



UIT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Hardførhet («hardiness»)

Kan en psykologisk test forutsi hvem som vil yte det lille ekstra i krevende situasjoner?

—

Thomas Helland og Torbjørn Lundberg

Masteroppgave i erfaringsbasert master i ledelse Mai 2019



Forord

Denne oppgaven ble gjennomført som en del av en erfaringsbasert masterstudie i ledelse, ved Universitetet i Tromsø (UiT), påbegynt i 2016 og avsluttet i 2019.

Oppgavens forfattere er begge ansatte i Forsvaret med operativ bakgrunn, som til daglig jobber med styrkeproduksjon. En stor del av vår motivasjon for å velge temaet for denne oppgaven ligger i ønsket om å tilføre oss selv, så vel som våre avdelinger ny og nyttig kunnskap. Gjennom arbeidet med oppgaven har vi definitivt tilegnet oss en forståelse rundt seleksjon og individuelle forskjeller blant vernepliktige kandidater til en av Forsvarets søkbare førstegangstjenester, kystjegerutdanningen.

Som forfattere av denne masteroppgaven vil vi spesielt få takket vår veileder, professor Baard Herman Borge, som har vært helt fantastisk. Til tider har det følt ut som oppgaven aldri hadde blitt som den har blitt uten hans hjelp. En bedre veileder kunne vi aldri ha drømt om.

I tillegg vil vi takke Forsvarets høgskole samt Marinens krigføringssenter og seksjonssjef for kystjeger, bording, og styrkebeskyttelse, Stein Christoffersen, for at vi har fått lov til å gjennomføre vår forskning i deres organisasjon.

Vi vil også takke doktorgradsstudent Christian Ytterbøl, psykolog Andreas Nordstrand, kamerat og student Sebastian Perreau og Kjartan Myge for faglige innspill og støtte til oppgavens struktur. Takk rettes også til Dr. psychol. Monica Martinussen ved UiT for støtte med litteratur innen seleksjon.

En stor takk rettes også til alle de flotte norske ungdommene som frivillig møtte på opptak og valgte å svare på vår spørreundersøkelse.

All støtten vi har fått fra våre nærmeste har også vært helt avgjørende for at vi var i stand til å ferdigstille denne oppgaven. Heriblant nevner vi Thomas sin samboer Anne, og hans tre fantastiske barn. Torbjørn vil få takket sin sønn, foreldre og barnemor for stor fleksibilitet og forståelse i en hektisk periode.

Thomas Helland og Torbjørn Lundberg, Trondheim, 14.mai, 2019

Sammendrag

I denne studien har vi sett på sammenhengen mellom skåren på en psykologisk test ved navn hardførhetstesten og det å bestå et krevende opptak. Vår problemstilling er «*Kan hardførhetstesten ha forklaringskraft for hvorfor noen kandidater består en krevende seleksjonsprosess, og andre ikke gjør det?*». Videre har vi testet fire hypoteser for å finne svar på ulike aspekter ved vårt tema. Disse fire er:

H1: Kandidater som møter på opptak til kystjegerutdanning på FOS skårer høyere på hardførhetstesten enn befolkningen ellers

H2: Kandidater som består seleksjon skårer i gjennomsnitt høyere på hardførhetstesten enn kandidater som ikke besto seleksjon, som igjen skårer høyere enn de som ikke besto opptaket

H3: Kandidater som består opptaket på FOS har signifikant høyere skår på hardførhetstesten enn de som ikke besto opptaket

H4: Kandidater som består seleksjonsperioden innehar signifikant høyere skår på hardførhetstesten enn de øvrige som besto opptaket på FOS

Av disse fire hypotesene ble H1, H2 og H3 støttet, mens H4 ikke ble støttet.

