt skikket til å møte de krav som operative systemet i Forsvaret stiller. Det andre argumentet er at dette gir muligheten for *to karrierer*;<sup>84</sup> en karriere i Forsvaret og en karriere nummer to sivilt etter denne, der det for avdelingsbefalet opparbeides en økonomisk bonus etter 10 års Forsvaret. Denne bonusen er ikke knyttet til krav om etterutdanning for avdelingsbefalet, og betraktes heller ikke som lønn. Forsvarets ledelse håper at dette vil gi dem som har arbeidet i Forsvaret i 10 år eller mer og frem til 35 års alder muligheten til å starte karriere nummer to.

For vervede soldater, kan ansettelse som vervet soldat skje fra 18 til 35 år etter avtjent førstegangstjeneste, på åremålskontrakter vanligvis på 3 år, maksimalt tillatt grense er til sammen 10 år, mens normal samlet åremålskontrakt på 6 år.<sup>85</sup> Det opparbeides en økonomisk bonus for hver kontrakt, som avgrenses i forhold til kontraktens lengde, og er i likhet med avdelingsbefalets økonomiske bonuser ikke knyttet til krav om etterutdanning. I rapport fra arbeidsgruppe til forsvarsdepartementet: "*Vilkår og statushevende tiltak for vervede*",

---

<sup>83</sup> Yrkesbefal er pr. definisjon krigsskoleutdannet og/eller høyskoleutdannet sivilt/militært eller har teknisk høyere utdanning. Kontraktsbefal/avdelingsbefal har i prinsippet stort sett grunnleggende befalsutdanning og arbeider i hovedsak på avdelingsnivå i Forsvaret.

<sup>84</sup> "Hva er avdelingsbefal?", <http://www.mil.no/haren/tradok/start/aktuelt/article.jhtml?articleID=102515> (åpnet 17.6-2005)

<sup>85</sup> Forsvarsdepartementet, rapport fra arbeidsgruppe, avgitt 15. september 2004: "*Vilkår og statushevende tiltak for vervede*", side 8. [http://odin.dep.no/filarkiv/222338/Vervede\\_vilkar\\_rapporten\\_300904.doc](http://odin.dep.no/filarkiv/222338/Vervede_vilkar_rapporten_300904.doc) (åpnet 17.6 2005).

(Forsvarsdepartementet: 2004: 17-20), fremlegges forslag til studiepakker og etterutdanning etter 6 til 10 års kontraktstid. Forsvaret ser en problematikk med utdanningsnivået til de vervede i forhold til alder dersom vervede blir i Forsvaret til de fyller 35 år. Forsvaret tilbyr utdanning som gir muligheter på det sivile arbeidsmarkedet, slik som Grenader 5 her forteller:

*Det er lagt opp til sertifikater og sånne ting; både militært og, ja i militær regi: man kan ta lastebillappen og buss og kraner, og så har man noe sivilt, MC-lappen<sup>86</sup> og sånne ting. Som man faktisk kan få støtte til. De har ikke lagt opp til at man skal være her til man er 30, så står man der man var: like grønn som da man gikk inn gjennom porten, men så har man kanskje fått litt mer grunnlag å stå på.*  
(Grenader 5, TMBN)

Informanten forteller at man kan få støtte til en rekke kurs i Forsvaret, som gjerne er av praktisk art. Noen er yrkesrettede og retter seg særlig mot ulike lastebiler, busser og maskiner. Andre kurs går på egne interesser og hobby, slik som MC-lappen. Informanten mener at Forsvaret ikke ønsker at grenaderene skal bli for lenge i systemet, men tilrettelegger for noen kurs og gir økonomisk støtte til disse som kan gi økt yrkeskompetanse etter endt karriere i Forsvaret. Siden man ikke kan ha en livslang karriere foran seg i Forsvaret, kan man ha få et ”grunnlag å stå på” gjennom å ta de utdanningstilbudene som finnes i Forsvaret.

Grenader 5 sier også at man kan komme til å avslutte sin karriere i Forsvaret uten å ha et spesielt utbytte som kommer en til gode. Dette kan være å spare penger til andre formål til for eksempel utdanning, eller få en yrkeskompetanse som etterspørres andre steder i arbeidslivet. ”Å gå inn porten” og ”å gå ut porten” uttrykker symbolsk når tjenestetid begynner og slutter i Forsvaret, enten det er som vernepliktig eller ansatt.<sup>87</sup> Det er ikke sikkert at Grenader 5 har funnet ut hva vedkommende ønsker gjøre videre når den militære karrieren slutter, og dette problematiserer informanten gjennom å si å gå ”like grønn” ut som da man gikk inn. Informanten er usikker på hva vedkommende ønsker å gjøre etter karrieren i Forsvaret. Grenader 4 sier også noe om denne usikkerheten:

***Kunne du tenkt deg å jobbe som det sivilt? (det du er utdannet til)***

*Nei! Det kunne jeg ikke. Det er det som er litt av problemet, at jeg ikke vet helt hva jeg har lyst til. Og da, er det å melde seg på, å bare gå på skole bare for å gå på skole; det ser ikke jeg som noen grunn til egentlig, når jeg ikke helt vet hva jeg vil. Og da, når de lovte utdanning her, så tenkte jeg...*

***... å se nærmere på det?***

*Ja.* (Grenader 4, TMBN)

---

<sup>86</sup> MC-lappen er forkortelse for motorsykkelsertifikat.

<sup>87</sup> Med ansatt menes her både de som er på åremålskontrakt slik som grenaderer og engasjert befall, og de som er krigsskoleutdannet og/eller har høyere utdanning i Forsvaret som er ansatt.

Grenader 4 ønsker ikke å jobbe sivilt med det som vedkommende er utdannet til senere i yrkeskarrieren og er i likhet med Grenader 5 usikker på hva de selv kan tenke seg å gjøre senere i yrkeskarrierene sine. Grenader 4 ser ikke ut til å se verdien i å ta en utdanning helt uten videre. Å starte en utdanning eller yrkeskarriere er noe man må bestemme seg for og ønske, slik jeg forstår informanten. ”Og da, er det å melde seg på...” uttrykker at Forsvaret blir alternativet til å starte en utdanning informanten ikke ser mening i, siden det må være noe informanten må ønske å være motivert for. Utdanning må være interessant og virke meningsfylt for at den skal komme i betraktning. Utdanningstilbudet som ble lovt av Forsvaret ble oppfattet som noe attraktivt for å få en plattform videre for Grenader 4. Jobben i Forsvaret blir for Grenader 5 og Grenader 4 noe man gjør som en avventning av situasjonen, at et tilbud eller ”... jobb tilbudet kommer til deg...” slik som referert i uttalelse fra Grenader 2 i 5.1.1.

#### 5.4.1 Forlengelser av kontrakter og midlertidig tilværelse

I “The American Soldier, an assessment, several wars later” stiller Robin M. Williams (1989: 164) et sentralt spørsmål: ”Why do individuals accept the risk of death and mutilation in combat?”. Hvilken grunn har en person til å akseptere risiko for død og lemlestelse i kampsituasjoner eller faresituasjoner.<sup>88</sup> En av tilnærmingene orienterer seg mot rational-choice og egeninteresse, der de som slutter seg til militære organisasjoner er i en tvangsmessig situasjon de ikke har bedre alternativ til.<sup>89</sup> De personer som slutter seg til det militære systemet er jfr. denne tilnærmingen i en tvangsmessig situasjon der de ikke har et bedre alternativ til det militære, eller at andre alternativer ikke oppleves som særlig aktuelle. Valgsituasjonen oppleves som tvangsmessig i en eller annen form. Finnes det et element av opplevd tvangsmessighet hos informantene i deres valg i å verve seg?

##### ***Så du kunne tenke deg å skrive en ny kontrakt?***

*Ja! Jeg er forberedt på å være her på en ny 3-års kontrakt. Får se hva det blir nå fremover nå. Den største grunnen til at jeg er her er jo at jeg har en jobb og i tillegg så kan jeg komme meg ut. Jeg fikk jo smaken på det, når jeg dro til Kosovo.  
(Grenader 2, TMBN)*

---

<sup>88</sup> Williams (1989) skriver ”mutilation and death in combat” i sin artikkel. Jeg mener at det finnes farer knyttet til internasjonale operasjoner som ikke nødvendigvis er direkte relatert til stridshandlinger, men kan være faretruende situasjoner slik som ulykker og annet.

<sup>89</sup> Williams (1989) viser også tre andre tilnærminger. Den andre tilnærmingen fokuserer på innflytelsen av formell organisering av lederskapet, trening, normer og de sanksjoner som finnes i den militære organisasjonen. Den tredje tilnærmingen ser på verdier og oppfatninger, eksempelvis maskulinitetsbekreftelse og oppfatninger av moralske verdier, politisk overbevisning og patriotisme. Den fjerde tilnærmingen fokuserer på interaksjon i mindre grupper, og den uformelle sosiale organiseringen og relasjoner mellom individene i smågruppene.

Flere av informantene så det som attraktivt å skrive en ny kontrakt i bataljonen for tre nye år. Grenader 2 er usikker på sin fremtid i Forsvaret, men ønsker å få en fornyet kontraktperiode. Informanten begrunner valget for å være grenader i at informanten har en jobb som innebærer at informanten får reise på utenlandsoppdrag. I 5.1.1 referer jeg til Grenader 2 at som sier at vedkommende har fullført en utdanning før førstegangstjenesten. Min oppfatning av Grenader 2, er at vedkommende kan orientere seg mot yrkeslivet og derved har en form av sosial trygghet. Informanten har mulige alternativer å gå til på jobbmarkedet dersom ikke informanten får fornyet kontrakt med Telemark Bataljon.