Vår problemstilling er deskriptiv og vi har valgt å bruke et ekstensivt og kvantitativt forskningsdesign. Vi benytter en personlighetstest, DSR-15-R, for å samle inn de nødvendige data. SPSS 25 har blitt benyttet til å analysere data. Utvalget vårt i denne studien er kandidater til kystjegeropptaket og populasjonen er alle søkere til søkbare førstegangstjenester. Vi har sett to utfordringer ved vår metodiske tilnærming. Det første er at vårt utvalg gjennom forskningen er relativt lite og det andre er at alle var i en seleksjonssituasjon og i så måte kan ha blitt påvirket av kontrolleffekten. Et lite utvalg kan skape utfordringer med tanke på generalisering av våre funn til populasjonen. Kontrolleffekten innebærer at kandidatene kan ha svart strategisk på hardførhetstesten, noe som kan ha ført til en kunstig høy hardførhetsskår hos vårt utvalg (Jacobsen, 2015, s.117).

Som nevnt i innledningen ønsker vi å kunne finne den neste «Andersen» som kan stå i kuleregnet i Afghanistan, i en stressende situasjon, med evne til å holde hodet kaldt og fatte gode beslutninger. På bakgrunn av vår studie ser vi at hardførhetstestens potensial som

seleksjonsverktøy til nettopp dette formålet har blitt styrket. Vi mener at vårt viktigste funn gjennom studien er divergensen i skåren på hardførhetstesten mellom «vanlige folk» og de som søker seg til en søkbar førstegangstjeneste. I tillegg vil vi fremheve funnet av at det individet med den lavest hardførhetsskåren som bestod opptak og seleksjon hadde 33 i skår. Dette gir oss gode indikasjoner på potensiell fremtidig bruk av testen. En av de mulige gevinstene Forsvaret kan få om videre forskning støtter bruken av testen er ressurseffektivisering, ved at flere som møter på opptaket er denne før nevnte «riktige personen til den riktige stillingen».

Gjennom vår studie har vi fått forsterket vår antagelse om at hardførhet som personlig egenskap har betydning for søkbare førstegangstjenester. Vi har også fått forsterket antagelsen om at et individs skår på hardførhetstesten har en forklaringskraft for om vedkommende består eller ikke består et krevende opptak. Altså virker hardførhet og et individs skår på hardførhetstesten å være en del av svaret på spørsmålet om hvordan man skal selektere personell til krevende og stressende situasjoner. Ikke alene, ikke mer enn andre faktorer, men som en av flere seleksjonsmetoder anbefaler vi at hardførhet blir forsket videre på som en av kriteriene som predikerer suksess på opptak for søkbare førstegangstjenester.

Videre forskning gjenstår før vi kan konkludere med at testen faktisk har et potensiale som seleksjonsverktøy for kandidater til søkbare førstegangstjenester i Forsvaret. Etter vår studie virker den å ha størst potensial om den benyttes ved sesjon, med en minimumsskår som krav for å få møte på FOS.

Vi mener også å ha funnet mange spennende vinklinger for videre forskning på hardførhet. Her ser vi at det bør forskes på muligheten for å utvikle et mer spesifikt begrep, for eksempel «militær hardførhet», som kan benyttes i forbindelse med seleksjon i Forsvaret. Betydningen av hardførhet som egenskap anbefaler vi at blir utarbeidet i en egen studie, slik at man vet hvordan den skal vektas opp mot de andre kriteriene som nå ligger til grunn for søkbare førstegangstjenester.

Nøkkelord: seleksjon, hardførhet, hardiness, hardførhetstest, DRS-15-R, personlighet, Forsvaret, kystjeger.

Innhold

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn	3
1.2	Problemstilling.....	6
1.3	Oppgavens struktur.....	6
2	Litteratur.....	7
2.1	Seleksjon.....	7
2.1.1	Jobbanalysen	8
2.1.2	Metoder for utvelgelse	9
2.1.3	Psykologiske tester	10
2.1.4	Seleksjonsmetodenes validitet og reliabilitet	14
2.2	Personlighet	16
2.2.1	Betydning av personlighetstrekk	17
2.3	Hardførhet.....	18
2.3.1	Måling av hardførhet.....	21
2.3.2	Forskning på hardførhet i seleksjonsøyemed	22
3	Metode.....	25
3.1	Tilnærming og forskningsdesign	25
3.2	Populasjon og utvalg	26
3.3	Datainnsamling	27
3.3.1	Hardførhetstesten	28
3.4	Dataanalyse.....	28
3.5	Undersøkelsens kvalitet.....	29
3.5.1	Validitet	30
3.5.2	Reliabilitet	30
3.5.3	Forskningsetiske betraktninger	32

3.6	Hypoteser.....	32
3.6.1	Begrunnelse for hypotesene	33
4	Presentasjon av data	36
4.1	Fordeling av utvalget	36
4.2	Variasjon i fordelingen	37
4.3	Hypotesetesting	39
4.3.1	Hypotese 1	39
4.3.2	Hypotese 2.....	39
4.3.3	Hypotese 3.....	40
4.3.4	Hypotese 4.....	40
4.4	Oppsummering av analysen.....	41
5	Diskusjon og tolkning	41
5.1	Har hardførhet forklaringskraft?.....	42
5.1.1	Hypotese 1	42
5.1.2	Hypotese 2.....	42
5.1.3	Hypotese 3.....	43
5.1.4	Hypotese 4.....	43
5.2	Praktiske implikasjoner	44
5.3	Videre forskning	48
6	Konklusjon	50
	Referanseliste	53
	Vedlegg	57
	Vedlegg 1-Søknad til Forsvarets Høgskole.....	57
	Vedlegg 2-Søknad til NSD personverntjenester	60
	Vedlegg 3-Informasjonskriv deltakelse forskningsprosjekt	64
	Vedlegg 4-Hardførhetstesten.....	65

Vedlegg 5-Tillatelse til å innhente personopplysninger.....	70
---	----

Tabelliste

Tabell 1-Svarfordeling av deltakelse i kandidatutvalget.....	36
Tabell 2-Fordeling av utvalgets ulike grupper.	37
Tabell 3-Tabell viser gjennomsnittsskår, standardavvik, samt minimums- og maksimumsskår hos gruppene i utvalget.	38
Tabell 4-Tabell som viser fordeling av gjennomsnittsskår på hardførhetstesten fra tre ulike utvalg.	39
Tabell 5-Tabell som viser fordeling av gjennomsnittsskår i hierarki for T5, T4, og T2.....	40
Tabell 6-Tabell som viser fordeling av gjennomsnittsskår for T3 og T2.....	40
Tabell 7-Tabell som viser fordeling av gjennomsnittsskår for T5 og T4.....	40
Tabell 8-Oppsummering av hypoteser og sammenhenger	41

Figurliste

Figur 1-Seleksjonsprosessen til kystjegertjeneste i Forsvaret.....	6
Figur 2- Formål med seleksjonsprosedyrer etter Waters, 1998, i Johnsen, 2018, s. 189, fritt gjengitt.....	7
Figur 3-Ulike perspektiver på jobbanalyse, Martinussen og Hunter, 2008, s.111, fritt gjengitt.	8
Figur 4-Treffsikkerhet ved ulike seleksjonsmetoder, Skorstad, 2008, i Bjaalid og Mikkelsen, 2014, s.155, fritt gjengitt.	15
Figur 5-The Hardiness Model for performance and Health Enhancement, Maddi, 2013, s.14, fritt gjengitt.....	19
Figur 6-Kandidatutvalgets ulike grupper visualisert over tid.....	37
Figur 7-Kandidatutvalgets spredning i skår i stolpediagram	38

1 Innledning

I denne masteravhandlingen skal vi se på sammenhengen mellom personlige egenskaper og spesielle og krevende oppgaver. Vi vil ved hjelp av en psykologisk test undersøke om egenskapen hardførhet kan predikere utfallet for kandidater som har søkt opptak i Forsvaret. Først og fremst vil vi gjøre dette ved belyse teori og forskning som vi anser er relevant for oppgavens tema. Deretter vil vi gå igjennom undersøkelsens metode og design. Videre presenteres undersøkelsens funn, som bygger på resultater fra et utvalg av kandidater til kystjegerutdanning. Til slutt diskuterer vi undersøkelsens funn, potensielle praktiske implikasjoner og nytteverdi for fremtidig bruk og forskning.