Som jeg har referert til tidligere i 5.1.1 sier Grenader 2 også at vedkommende ble ”hekta” på det militære, og kom nærmest i et avhengighetsforhold til Forsvaret. Det er enkelt å bli værende i det militære systemet, fordi det i stor grad legger til rette for at hverdagen skal være enkel og forutsigbar. Å komme seg ut av det militære systemet kan av den grunn være vanskelig for noen av informantene, siden det ikke kommer mange jobbalternativer til dem uten at jobbene oppsøkes aktivt av dem selv. Grenader 7 ønsker også å skrive en ny kontrakt etter at kontrakten vedkommende er på går ut:

***Hvordan er framtidsplanen? Du skrev kontrakt i..?***

*Høsten 2002. i november. Så jeg har kontrakt frem til sommeren 2005.*

***3 år ja. Når du er ferdig med kontrakten, hva gjør du da?***

*Prøver å forlenge den, hehe. Hvis ikke, så, skal jeg gå forskjellige kurs her nå.*

*Maskinfører og sånne ting. (Grenader 7, TMBN)*

Grenader 7 er klar over at det finnes en mulighet for at kontrakten med bataljonen ikke blir fornyet. Det er rasjonelt å ta med seg de goder man kan for å kunne gjøre overgangen til en sivil hverdag lettere. Informanten ønsker å posisjonere seg overfor arbeidsmarkedet gjennom å ta kompetansegivende kurs før kontrakten går ut. Grenader 7 ser muligheten til å styrke konkurranseevnen sin på jobbmarkedet mens vedkommende har muligheten til å få støtte til dette i Forsvaret Dette kan redusere behovet for å ta utdanning sivilt etter den militære karrieren og gi økonomisk uttelling. Slik kan informantens sosiale trygghet i fremtiden kunne økes. Jeg spurte en annen informant, Grenader 4 om det var mangel på alternativ i arbeidslivet som førte til at informanten valgte å verve seg i Telemark Bataljon:

***Var det bare for å ha en ting å gjøre (at du vervet deg)?***

*Nei! Det var en jobb da. Og en sjanse til å jobbe med dette, i Forsvaret uten det å være befal. Jeg hadde liksom sjansen til å drive med det. Så, jeg hadde liksom ikke*



*noen, store forventninger. Egentlig. Har jo vært ute; har jo vært i systemet lite grann. Så du vet jo sånn grovt, hva du gjør for noe. (Grenader 4, TMBN)*

I likhet med de øvrige informanter sier Grenader 4 at virksomheten er en jobb. Grenader 4 ønsket å jobbe i Forsvaret uten å måtte være befal og vervet seg da den bød seg. Informanten hadde en forståelse av dette var en mulighet til å få en betalt jobb i Forsvaret på mer enn halvårsbasis, der informanten slapp å kvalifisere seg til å bli befal for å kunne få en jobb i Forsvaret. Informantens tidligere erfaringer med Forsvaret tilsa at hverdagslige ting og gjøremål skulle være noenlunde det samme som før, når denne sier at vedkommende ”grovt sett” visste hva det innebærer å jobbe i Forsvaret. Informanten var åpen for noe kunne være annerledes fra det vedkommende var vant med fra før i Forsvaret. Livet i Forsvaret var noe kjent og utgjorde noen rammer for hva jobben skulle komme til å innebære. Det forutsigbare og kjente med Forsvaret representerte trygge rammer for informanten. Grenader 5 begrunner hvorfor det å bli befal ble mindre attraktivt i forhold til det å bli grenader:

*For å ta det fra starten av så var vi jo... man satt ute, utenlandstjeneste og sånt, og, skulle gjerne hatt muligheten og vært i Forsvaret uten å nødvendigvis ta den befalskolegreia. Da er det ett par år så sitter man på et kontor, og liksom det er hierarkiet sitt system: man får ikke være på lagførernivået særlig mange år heller! Så blei det da opprettet, etter at jeg var sluttet, så kom jo det med Telemarksbataljonen at de skulle være fastvervet og... så da var det en mulighet sånn sett. (Grenader 5, TMBN)*

Ønsket om å få fortsette var sentralt hos informanten da vedkommende ”satt” ute; altså var i utenlandstjeneste. Med uttrykket ”fastvervet” viser informanten til en forståelse av at deltakelsen i internasjonal tjeneste uten å være tilsatt som grenader. I Stortingsproposisjon nr.42 (2003-2004), 6.3.4, defineres vervede som ”... grenaderer og matroser tilsatt i åremålsstillinger for kortere perioder. De er midlertidige tjenestemenn med militær status, og omfattes av gjeldende lover, avtaler og bestemmelser for tjenestemenn i Forsvaret.”<sup>90</sup> Soldater engasjert til utenlandstjeneste for et kortere tidsrom som for eksempel seks måneder oppfatter Grenader 5 også er å være vervet selv om Forsvaret bruker betegnelsen ”midlertidig tjenestemann” om soldater på slike kontrakter.

Å bli befal ble ikke sett på som attraktivt i samme grad som det å bli ”fastvervet”. Det innebærer å gå fra å ha lønnet arbeid til en utdanning med lite penger og seleksjon med store utfordringer. Befalsutdanningen tar om lag ett års tid, der det økonomisk sett innebærer å få utbetalt tjenestetillegg i likhet med soldater i førstegangstjenesten, og usikkerhet knyttet til

---

<sup>90</sup> Stortingsproposisjon nr.42 (2003-2004), ”Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008”, <http://odin.dep.no/fd/norsk/dok/regpubl/stprp/010001-030030/hov006-bn.html> (åpnet 1.1.2006)

Forsvarets seleksjon av befalelever. Det er også konkurranse om de stillinger som er tilgjengelig for befal. Informanten oppfatter dette som en type utgift eller kostnad. ”*Hierarkiet sitt system*” eller karrierestigen, er det som før eller senere fører til at befalet må jobbe på kontor, slik informanten beskriver det.

Informanten virket å oppfatte dette noe negativt siden det er den aktive virksomheten informanten ønsker seg. Grenader 5 trives med å få være på grunnivået, og drive med virksomheten som i Forsvaret ofte refereres til som *operativt*; å være i en feltavdeling til daglig. Utfordringene i virksomheten byr på mange opplevelser som er relativt fysiske og konkrete i det daglige. På avdelingsnivået er det sosiale miljøet sentralt for Grenader 5, og har likhetstrekk med Grenader 8s utsagn som jeg referer til i **5.3.2** der informanten beskriver de sosiale relasjonene mellom soldatene i bataljonen som preget av kameratskap og unik i forhold til vanlig arbeidsliv.

Grenader 5s utsagn om ”... *så sitter man på et kontor*” likner Grenader 8s utsagn referert til i **5.1.5** der informanten kaller kontorvirksomhet for ”innesitting”, noe som oppfattes som passiviserende og litt negativt. Å være på lagførernivået er det å være sammen med de andre i *laget*: den minste organisatoriske enhet i bataljonen, og å få delta i aktivitetene på *grunnivået* til daglig. Senere i intervjuet forteller Grenader 5 om begrunnelsen for å verve seg:

*Grunnen til at jeg gjorde det var at det er noe nytt, oppleve noe nytt, for jeg er fortsatt litt i det vakuumet med å finne hva jeg skal gjøre med livet mitt. Jeg må vel studere og finne arbeid sånn at jeg får noe å falle tilbake på. I stedet for å gå i kiosken hjemme og gå i et vakuum, så kan jeg like gjerne gjøre det her. Få tida til å gå, og gjøre noe konstruktivt. (Grenader 5, TMBN)*

Ønsket om å oppleve noe nytt motiverte Grenader 5 til å til å verve seg. Informanten er usikker på hva vedkommende ønsker å gjøre i stedet for å jobbe som grenader. Usikkerheten til informanten beskrives som å være i et ”vakuum”, en tilstand av tomrom og meningsløshet. Grenader 5 uttrykker at utdanning og jobb er viktige deler i selvrealiseringen, og er deler av kriteriene for hva informanten ønsker seg i sin yrkeskarriere. Selvrealisering innebærer valg med grunnlag i det som gir mening for en selv. (Frønes, Kjølrsrød 2003:298). Informanten antar at en videre karriere vil inneholde studier ved høyere læreinstusjoner som for eksempel høyskole eller universitet. Dette har ikke informanten ennå helt klart tatt stilling til. Et alternativ til tomrommet hjemme var å fortsette jobbe i mellomtiden med noe i Forsvaret som informanten opplevde som meningsfylt, forutsigbart og trygt. Senere sier informanten at tiden som grenader er en ”plattform” for hva vedkommende senere ønsker å gjøre:

***Du ser på dette som litt midlertidig?***

*Ja altså; jeg, sånn som det ser ut nå så blir ikke jeg å ha noe sånn militær, altså, har ikke lagt opp til noe militær karriere. Plattform til et eller annet videre.  
(Grenader 5, TMBN)*

Grenader 5 synes at det å jobbe ”hjemme på kiosken” blir meningsløst som midlertidig livsopphold i forhold til jobbe som grenader. Vakuumet blir da hva informanten ønsker å gjøre etter den militære karrieren. En jobb som grenader oppleves som meningsfylt, selv om den også er midlertidig. En grad av selvrealisering kan også ligge i virksomheten, siden det innebærer å oppleve noe som er nytt og annerledes, varierende og utfordrende i hverdagen, og er annerledes enn forventninger til eller erfaringer med vanlige sivile jobber. Uttrykket ”plattform” forteller noe om at informanten er i tenkeboksen og er avventende, men at vedkommende samtidig har en meningsfylt jobb og tjener til livsopphold.

#### **5.4.2 Ved veis ende?**

Ikke alle informantene er interessert i å fortsette i Forsvaret. Grenader 4 forteller tidligere under intervjuet, referert til i 5.3 at ”... det er gøy når det er skarpt, å være på utenlandsoppdrag...”. Men Grenader 4 sier også om å komme til et metningspunkt der vedkommende ønsker å gjøre noe annet. Jeg spør senere under intervjuet om informanten kunne tenke seg å skrive ny kontrakt med bataljonen:

***Kan du tenke deg å skrive flere kontrakter her, med TMBN?***

*Ikke sånn som det ser ut nå, nei! Ikke nå...*

***Hvorfor ikke?***

*Nei nå begynner jeg å bli mektig lei.*

***Det har vært mye?***

*Ja, altså... når en begynner å se på, prioriteringer, av hva vi trener på, så... nei!  
det ser jeg ikke noen særlig, frem til, for å si det sånn. (Grenader 4, TMBN)*

Grenader 4 har flere utenlandsoppdrag bak seg. Informanten opplever å ha kommet til et punkt der motivasjonen ikke lenger er til stede for å fortsette i Forsvaret. Det kan være to momenter som gjør at informanten ikke ønsker å fornye kontrakten. Det første momentet er at spenningsmomentet eller opplevelsesønsket i skarpe utenlandsmisjoner motiverer, mens forberedelser og øving for å vedlikeholde ferdighetene til daglig hjemme i Norge ikke virker like lystbetonte. Min oppfatning av informanten er at virksomheten på daglig basis i Norge blir trivielt, lite utfordrende og kanskje rutinepreget. Flere av informantene henviste til dette, slik Grenader 1 sier under intervjuet: ”... du vet jo sånn grovt, hva du gjør for noe.”, og videre om at forventningene til Forsvaret er at ting stort sett skal være de samme: ”... det er nå i

*Forsvaret.*”, som jeg refererer i **5.1.5**. Det er med andre ord ikke så mye nytt eller revolusjonerende i hverdagen i forhold til tidligere slik jeg oppfatter informantene.

Det andre momentet er at Grenader 4 kan ha kommet til et metningspunkt i forhold til belastningene ute i en utenlandsmisjon. De fleste av informantene ønsket å fornye kontrakten etter at de nylig var kommet hjem fra seks måneders utenlandsmisjon i Irak, noe de fleste av informantene under intervjuet sa de opplevde risikofylt og belastende. Dette understreker at informantene er spennings- og risikosøkende til en viss grad slik det også kommer frem av datamaterialet i **5.3**. Jeg vil nevne her at Grenader 4s utsagn vitner om at belastningene i form av risiko og stress ved å være i utenlandsmisjoner kan føre til at informantene ikke ønsker å fortsette på nye kontrakter. Dette er en ”kostnad” ved det å være yrkessoldat i en avdeling slik som Telemark Bataljon.

Mulighetene for å få ny kontrakt med Forsvaret er begrenset. Det er mulig at informantene; både befal og grenaderer ikke får fornyet kontrakt, noe alle informantene ga uttrykk for under intervjuene. Befal 3 forteller om sin fremtid i Forsvaret:

*Nei, jeg har ikke noen fagutdanning, så det sliter jeg med siden jeg begynner å bli så gammel!*

**Jaha?**

*Den der regelen om at man må ut, vet du...*

**Er det ved de 35...?**

*Det er vel ikke vedtatt enda! Men før så var det 6-årsregelen.*

**Sånn engasjementsmessig?**

*Ja. Så, jeg har kontrakt frem til 2005, til august. (Befal 3, TMBN)*

Befal 3 er sikret jobb frem til kontrakten til går ut. Informanten tror likevel at karrieren i Forsvaret snart er over, og sier at dette henger sammen med at informanten mangler høyere utdanning innen Forsvaret, noe som ville gitt bedre karrieremuligheter. Når ”*man må ut*” er uttrykk for når man som befal ikke får fornyet kontrakt ved avdelingen vedkommende har jobbet, slik som seksårsregelen tilsier. Informanten referer til det som ofte bare kalles 6-årsregelen, som i Forsvaret innebar at et kontraktsbefal ikke fikk forlenget engasjementet ved en avdeling ut over 6 år, fordi Forsvaret da måtte gi fast ansettelse til vedkommende i avdelingen. Dette var en bevisst policy i Forsvaret for å ha utskiftning på befalet, slik at nytt og yngre befal kunne innføres som avdelingen tidligere ikke hadde ansettelsesforpliktelser overfor.<sup>91</sup> Informanten er usikker på om vedkommende kan få en fornyet kontrakt, og under intervjuet hadde ikke Befal 3 et videre perspektiv på hva vedkommende ville eller ønsket å gjøre utover

---

<sup>91</sup> Det er innført en ny befalsmodell i Forsvaret og jeg refererte til denne i **2.2** i **kapittel 2**.

det å jobbe i Forsvaret. Informanten håper likevel at den nye ordningen som avdelingsbefal skulle gi vedkommende mulighet til å fortsette en stund til på ny kontrakt i bataljonen.

## 6. Konklusjon

Innledningsvis i **kapittel 1** ble det overordnede forskningsspørsmålet ”**Hva motiverer grenaderer og befal i Telemark Bataljon til verving?**” presentert. Jeg skal i dette kapittelet oppsummere mine funn i de data jeg har presentert og analysert i den temasentrerte analysen i **kapittel 5**. Det empiriske materialet som er samlet inn og som ligger til grunn for hovedoppgaven er basert på intervjuer med grenaderer og befal i Telemark Bataljon i Rena Leir og i tillegg inntrykk jeg fikk under observasjon med grenaderer. Avslutningsvis vil jeg komme med noen forslag til videre bidrag til samfunnsvitenskapelig forskning.

### 6.1 Presentasjon og refleksjon over hovedfunn

Innledningsvis i **kapittel 4** refererte jeg til at Hagen (2006) skriver at *det den samfunnsmessige refleksjonen får øye på er medbestemt av de begrepene og teorier samfunnsvitenskapen rår over*. Jeg vil videre i dette kapittelet ta for meg de fire hovedmomentene i den teoretiske tilnærmingen knyttet til Thomas Ziehes og Anthony Giddens. De samfunnsvitenskapelige begreper og teori jeg har lagt til grunn for hovedoppgaven i **kapittel 4** har vært anvendbare i forhold til tilnærmingen til å analysere og forstå hvilke motivasjoner informantene hadde for verving i Telemark Bataljon. Disse hovedbegrepene er 1. Symbolmiljøet, 2. abstrakte systemer, 3. trygghet og 4. identitet. Jeg vil videre fokusere på de funn som er sentrale i forhold til disse gjennom informantenes utsagn som jeg presenterte i analysen i **kapittel 5**.<sup>92</sup>

#### 6.1.1 Funn knyttet til symbolmiljø

I hverdagen er handlingsrommet på flere områder bestemt. Hverdagen er målrettet og meningsfylt der kunnskapen om Forsvaret forvaltes som praktisk bevissthet, nærmest som en type fagkunnskap. I **5.1.1 i kapittel 5** forteller informantene Befal 1 og Grenader 6 om noen forventninger til det å være i Forsvaret allerede i ung alder. Ettersom de ikke hadde erfaringer fra det militære symbolmiljøet enda, er det sannsynlig at de har hatt erfaringer av det militære fenomenet fra media, jfr. **4.3.1 i kapittel 4** der jeg refererte til Ziehes begrep om individets refleksivitet og erfaringer ervervet gjennom media. De ulike deler av symbolmiljøets strukturer

---

<sup>92</sup> Jeg vil videre fortolke noen av informantenes utsagn i forhold til de nevnte sentrale begreper. Jeg vil gjøre oppmerksom på at informantenes utsagn kan tolkes som uttrykk for andre forståelser enn de jeg gjør her.

og systemet i symbolmiljøet er forholdsvis lett identifiserbart i media og ute i samfunnet jfr. min forståelse av Giddens system og strukturbegreper beskrevet i 4.2. Giddens refleksivitetsbegrep som jeg refererte til i 4.3.1 om individets konstante overvåking av sine handlinger og at det har diskursive trekk, gir meg en forståelse av at begge informanter ser en sammenheng mellom deres virksomhet i symbolmiljøet og deres livsplanlegging i ung alder. Det er knyttet an en mening i forhold til deres plass i virksomheten i symbolmiljøet, og deres forståelse av seg selv tidligere i livet i forhold til deres motivasjon.

Erfaringer med symbolmiljøet i Forsvaret kan være det som er utslagsgivende i forhold til motivasjonen for å verve seg. Slik jeg refererte til Grenader 8s utsagn i 5.1.2 om at vedkommende ”... hadde en veldig bra opplevelse i førstegangstjenesten.”, så forstår jeg informantens opplevelse som preget av trivsel i symbolmiljøet. Videre i Grenader 8 sitt utsagn som jeg refererte til i 5.3.2 om at i Forsvaret er ”... kameratskapen er unik.”, forsto jeg informanten slik at dette var noe vedkommende hadde savnet i sine erfaringer med det sivile arbeidslivet. Strukturen og systemet i Forsvaret er på ulike måter oversiktelig og enkelt å forholde seg til på det nivået informantene befinner seg i systemet, og innebærer at soldatene i stor grad forholder seg ”ansikt-til-ansikt” i hverdagssamhandlingen. Det er trolig at det innebærer vennsksapsrelasjoner mellom soldatene, og det kan virke motiverende.