For å sette oppgaven inn i en militær kontekst vil vi starte med et utdrag fra en virkelig hendelse, opplevd av en marinejeger i Afghanistan.

«I kuleregnet vifter han med armene, peker og dirigerer. Like foran søylen har tungt bevæpnede selvmordsbombere forskanset seg i en bygning. Det er mørkt, og det brenner i nabohuset. De aner heller ikke hvor mange terrorister det er, eller om de har tatt noen gisler. Det som derimot er klart, er at terroristene begynner å få overtaket. De afghanske sikkerhetsstyrkene CRU har mange sårede soldater, og moralen og kampviljen er dalende. Like i nærheten har en bilbombe gått av og såret flere sivile, også barn. – Vi var helt avhengige av å ta over initiativet og øke moralen for å kunne snu situasjonen, forteller Andersen. Terroristenes mål er en tidligere anti-talibansk guvernør, men han er ikke hjemme idet terroristene skyter seg inn den bevoktede husgården i Kabuls finere strøk [...]

Andersen må lede sine norske og afghanske kollegaer, hele tiden under tung beskytning fra terroristene. Han legger nye taktikker og reorganiserer. Andersens ledelse og innsatsen fra de andre marinejegerne, har stor effekt. CRU får omsider overtaket de trenger, og gradvis snur den fastlåste situasjonen seg. – Vi lyktes med å ta initiativet. Da dette snudde, klarte vi å løse oppdraget, forteller han [...]

Underveis i aksjonene rekker ikke spesialoperatørene å tenke særlig over frykt. – Du er veldig i «sonen», og du må være 100 prosent til stede for at det skal gå. Det er først når du er ferdig at du kan stoppe opp og kjenne på stressnivået rundt deg. Men vi har flere debriefer – også for å ta lærdom og utvikle avdelingen» (Fjellestad, 2017).

Veien til å kunne oppleve og beherske en slik situasjon er lang. Andersen (Fjellestad, 2017) presiserer at det er mengder med trening og øving som gjør at et slikt oppdrag blir vellykket. Treningen og øvingen skal gjøre en klar for å kunne stå i de krevende situasjonene en kan komme overfor i et slikt yrke. I forkant av treningen og øvingen, må en bli selektert for å kunne ende opp i en avdeling som den Andersen er i. Hvordan skal man selektere personell som vil komme i denne typen krevende og stressende situasjoner? Hvilke kriterier skal ligge til grunn for å kunne si at dette er den personen vi ser etter?

Eid og Johnsen (2006, s.131) sier at individuelle egenskaper spiller en viktig rolle for hvor godt en person vil fungere i operative kontekster. Ved å se annerledes på dette kan man si at man må ha riktig person til riktig stilling, og at det gir et godt grunnlag for gode jobbprestasjoner (Eid & Johnsen, 2006, s.131). For å sørge for at vi har riktig person, blir rekruttering og seleksjon viktig (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.139). Dette er en sentral del av lederjobben (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.139). Hjelpemidlene for å få dette til kan være rekruttering og seleksjon (Bjaalid & Mikkelsen, 2014; Eid & Johnsen, 2006). Viktigheten av å ha kompetanse om nettopp rekruttering og seleksjon har dukket opp flere ganger gjennom våre militære karrierer. Som ledere for utdanning og styrkeproduksjon av vernepliktige soldater, handler mye av jobben vår om å velge ut de riktige kandidatene til førstegangstjenesten. I tillegg skal vi plassere soldater i ulike stillinger. Her må vi ta hensyn til nettopp det Eid og Johnsen (2006, s.131) presiserer om at individuelle forskjeller kan påvirke egnetheten til å utføre en bestemt type jobb. En definisjon på seleksjon kan være å bli selektert til noe, eller bort fra noe (Johnsen, 2018, s. 188). Videre i vår oppgave brukes seleksjon både om å bli selektert til noe, eller selektert bort fra noe, men det vil i hvert tilfelle bli presisert hva som menes.