Grenader 8 sitt utsagn som jeg refererte til i 5.1.3 om at ”Jeg er en av disse gjengangerne i bataljonen” kan være uttrykk for at vennsksapsrelasjoner og trivsel i symbolmiljøet virker motiverende. Informanten hadde en omfattende karriere i Forsvaret, og har vært vant med å befinne seg innenfor symbolmiljøet. Slik strukturen var lagt opp i Forsvaret tidligere, var det få muligheter til å være vervet annet enn i de militære utenlandsoperasjoner Forsvaret deltok i med mindre personen ønsket å bli befal. Grenader 6 sitt utsagn jeg refererte til i 5.1.1 uttrykker at vedkommende kunne tenke seg å jobbe i symbolmiljøet uten å måtte kvalifisere seg gjennom en befalsutdanning. I 5.4.1 refererte jeg til at Grenader 5 sa at vedkommende ønsket muligheten for å kunne være i symbolmiljøet uten ”... nødvendigvis å ta den befalskolegreia.” Informanten uttrykte videre at befalsutdanning ville kunne medføre kontorvirksomhet på sikt, noe jeg fikk en forståelse av ble betraktet litt negativt. Å få være på lags- og troppsnivå, de nederste organisatoriske enheter i systemet ble etter mitt skjønn oppfattet som det mest attraktive ved virksomheten i bataljonen.

Det var knyttet forventninger til å verve seg til Telemark Bataljons symbolmiljø. Hva det skulle innebære, og hvilke forhold som ville gjelde. Å reise ut, å få komme ut i internasjonale

operasjoner ble oppgitt av flere informanter som en hovedmotivasjon, som jeg refererte til at Grenader 6 i **5.1.4** sier noe om. Jfr. Grenader 6 er ikke soldatene i Telemark Bataljon der for å herje i skogen, men de er der fordi de har lyst på internasjonal tjeneste. Internasjonal tjeneste er noe som symbolmiljøet i Telemark Bataljon er organisert rundt og noe de som er i symbolmiljøet slutter seg til, slik jeg forsto informantene.

I **5.4.1** refererte jeg til at Grenader 4 sa noe av det samme som Grenader 6. Videre sa Grenader 4 også at vedkommende ikke hadde så store forventninger til symbolmiljøet. Grenader 1 sier slik jeg refererte til i **5.1.5** at det gjennom verving ble et ypperlig tilbud om å fortsette i Forsvaret, og at ting innenfor symbolmiljøet ville fortsette å være kjent, forutsigbart og stå i forhold til de erfaringer vedkommende hadde innenfor det. Jeg har en forståelse av at det som individet har positive erfaringer med og trives med kan være lett å oppsøke igjen hvis det av ulike grunner blir utenfor det, slik som når arbeidsforhold avsluttes. Med verving ble det mulig å bli værende i symbolmiljøet som grenader. De som ikke var befal kvalifiserte seg til å bli grenaderer gjennom førstegangstjeneste og deltakelse i internasjonale operasjoner til en videre karriere i Forsvaret.

### **6.1.2 Funn knyttet til abstrakte systemer**

I **5.1.2** i **kapittel 5** refererte jeg til Grenader 2s utsagn om at Forsvaret: ”... er et veldig enkelt system!” Grenader 1 skyter også inn i utsagnet jeg refererte til i **5.1.5** at ”Ja, det er nå Forsvaret!” og knyttet dette til, etter min oppfatning sin motivasjon. Min forståelse var at Grenader 1 hadde en distansert forventning til å hvordan det ville være i symbolmiljøet i Telemark Bataljon. Informantenes utsagn var interessante i forhold til hvordan jeg kunne betrakte informantenes forståelser av systemet de befant seg i. Giddens begrep om ”abstrakte systemer” som jeg tok for meg i **4.2.1** i **kapittel 4** gir en pekepinn på den kompleksiteten som uttrykkes i Forsvaret, der sammensetningen av symbolske tegn og ekspertsystemer utgjør et abstrakt system.

Forsvaret er sammensatt av ulike ekspertsystemer. Noen av dem forholder seg til ting som ikke relaterer seg til det som vanligvis forbindes med den militære virksomheten. Ulike sider ved systemet, eller ekspertsystemene innefor Forsvaret førte til irritasjon eller frustrasjon for noen av informantene. Grenader 6 uttrykte, som jeg refererte til i **5.1.3** i **kapittel 5** at i begynnelsen var forventningene høye, og ”Da lovde de jo gull og grønne skoger, for å si det sånn.” Her uttrykte informantene etter min oppfatning at systemet i Forsvaret er komplekst. Gjennom å



utrykke ”*Da de lovde...*” gir ikke informanten uttrykk for hvem eller hvilken del av Forsvaret som stod for løftene, annet enn at det var løfter som Forsvaret hadde et ansvarsforhold til.

I **5.1.6** refererte jeg til at Grenader 9 sa at mange hadde forventninger om å få reise ut på internasjonale operasjoner, og at det ”... *er jo et lokkemiddel de ofte bruker.*” Min oppfatning av informanten er at vedkommende distanserer til deler av virksomheten i Forsvaret og Telemark Bataljon på en liknende måte som jeg refererte til at Grenader 1 gjorde i **5.1.5**. Å distansere seg slik de to informantene gjorde under intervjuene tolker jeg som at de ikke oppfatter seg som representanter for selve systemet i Forsvaret, og at de ser på seg selv som en egen gruppe innenfor systemet. Det er også en måte å redusere kompleksiteten i det militære systemet slik jeg oppfatter dem.

Informantene hadde etter min oppfatning innsikt i og utstrakt forståelse av hvordan Forsvaret var bygd opp og fungerte. Det var også anerkjennelse av at det var ulike ekspertsystemer knyttet til systemet. Grenader 1 sier som jeg refererte til i **5.2.1** at ”*Vi lærer de vanlige ferdighetene ute i skog og mark.*” og litt senere at ”... *vi er jo ikke Garden for å si det sann!*” Informantene hadde etter mitt skjønn klare oppfatninger av seg selv som profesjonelle yrkesmilitære, og at deres oppgaver var knyttet til Telemark Bataljons ”bruksområde” som innsetting i internasjonale operasjoner. Gardens spesialiteter var slik jeg tolket Grenader 1 mer ”til pynt” og offentlige opptredener, mens Telemark Bataljons rolle var mer alvorsbetont.

Ekspertisen til de som er profesjonelle soldater ble også trukket frem gjennom å henvise til noe av det spesifikke materiellet som brukes i Forsvaret. Grenader 7 som jeg refererte til i **5.2.4** sa at ”*Det er ikke alle som går inn i arbeidsdagen og setter seg oppi en Leopard og kjører.*” For å kunne bruke og vedlikeholde materiellet og ferdighetene som finnes i Forsvaret, må det utvikles og opprettholdes en ekspertise på dette i det sosiale miljøet. Forsvarets symbolske tegn og ekspertsystemer bidrar til at systemet fungerer helhetlig og selvopprettholdende i sin egen virksomhet. Forsvaret blir sammensatt av ulike ekspertsystemer jfr. hvordan jeg forstår Giddens begrep i **4.2.1** i **kapittel 4**, og sammen med de symbolske tegn Forsvaret har er abstrakte systemer egnet som en måte å betrakte systemet på.

Informantene er slik jeg oppfattet dem klar over at deres kunnskaper og ferdigheter gjør dem til hva jeg vil kalle ”militære håndverkere”. Informantene besitter en praktisk bevissthet om faget eller håndverket sitt. Grenader 5 sier slik jeg referer til i **5.3.1** at økonomisk utbytte ikke er en motivasjon i forhold til å reise ut i internasjonale operasjoner, men at det økonomiske aspektet

ved det å reise ut i er med på ”... legitimere det litt ... i hvert fall på den måten at hvis politikerne vil sende oss ut, så gir de oss i hvert fall en belønning for den risikoen du tar.” Slik jeg forstår Grenader 5, er informanten bevisst at vedkommende befinner seg i et komplekst system der Forsvaret er en del av en større sammenheng. Etter min oppfatning kan informantene redegjøre diskursivt for hvordan systemet de er en del av fungerer i en større sammenheng, jfr. Giddens begrep om diskursiv bevissthet i **4.3.1 i kapittel 4**.

### **6.1.3 Funn knyttet til trygghet**

Det kan fremstå som kontroversielt å gi et inntrykk av Forsvaret som trygghetsskapende. Imidlertid er trygghet et forhold som i denne oppgaven dreier seg om tillit til stabilitet og forutsigbarhet ved objektive systemer, jfr. **4.2.1 i kapittel 4**. Ute i samfunnet får man inntrykk av tilsynelatende objektive strukturer, jfr. Berger og Luckmann i **4.2.1**. Forsvaret er en av de tilsynelatende objektive strukturene slik jeg nevnte i **6.1** i dette kapittelet, som gir et tilbud om noe. Det militære fenomenet uttrykkes gjennom ulike medier, og gir inntrykk av stabilitet, forutsigbarhet og en form av trygghet i tilværelsen. Grenader 2 uttrykte, som jeg refererte til i **5.1.3 i kapittel 5** at folk ikke oppsøkte vedkommende og presenterte alternative jobbtillbud utenfor det militære systemet. Informanten beskrev selv at ”Når du er inne i et sånt system, så er det innmari lett å bli her...” og sa videre at initiativet om å komme seg ut av det militære systemet lå hos en selv. Å forlate systemet ville kunne innebære at Grenader 2 måtte studere videre, slik jeg oppfattet informanten og tap av økonomiske midler. Min oppfattelse av informanten er at vedkommende oppfattet en risiko ved det å forlate den trygge, forutsigbare tilværelsen sin i Forsvaret.

I **5.1.4** refererte jeg til Grenader 8, som fortalte litt om karrieren sin i Forsvaret og som sa om seg selv at vedkommende var en ”gjenganger”. Noe av motivasjonen lå i å få komme tilbake til symbolmiljøets forutsigbare og fastlagte rammer slik jeg forstod vedkommende, og få komme tilbake til et system informanten hadde et tillitsforhold til. Grenader 5 fortalte som jeg har referert til i **5.2.2** at informantene og de øvrige soldater i Telemark Bataljon varsles med 2-ukersplaner, om hva som skal foregå i virksomheten, om overtid og overtidsbetaling. Virksomheten til informantene i Norge blir relativt forutsigbar, og er tillitsvekkende etter mitt skjønn. Informantene kan forholde seg til hva som skal skje og i tillegg, slik jeg refererte til i **5.2.2** sa Befal 2 at soldatene i Telemark Bataljon fikk komme med innspill til innholdet i den daglige virksomheten. Dette gir etter min oppfatning muligheten til å påvirke ledelsen for å oppnå variasjon i hverdagsvirksomheten.

Tillit er ikke bare knyttet til grenaderenes tillit til systemet i Forsvaret. Den er også knyttet til systemets tillit til grenaderene. I **5.2.3** refererte jeg til Grenader 2 sitt utsagn om at ”*Det er jo også ganske stor forskjell i forhold til førstegangstjenesten. Det en får oppleve.*” Grenader 2 sa videre at det var viktig at de behersket det de gikk rundt med hele tida på deres utenlandsoppdrag i Irak, og jeg oppfattet informanten slik at det dreide det seg om våpen og ammunisjon. Grenader 2 sa videre at ”*Det er jo derfor de har såpass stor tillit til oss også da.*” Informanten mener befalet, når vedkommende sier ”de”, og at befalet har stor tillit til grenaderene. Jeg var til stede på skytebanen flere ganger under feltarbeidet og fikk et inntrykk av at informantene ikke var underlagt et like strengt regime som soldater i førstegangstjenesten, men at de selv regulerte mye av aktiviteten knyttet til bruken av våpen og ammunisjon. Etter min oppfatning fungerte mye av virksomheten som ”kollegialt”, slik Befal 3 uttrykte det og noe jeg refererte til i **5.2.3**.

I forhold til risiko, refererte jeg til Breiviks studie ”Risikotaking i sport” (1999a) i **5.3 i kapittel 5**. Jeg viste her til noen mulige sammenhenger i forhold til ønsker om å oppleve spenning. Grenader 4 uttrykte her som jeg har referert til i **5.3** at, det å bare oppholde seg på Rena som Grenader ville blitt kjedelig i lengden. Jeg tolket informanten dit hen at spenningsønsket var en vesentlig del av vedkommendes motivasjon. Grenader 4 sier senere i **5.3** slik jeg refererte, at ”... *det er gøy å gjøre dette skarpt, når det er virkelig oppdrag.*” Grenader 2 sier slik jeg har referert til i **5.3** det ikke er å få komme ut og ”... *skyte ville vesten...*” vedkommende higer etter, men å få komme seg ut på oppdrag og få nye erfaringer i livet. Jeg oppfatter det slik at spenningsmomentet er motiverende for informantene siden det kan innebære risikotaking. Det Breivik (1999a) kaller *tvunget situasjon for risikotakeren* som jeg refererte til i **5.3** er noe informantene er villige til å utsette seg for, slik jeg oppfatter det. En eventuell risikotakingen er en kombinasjon av *aktiv-* og *passiv risikotaking* ved at informantene selv har valgt å slutte seg til Forsvaret under slike betingelser, samtidig som risikoen påføres utenfra, jfr. min fortolkning av Breivik (1999a).

Tryggheten ligger etter min oppfatning i symbolmiljøets strukturer og sosiale system, jfr. min forståelse av Giddens i **4.2** og **4.2.1 i kapittel 4**. I **6.1.1** i dette kapitlet viste jeg til Grenader 8 sitt utsagn om kameratskapen i Forsvaret som unik, og kanskje kan dette være en forklaring på villigheten til å utsette seg for risiko. Opplevelsen av at symbolmiljøet gir trygghet kan, slik jeg forstår det, gi en form for ”garanti” til informanten om at vedkommende ikke blir overlatt til seg selv, men bli beskyttet av det sosiale systemet vedkommende er en del av hvis de kommer ut for en situasjon med påtvunget risikotaking. I **5.3** uttrykte Grenader 2 at vedkommende kan

si opp sin stilling som grenader dersom vedkommende kommer til metningspunktet, og vil ut og gjøre noe annet. Etter mitt skjønn er Grenader 2 bevisst at vedkommende kan forlate Forsvaret hvis spenningsmomentet oppleves som en uakseptabel risiko.

Det økonomiske utbyttet av å være i Forsvaret ble av de fleste informantene tonet ned, slik jeg oppfattet dem. Økonomisk utbytte var likevel ikke uvesentlig, noe jeg refererte til at Grenader 8 ga uttrykk for i **5.3.1**, der informanten sa at det er var greit å ha penger til å betale bidragene og sine regninger. Grenader 5 innrømmer at penger motiverer, som jeg refererte til i vedkommendes utsagn i **5.3.1**. Gjennom analysen i **kapittel 5** fikk jeg en forståelse av at informantene ønsket å bli i Forsvaret så lenge som mulig, og at det var knyttet usikkerhet og utrygghet til det å slutte i Forsvaret. Grenader 2 sa, som jeg har referert til i **5.4.1** at vedkommende ønsket å inngå en ny kontrakt med Telemark Bataljon siden vedkommende uttrykte at *”Den største grunnen til jeg er her er jo at jeg har en jobb og i tillegg så kan jeg jo komme meg ut.”* Motivasjonen hadde flere sider, slik jeg forstod informanten og ga forutsigbarhet, økonomisk utbytte og gir en mulighet til å få oppleve spenning og eventyr.

I **5.4.2** refererte jeg til at Grenader 5 sa vedkommende gikk i et ”vakuum” i forhold til hva informanten ville gjøre resten av livet, og at det derfor var bedre å bruke tiden sin i Forsvaret for å få tida til å gå. Min forståelse av Grenader 5 er at vedkommende har en jobb og et meningsfylt sted å gjøre av seg, inntil Grenader 5 en dag må forlate Forsvaret og tvinges til å gjøre nye valg om hva vedkommende ønsker å ta seg til. Og som jeg refererte til at Grenader 5 uttrykte i **5.4**, kan man når man ikke får fornyet kontrakt med Forsvaret komme til å være *”... like grønn som da man gikk inn porten...”* med mindre man har skaffet seg kompetanse til å konkurrere på det sivile arbeidsmarkedet.

Mulighetene til å ta kurs, sertifikater og ulike maskinførerbevis var tilstede, uten at det nødvendigvis var attraktivt slik jeg oppfattet informanten. Befal 3 ga uttrykk for noe liknende når jeg refererte til vedkommendes utsagn i **5.4.2**. Her sa Befal 3 at vedkommende manglet fagutdanning og derfor ville få problemer med å fortsette i Forsvaret grunnet alderen og at informanten hadde hatt kontrakt med Telemark Bataljon i snart seks år, og grunnet 6-årsregelen var tvunget til å slutte. Noen andre informanter derimot, forsøkte å forlenge sin militære karriere gjennom befalsutdanning slik jeg refererte til at Grenader 6 uttrykte i **5.1.1**. Jeg fikk en forståelse av at Forsvaret ga et tilbud om en sosialt og økonomisk trygg tilværelse, og at det blant informantene var knyttet stor usikkerhet og utrygghet til det å slutte i systemet.

## 6.1.4 Funn knyttet til identitet

Identitet er hos informantene knyttet til det militære symbolmiljøet, og nært knyttet til at de oppfatter seg som yrkesmilitære. Grenader 5 svarte, som jeg har referert til i **5.2.1** på spørsmålet om det var mye sluttet orden i Telemark Bataljon, at det ikke var mye oppstillinger og sluttet orden. Grenader 5 begrunnet dette med at informantene ikke var i førstegangstjenesten. Slik kan også Grenader 2 oppfattes, som jeg refererte til i **5.2.3** at det er ganske stor forskjell på hva soldater i Telemark Bataljon gjør i forhold til soldater i vanlig førstegangstjeneste. Slik jeg forstår informantene er deres opplevelse at de har en jobb en viktig del av deres opplevelse av sin identitet. Grenader 1 er ganske klar på at det er en jobb i slik jeg refererte i **5.2.4** og informanten sa i slik jeg refererte til i **5.2.1** at ”... *vi er jo ikke Garden for å si det sånn!*” Etter min oppfatning er informantene klare på at de er profesjonelle soldater, og at de ønsket å bli oppfattet som det.

Grenader 2 sier i likhet med Grenader 1 at det de gjør er en jobb, jfr. det jeg refererte i **5.2.4**, og poengterer at jobben innebærer at det ikke alltid er faste tidspunkt slik som i andre jobber, og etter min oppfatning mener vedkommende andre sivile jobber. Grenader 7 sier noe liknende, slik jeg refererte til i **5.2.4** at ikke alle kjører Leopard stridsvogn i jobben sin, og ut fra hva informantene gjør kan ikke sivile jobber sammenliknes uten videre med deres jobber slik jeg forstår Grenader 7. Befal 1 sier at det som vedkommende gjør er en jobb, som jeg refererte til i **5.3.3** og at vedkommende, slik jeg forstår det trivdes så godt i symbolmiljøet at det føltes som absolutt den rette plassen for vedkommende å være. Arbeid er en type integrasjon og en formell tilslutningsform i det moderne samfunnet, siden det å ha arbeid gir anerkjennelse og rettigheter på flere områder i samfunnet.

I det postmoderne samfunnet ligger det også en forventning om å realisere potensielle evner og det å oppleve trivsel hos arbeidstakeren, og ikke bare en forventning om å ha en hvilket som helst jobb som gir økonomisk utbytte. Grenader 1 sa slik jeg har referert til i **5.3.3** at vedkommende var i Forsvaret på 10. året, og på mitt spørsmål om det var et kall eller egeninteresse, svarte informanten at det ble som hobby og jobb i ett. Befal 3 sier slik jeg refererte til i **5.3.3** at vedkommende og soldater i Telemark Bataljon får lønn for å være på øvelse i skogen, mens andre folk tok ferie for å være i skogen. ”Andre folk” er sivile som drar på rekreasjon i skog og mark, slik jeg oppfattet informanten. ”Friluftslivet”, feltlivet og interesse av å holde på med dette i Forsvaret utgjør noe av identiteten til informantene. Det er tydelig, slik jeg oppfattet informantene Befal 1 og Grenader 6 i **5.1.1** at det var noe ved denne

identiteten som det militære symbolmiljøet syntes å tilby dem, virket interessant eller tiltrekkende jfr. det jeg refererte i deres utsagn.

Mens noen av informantene, slik som Grenader 3 har å få reise ut i internasjonale operasjoner som ”... første pri... det å få reise ut i førstekontingent.” som jeg refererte til i **5.1.6**, hadde andre informanter ikke like store forventninger knyttet til det å reise ut i internasjonale operasjoner, slik jeg refererte til at Grenader 9 uttrykte i **5.1.6**. Min oppfatning av informanten var at siden vedkommende hadde deltatt i internasjonale operasjoner før så var ikke forventningene til dette så store lenger. Etter hva jeg kan forstå, mente Grenader 9 at det lå litt status i det å få være først ute og påbegynne prosessen med å etablere de norske styrkene i området. Etter hvert blir det ”bare barnehage” i følge grenaderer i Telemark Bataljon med erfaring fra tidligere internasjonale operasjoner slik jeg fikk forståelsen av jfr. Grenader 3 som jeg refererte til i **5.1.6**.

I **5.2**. refererte jeg til at Rune Jakobsen som daværende bataljonsjef i Telemark Bataljon sa at militære tradisjoner og symboler var viktige for soldatenes identitet og avdelingsfølelse. Grenader 5 mente at soldatene hadde andre ting å gjøre enn å marsjere jfr. hva jeg refererte i vedkommendes utsagn i **5.2.1**, mens Grenader sa at soldatene i bataljonen ikke skulle marsjere inn i en eller annen krigssone som jeg også refererte til i **5.2.1**. Mitt inntrykk av informantene var at de mente å beherske sluttet orden og tradisjonelle militære ritualer, men at de hadde viktigere ting å bruke arbeidsdagen på enn sluttet orden. Jeg fikk forståelsen av at informantene gir uttrykk for at virksomheten deres er en jobb på linje med andre jobber ute i det sivile samfunnet. Men de gir også uttrykk for at kontrakten deres medfører å kunne bli sendt til fremmede strøk i verden og å kunne utsettes for fare liv og helse.

## **6.2 Avslutningsvise kommentarer**

For informantene er tilværelsen i Forsvaret midlertidig og gir dem en tidsavgrenset eksistensiell og materiell trygghet. Men informantene opplever også å ha et fast, bestemt og stabilt handlingsrom så lenge som de befinner seg innenfor systemet. Når informantene har en tidsavgrenset kontrakt, så gir kontraktens lengde en form av forutsigbarhet for deres tilværelse. Dette gir en lengre planleggingsperiode i forkant av opphør av kontrakten, der det ligger åpent for dem hva de skal foreta seg i ettertid. Noe som fremkom under intervjuene, var at mange av informantene så etter muligheter til å kunne fortsette i Forsvaret på lengre sikt. For flere av informantene var det knyttet et større usikkerhetsmoment til akkurat dette. Dette ville kunne

innebære at informantene måtte ut i det sivile, og ut og konkurrere på et sivilt arbeidsmarked. Flere av informantene var gjennom sivil utdanning og kurs de hadde tilgang på i Forsvaret i ferd med å posisjonere seg for å ha bedre forutsetninger til å få sivile jobber, mens andre informanter fortsatt befant seg i et ”vakuum” av usikkerhet, slik Grenader 5 uttrykte det i 5.4.2.

Livet i Forsvaret skaper en stabilitet og forutsigbarhet i hverdagen, informantene ser ut til å finne seg til rette under, samtidig som de får stimuli i form av spenning og ulike former av sterke opplevelser. Fare og risiko, slik som jeg finner hos Gunnar Breivik (1999a), gir anledning til opplevelser av eksistensiell tilstedeværelse i øyeblikket når informantene befinner seg i utenlandsoppdrag. Mye tyder på at informantene er villige til å la seg utsette for fare for liv og helse, men de er ikke villige til å sette sin økonomiske og materielle trygghet i fare i samme grad. Økonomisk og materiell trygghet er viktig for informantene, fordi det påvirker evnen til å manøvrere sosialt i samfunnet.

### 6.3 Videre forskning

Denne oppgaven har tatt for seg forskningsspørsmålet ”**Hva motiverer grenaderer og befal i Telemark Bataljon til verving?**”, og jeg har benyttet meg av teori og begreper fra Erving Goffman, Thomas Ziehe og Anthony Giddens for å skape et større perspektiv til å analysere datamaterialet mitt. Å skape en forståelse av rammer for sosial handling har vært viktig i denne hovedoppgaven for å analysere forskningsspørsmålet. Det har vært interessant og lærerikt å analysere datamaterialet, men vanskelig å begrense seg siden datamaterialet mitt har vært omfattende og interessant både i seg selv og sett i lys av de teoretiske rammer jeg har benyttet meg av i denne hovedoppgaven. Men også de teoretiske rammeverk som ble forkastet under prosessen med denne oppgaven har gitt meg innsikt i muligheter og begrensninger i sosiologiske teoriers anvendelighet.

Bruken av Giddens ”Strukturasjonsteori” er et verktøy til samfunnsvitenskapelig analyse av sosiale prosesser. På det teoretiske planet gir ”Strukturasjonsteorien” et bidrag og en mulighet til utvikling av forståelsesrammer og kunnskap på ulike nivåer i samfunnet. Et videre arbeid og utvikling av Giddens teori vil derfor kunne bidra til å gi økte kunnskaper og forståelser av sosiale prosesser i samfunnet, og vil være av interesse for samfunnsvitenskapen og samfunnet. Teoriens evne til å utvikle rammer for refleksjon rundt sosial handling er til stede og gir et godt bidrag til videre samfunnsvitenskapelig forskning og refleksjon.

Forskningsmaterialet mitt inneholder data som kan belyse andre forhold enn det som er berørt i denne hovedoppgaven, eller være forarbeid til andre forskningsprosjekter og eventuelle forskningsspørsmål. Framtidige forskningsspørsmål kan knyttes til hva slags personer Forsvaret rekrutterer til avdelinger beregnet for utenlandstjeneste, kjønnsperspektiver til personer som jobber i Forsvaret, hvordan jobbsituasjonen i Forsvaret påvirker de vervedes forhold til omverdenen, og hvordan de yrkesmilitæres familie og venner påvirkes av vervingen. Det vil for Forsvaret være av interesse å belyse ulike sider som berører noe av det å være vervet eller befal på avdelingsnivået. Dette vil også være av interesse for samfunnet og samfunnsvitenskapen for øvrig, da det kan komme til å skape ny kunnskap om feltet.



# Litteraturliste

## Sosiologisk litteratur

- **Andersen, Heine og Kaspersen, Lars Bo**, 1996, 3. opplag 1998, Klassisk og moderne samfunnsteori, Hans Reitzels Forlag, København, Danmark.
- **Barth, Fredrik**, 1994, 2. opplag 1996, Manifestasjon og prosess, Universitetsforlaget AS., Oslo.
- **Berger, Peter og Luckmann, Thomas**, 1966, 2. utgave 3. opplag 1999, Den Samfundskabte Virkelighed, Nørhaven A/S, Viborg, Danmark.
- **Blaikie, Norman**, 2000, Designing Social Research: the logic of anticipation, Polity Press, Cambridge, UK.
- **Bourdieu, Pierre**, 1994, norsk utgave 1996, Symbolisk Makt, Pax Forlag A/S, Oslo.
- **Breivik, Gunnar**, 1999; Risikotaking i Sport, Litteratur og Teori, Skrifter i utvalg, bind 3, Norges idrettshøgskole, Institutt for samfunnsfag.
- **Giddens, Anthony**, 1976, New Rules of Sociological Method, Hutchinson & Co (Publishers) Ltd, London UK.
- **Giddens, Anthony**, 1981, 2<sup>nd</sup> edition 1995, A Contemporary Critique of Historical Materialism, MacMillan Press, London UK.
- **Giddens, Anthony**, 1996, dansk utgave, Modernitet og Selv-Identitet, Selvet og Samfundet under sen-moderniteten, Hans Reitzels Forlag A/S, København Danmark.
- **Giddens, Anthony**, 1997, Modernitetens Konsekvenser, Pax Forlag A/S, Oslo.
- **Goffman, Erving**, 1959, norsk utgave 1974, Dreyers Forlag, ny utgave 1992, Vårt rollespill til daglig, Pax Forlag A/S, Oslo.
- **Goffman, Erving**, 1961, reprinted in Penguin Books 1991, Asylums, Penguin Books Ltd., 1991, London, UK.
- **Goffman, Erving**, 1963, dansk utgave 1975, Stigma, Gyldendalske Boghandel, Nordisk Forlag A.S., København Danmark.
- **Guneriussen, Willy**, 1996, 2. utgave 1999, Aktør, handling og struktur, TANO Aschehoug, Aurskog.
- **Guneriussen, Willy**, 1999, Å forstå det moderne, TANO Aschehoug, Aurskog.
- **Hagen, Roar**, 2006, Nyliberalismen og samfunnsvitenskapen, Universitetsforlaget AS, Oslo.

- **Jansen, Helene og Lock Jensen, Stefan**, 2003, Se, jeg er på, om iscenesettelse, identitet og reality-shows, Forlaget Samfundslitteratur, Fredriksberg, Danmark..
- **Jenkins, Richard**, 2004, 2<sup>nd</sup> Edition, Social Identity, Routledge, London.
- **Kaspersen, Lars Bo**, 2001. 2. reviderede udgave, Anthony Giddens – introduktion til en samfunnssteoretiker, Hans Reitzels Forlag, København, Danmark.
- **Korsnes, Olav, Andersen, Heine og Brante, Thomas**, 1997, Sosiologisk leksikon, Universitetsforlaget AS. Oslo.
- **Kvale, Steinar**, 2001, 1. utgave 2001, 4. opplag 1997, Det kvalitative forskningsintervju, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo.
- **Lang, Kurt**, 1965, Military Sociology. A trend report and bibliography, Current sociology, volume XIII, no.1, Oxford.
- **Lazarsfeld, Merton**, 1950, Continuities in social research. Studies in the scope and method of “The American Soldier”, The Free Press, Glencoe, Illinois.
- **Lysgaard, Sverre**, 2001, 3. utgave, Arbeiderkollektivet, Universitetsforlaget AS, Oslo.
- **Martinussen, Willy**, 1991, 3. utgave, 4. opplag 1994, Sosiologisk Analyse En Innføring, Universitetsforlaget AS, Oslo.
- **Moe, Sverre**, 1994, 2. opplag 1995, Sosiologi i Hundre År, en veileder i sosiologisk teori, Universitetsforlaget AS, Oslo.
- **Olsen, Henning**, 2002, Kvalitative kvaler - Kvalitative metoder og danske kvalitative interviewundersøgelserns kvalitet, Akademisk Forlag A/S, København, Danmark.
- **Peterson, Bo, Robertson, Alexa**, 2003, Identitetstudier i praktiken, Författarna och Liber AB, Daleke Grafiska AB, Malmö.
- **Ryen, Anne**, 2002, Det Kvalitative Intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid, Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, Bergen.
- **Segal, Lynch, Blair**, 1979, The Changing American Soldier: Work-related attitudes of U.S. Army Personnel in World War II and the 1970s, The American Journal of Sociology, Vol. 85, No. 1 (Jul., 1979), 95-108. <http://links.jstor.org/sici?sici=0002-9602%28197907%2985%3A1%3C95%3ATCASWA%3E2.0.CO%3B2-Y>
- **Thagaard, Tove**, 1998, Systematikk og innlevelse, Fagbokforlaget, Bergen-Sandviken
- **Weber, Max**, 1964, The Theory of Social and Economical Organization, Oxford University Press, New York.
- **Wadel, Cato**, 1991, Feltarbeid I egen kultur, Hegland Trykkeri A/S, Flekkefjord.
- **Wadel, Cato**, 1990, Den samfunnsvitenskapelige konstruksjon av virkeligheten, Hegland Trykkeri A/S, Flekkefjord.

- **Wallmann, Sandra**, 1979, Social Anthropology of Work, Academic Press Inc. (London) Ltd., London
- **Williams, Robert M.**, 1989, The American Soldier: An Assessment, Several Wars later, The Public Opinion Quarterly, Vol. 53, No. 2 (summer , 1989), side 156, <http://links.jstor.org/sici?sici=0033-362X%28198922%2953%3A2%3C155%3ATASAAS%3E2.0.CO%3B2-A>
- **Ziehe, Thomas**, 1989, Ambivalenser og mangfoldighed: en artikelsamling om ungdom, skole, æstetik og kultur, Politisk Revy, København.
- **Ziehe, Thomas**, 1994, Kulturanalyser, ungdom, utbildning, modernitet, Brutus Östlings Bokörlag Symposion, Stockholm/Stehag.
- **Østerberg, Dag**, 1986, Fortolkende sosiologi, Universitetsforlaget AS, Tangen-Trykk A/S.
- **Øyen, Else**, 1992, 3. reviderte utgave, 3. opplag 1995, Sosiologi og ulikhet: en innføringsbok, Universitetsforlaget AS, Oslo.

## **Annen litteratur, artikler, oppslagsverk og utredninger**

- **Aschehoug og Gyldendals Store ettbinds Leksikon**, 2001, Kunnskapsforlaget AS, Oslo.
- **Aschehoug og Gyldendals Store Norske Leksikon**, 1998, Bind 13, Kunnskapsforlaget AS, Oslo.
- **Christoffersen, Bjørn**, 1978, Vårt Forsvars Historie, Forsvarets Krigshistoriske Avdeling, Gyldendal Norsk Forlag A/S, Oslo.
- **Diesen, Sverre**, Forsvarssjef, 2006, Forsvarets utfordringer, Norsk Militært Tidsskrift (utgitt av Oslo Militære Samfunn), Årgang 176 nr.12, 2006.
- **Forsvarets Forum**, Soldatfallet, Nr. 3, 2007.
- **Forsvarssjefens militærfaglige utredning, 8. desember 2003**, 2003, [http://www.mil.no/multimedia/archive/00031/Forsvarssjefens\\_Mili\\_31672a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00031/Forsvarssjefens_Mili_31672a.pdf) (åpnet 12.12 2003)
- **Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003**, 2003, Forsvarssjefens utkast til grunnlagsdokument for verneplikten, førstegangstjenesten og ny befalsordning, [http://www.mil.no/multimedia/archive/00027/20030915\\_FSJ\\_utkast\\_\\_27026a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00027/20030915_FSJ_utkast__27026a.pdf) (åpnet 20.09 2003)

- **Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003**, 2003, Delutredningen Forsvarets fredsoperative oppgaver,  
[http://www.mil.no/multimedia/archive/00020/Forsvarets\\_oppgaver\\_\\_20505a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00020/Forsvarets_oppgaver__20505a.pdf)  
(åpnet 1.9.2003)
- **Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003**, 2003, Delutredningen Det nye trusselbildet, <http://www.mil.no/fst/mfu/start/delut/trussel/> (åpnet 9.3.2003)
- **Johannessen, Odin**, Krigsskolesjef, 2006, Erfaringer fra operasjoner i ISAF, Foredrag i Oslo Militære Samfund, mandag 2. oktober 2006.
- **Kjelstrup, Christian**, kronikk i Dagbladet, torsdag 14.4.2005, side 38.
- **Rapport avgitt fra arbeidsgruppe 15.9.2004 til Forsvarsdepartementet**, Vilkår og statushevende tiltak for vervede,  
[http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/rap/2004/0003/ddd/word/222338-vervede\\_vilkar\\_rapporten\\_300904.doc](http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/rap/2004/0003/ddd/word/222338-vervede_vilkar_rapporten_300904.doc) (åpnet 15.2.2005)
- **Stortingsmelding nr. 38 1998–1999**, Tilpasning av Forsvaret til deltagelse i internasjonale operasjoner,  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fd/dok/regpubl/stmeld/19981999/Stmeld-nr-38-1998-99-.html?id=192397> (åpnet 21.1.2007)
- **Stortingsproposisjon nr.42 (2003–2004)**, Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008, <http://odin.dep.no/fd/norsk/dok/regpubl/stprp/010001-030030/hov006-bn.html> (åpnet 1.1.2006)
- **Strøm-Erichsen, Anne-Grete, Forsvarsminister**, 2007, Verdier verd å verne, Norsk Militært Tidsskrift (utgitt av Oslo Militære Samfund), Årgang 177, nr.1, 2007.
- **Vagle, Wenche, Sandvik, Margareth og Svennevig, Jan**, 1993, Tekst og kontekst, En innføring i tekstlingvistikk og pragmatikk, LNU/Cappelen.

## Internet linker

Internett linkene står oppført i den rekkefølgen de fremkommer i hovedoppgaven

- “Kvinner”, <http://www.mil.no/fakta/start/menneskene/kvinner/> (åpnet 12.1.2007)
- ”Lov om verneplikt”, <http://www.lovdatab.no/all/hl-19530717-029.html> (åpnet 30.3.2005).

- ”Innkalling til sesjon”,  
<http://www.mil.no/felles/vpv/start/innrulleringogsjesjon/innkallingtilsesjon/> (åpnet 11.3.2007).
- ”Lov om fritaking fra militærtjeneste av overbevisningsgrunner”,  
<http://www.lovdatab.no/all/hl-19650319-003.html> (åpnet 11.3.2007).
- ”Utdanning av Befal”, Tjenestereglement for Forsvaret Kl.4,  
[http://www.mil.no/multimedia/archive/00067/Utdanning\\_av\\_befal\\_\\_\\_67522a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00067/Utdanning_av_befal___67522a.pdf)  
(åpnet 17.3.2007)
- ”Tall og statistikk om vernepliktige”,  
<http://www.mil.no/felles/vpv/start/faktabibliotek/fakta/> (åpnet 26.3.2006)
- ”Closing the capabilities gap”,  
<http://www.nato.int/docu/review/2002/issue3/english/art1.html> (åpnet 9.3.2003)
- “Ny virkelighet for Nato og Norge”,  
<http://www.mil.no/start/aktuelt/nyheter/2002/article.jhtml?articleID=5476> (åpnet 9.3.2007)
- “Arms control today: NATO and Russian approaches to adapting the CFE treaty”,  
[http://www.armscontrol.org/act/1997\\_08/cfeadapt.asp](http://www.armscontrol.org/act/1997_08/cfeadapt.asp) (åpnet 28.3.2007)
- “NATO’s future as a Pan-European security institution”,  
<http://www.nato.int/docu/review/1993/9304-4.htm> (åpnet 9.3.2003)
- “Resultaterne af Prag”,  
[http://www.nato.int/docu/review/2003/issue1/danish/main\\_pr.html](http://www.nato.int/docu/review/2003/issue1/danish/main_pr.html) (åpnet 9.9.2003)
- “New capabilities, new members, new relationships”,  
<http://www.nato.int/docu/review/2002/issue2/english/art2.html> (åpnet 9.3.2003)
- ”The NATO response force: at the center of NATO transformation”,  
<http://www.nato.int/issues/nrf/index.html> (åpnet 3.2.2007)
- “Dette er Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003”,  
[http://www.mil.no/fst/mfu/start/dette\\_er\\_mfu/](http://www.mil.no/fst/mfu/start/dette_er_mfu/) (åpnet 9.3.2003)
- ”Hva er avdelingsbefal?”,  
<http://www.mil.no/haren/tradok/start/aktuelt/article.jhtml?articleID=102515> (åpnet 17.6.2005)
- ”Telemark Bataljon (TMBN)”,  
[http://www.mil.no/haren/tmbn/start/?jsessionid=K3TOTADAZSDBBQFIZYGSFEQ?\\_requestid=6573445](http://www.mil.no/haren/tmbn/start/?jsessionid=K3TOTADAZSDBBQFIZYGSFEQ?_requestid=6573445) (åpnet 3.4.2007)

- ”Hva er Telemark Bataljon? Bakgrunn”, <http://www.tmbn.no/hva/bakgrunn.html> (åpnet 3.4.2007)
- NSD, personvernombudet for forskning, ”Når må forskningsprosjekt meldes?”, [http://nsd.uib.no/personvern/melding/pvo\\_melding.cfm](http://nsd.uib.no/personvern/melding/pvo_melding.cfm) (åpnet 18.9.2003)
- <http://www.mil.no/fakta/start/verden/irak/> (åpnet 15.5.2005)
- ”Telemark Bataljon (TMBN)”  
[http://www.mil.no/haren/tmbn/start/?jsessionid=BFBL33ATORO5JFOUN3MSFEQ?\\_requestid=876146](http://www.mil.no/haren/tmbn/start/?jsessionid=BFBL33ATORO5JFOUN3MSFEQ?_requestid=876146) (åpnet 1/12 2004)
- ”Høyere trusselnivå i Kabul”, <http://www.mil.no/start/article.jhtml?articleID=112014> (åpnet 08.12.2005).
- ”Norsk deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner”,  
<http://www.mil.no/intops/start/historie/> (åpnet 28.2.2005).
- <http://odin.dep.no/odinarkiv/norsk/fd/2003/presse/010001-070025/dok-bn.html> (åpnet 16.12.2005)
- <http://odin.dep.no/odinarkiv/norsk/fd/2004/presse/010011-070242/dok-bn.html> (åpnet 16.12.2005)
- ”LOV 1953-07-17 nr 29: Lov om verneplikt”, <http://www.lovdata.no/all/hl-19530717-029.html> (åpnet 30.3 2005)

## Vedleggsoversikt

Følgende vedlegg er lagt ved:

- Intervjuguiden 16.2.2004–27.2.2004
- Informasjon om Hovedfagsprosjekt i Sosiologi på Rena i perioden 16.2.2004–27.2.2004
- Samtykkeerklæring: forespørsel om deltakelse til intervju i forbindelse med hovedfagsprosjektet

## **INTERVJUGUIDE 16.2.2004-27.2.2004**

### **1. INTRODUKSJON**

- Fortell litt om deg selv:

- Alder/ sivil status/ bakgrunn/ utdanning/ før du vervet Telemark Bataljon

### **2. HVERDAGS LIVET I TELEMARKBATALJON**

- Beskriv tjenesten

- Daglige rutiner/ En typisk ”arbeidsdag”
- Hva gjør du? / Tjenestestilling?

### **3. HVORFOR ER DU GRENADER/VERVET**

- Hvorfor valgte du å bli grenader? / Hvilke forventninger hadde du?

- Hva er attraktive ved Telemark Bataljon?

- Hva er det som motiverer deg? / Hvilken måte synes du det er meningsfylt?
- Kan du si noe om risikoer i tjenesten? Hva tenker du / familie / venner om det?
- Hva tenker du om fremtiden? / Hva er fremtidsplanene dine?

### **4. DIN SELVFORSTÅELSE I TELEMARK BATALJON**

- Hva opplever du det du gjør som?

- Opplever du noe du synes er positivt eller negativt her?
- Hvordan opplever du forholdet mellom deg og Bataljonen/befalet?
- Opplever du at du har noen form for innflytelse på tjenesten? / På hvilken måte? / Hva betyr det for deg?
- Beskriv forholdet mellom jobben og privatlivet
- Hvordan tror du omgivelsene opplever deg? Det sivile/ Forsvaret / familie / venner.

### **5. TELEMARK BATALJONS ETISK FORANKRING**

- Hva mener du om ”Telemark Bataljonens etiske forankring”?

- (kun stikkordsmessig: Integritet, Mot, Lojalitet, Omsorg, Initiativ og handlekraft, Uselviskhet og Avdelingsånd, Disiplin og Selvkontroll, Respekt for andre)







**INFORMASJON OM HOVEDFAGSPROSJEKT  
I SOSIOLOGI PÅ RENA**

**I perioden 16.02. til 27.02. 2004 vil det være en hovedfagsstudent i Sosiologi fra Universitetet i Tromsø i Rena Leir for å intervju ca. 15 Grenaderer og Befal.**

**Det vil også bli foretatt observasjoner av daglige gjøremål, som vil bli brukt som data i hovedfagsoppgaven i Sosiologi. Data er informasjon som jeg noterer ned skriftlig. Alle data fra observasjoner er anonyme.**

**Ønsker du ikke at data fra min observasjon skal bli nyttet, kontakter du meg når jeg er til stede. Din medvirking er frivillig! Alle opplysningene anonymiseres ved prosjektslutt slik at identifisering ikke vil la seg gjøre.**

Hovedfagsoppgaven planlegges fullført våren 2005 ved Universitetet i Tromsø. Oppgaven vil senere bli tilgjengelig på Universitetsbiblioteket ved Universitetet i Tromsø.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Min veileder på Universitetet i Tromsø er Georges Midre, professor ved SV-Fak. (e-post: [georgesm@sv.uit.no](mailto:georgesm@sv.uit.no)). Jeg treffes på telefon 918 53890 (e-post: [bjornhenrik1@msn.com](mailto:bjornhenrik1@msn.com)).

Med vennlig hilsen

Bjørn-Henrik Johannessen





**FORESPØRSEL OM DELTAKELSE TIL INTERVJU I  
FORBINDELSE MED MITT HOVEDFAGSPROSJEKT:**

Hensikten med temavalget i oppgaven, er å få utvidet kunnskapen omkring hvordan vervede soldater i Forsvaret opplever egen selvforståelse og rolle. Dette er et nytt og viktig kunnskapsfelt, og vil kunne utgjøre et verdifullt bidrag til forståelsen av hvordan vervede finner seg til rette i et slikt yrke. Omleggingen fra invasjonforsvar til innsatsforsvar i Norge, innebærer at Forsvaret i økende grad satser på ”gripbare styrker”, klare til internasjonal innsats i situasjoner som NATO finner det sikkerhetsmessig nødvendig å reagere på. NATO har rettet sin organisasjon mot mobilitet og reaksjonsevne ved hjelp av ”reaksjonsstyrker” som kan sendes ut hvor og når NATO måtte ønske det. For å kunne delta på et profesjonelt og faglig tilstrekkelig nivå, har Forsvaret tatt i bruk profesjonelle, vervede soldater til reaksjonsstyrkene (FIST; Forsvarets Innsats Styrke).

Hva er din bakgrunn? Hvorfor er du her? Hvordan finner du deg til rette som grenader? Hva forventer du å finne? Disse soldatene er av en annen type enn de vernepliktige Forsvaret tradisjonelt har hatt. Noen ser for seg en hverdag som grenader i Forsvaret, øremerket for utenlandstjeneste. Utsiktene til å *beordres* av Forsvaret på militære oppdrag internasjonalt er klart tilstede. Er dette en del av motivasjonen? Hvilke erfaringer har grenaderen fått i Forsvaret?

**I prosjektet benytter jeg personlige intervju som forskningsmetode.** Opplysningene vil kunne si noe om selvforståelsen blant grenaderer, og av den grunn være verdifull for samfunnsvitenskapelig forskning omkring temaet rolle. Intervju gir fortrinnsvis grundige og utfyllende data sammenliknet med statistiske undersøkelser. Intervjuene vil ha form som temabasert samtale, der intervjuer introduserer tema. Intervjuene lagres på diktafon/lagringsmedium for lyd, og overføres til tekstform for videre analyse. Du *kan* reservere seg mot at diktafon benyttes i intervjuet. **Din medvirkning er frivillig!** Du kan trekke deg fra undersøkelsen når som helst. Alle opplysningene anonymiseres slik at identifisering ikke lar seg gjøre i den ferdige hovedfagsoppgaven. Det er kun jeg og min hovedfagsveileder ved Universitetet i Tromsø som har tilgang til personopplysninger. Ved prosjektslutt slettes lydopptak fra intervjuene.

Hovedfagsoppgaven planlegges fullført våren 2005 ved Universitetet i Tromsø. Oppgaven vil senere bli tilgjengelig på Universitetsbiblioteket ved Universitetet i Tromsø.

Prosjektet er meldt tilprosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Min veileder på Universitetet i Tromsø er Georges Midre, professor ved SV-Fak. (e-post: [georgesm@sv.uit.no](mailto:georgesm@sv.uit.no)). Jeg treffes på telefon 918 53890 (e-post: [bjornhenrik1@msn.com](mailto:bjornhenrik1@msn.com)).

Med vennlig hilsen

Bjørn-Henrik Johannessen

Jeg har lest informasjonen som står ovenfor, og samtykker herved i å la meg intervju av hovedfagsstudent Bjørn-Henrik Johannessen i forbindelse med hans forskningsprosjekt.

Sted /dato:.....

Sign.(kun initialer):.....