Uavhengig av om man skal selekteres til, eller bort fra noe, må noe ligge til grunn for seleksjonen. Etter våre innledende litteratursøk, om seleksjon av spesialstyrker, var det spesielt én forskningsartikkel som vi syntes var interessant. Den omhandler en personlig egenskap, eller en personlig karakteristikk kalt «hardiness», og dennes evne til å predikere utvelgelse av Green Berets i seleksjonsøyemed (Bartone, Roland, Picano & Williams, 2008, s. 78-81). «Hardiness» har tidligere blitt oversatt til norsk som hardførhet, robusthet, eller psykologisk motstandskraft, og er ansett som et uttrykk for et sett med relativt stabile personlighetsegenskaper. «Hardiness» består av dimensjonene involvering, kontroll og utfordring (Johnsen, Eid & Bartone, 2004, s. 476). Vi vil videre i denne oppgaven benytte den norske betegnelsen hardførhet om «hardiness».

Det eksisterer en revidert norsk versjon av en spørreundersøkelse (se vedlegg 4) som måler hardførhet. Denne testen blir videre i oppgaven omtalt som hardførhetstesten. Den har blitt normert for norske forhold og fremstår som et interessant mål på menneskers robusthet i møte med krevende situasjoner. I tillegg virker det som den har et potensiale som seleksjonsverktøy (Hystad, Eid, Laberg, Johnsen & Bartone, 2009, s. 857-859). Hardførhetstesten har et påstått potensiale for å kunne predikere suksess og ikke i en krevende seleksjonsprosess (Hystad et al., 2009, s.857-859). Den fremsto også som relativt enkel å administrere. På bakgrunn av det ovennevnte ønsket vi å benytte denne testen i vår oppgave.

Hvis en personlighetstest kan benyttes i seleksjonsprosessen og bidra til å forklare hvorfor noen kandidater består seleksjon, og andre ikke, så vil kunnskap om dette kunne innebære ressurseffektivisering. Videre vil det kunne begrense unødig belastning på den enkelte kandidat og kvalitetsheving for seleksjonsprosessen og utdanningen i de søkbare tjenester i Forsvaret. «Regjeringens langtidsplan forutsetter betydelig omdisponering av ressurser innenfor forsvarssektoren til prioritert aktivitet» (Forsvarsdepartementet, 2015, s.1).

Vi har i oppgaven en grunnleggende antagelse om at den personlige egenskapen hardførhet vil kunne ha en betydning for hvorvidt en kandidat fullfører og består opptak og seleksjon til kystjegerutdanning.

Oppgaven bygger på litteratur innen ledelse-, og psykologifaget, nærmere bestemt innen temaene seleksjon (Martinussen & Hunter, 2008; Eid & Johnsen, 2018), personlighet (Kaufmann & Kaufmann, 2009; Mikkelsen og Laudal, 2014), og hardførhet (Bartone et al., 2008; Hystad et al., 2009). Inspirasjon og litteratur er også hentet fra Forsvarets offisielle nettsider (Forsvaret, 2019), og våre egne erfaringer.

1.1 Bakgrunn

For å sette lys på Forsvarets generelle seleksjonsprosess vil vi i dette avsnittet redegjøre for hvordan Forsvaret i dag gjennomfører rekruttering og seleksjon av vernepliktige mannskaper.

Tall fra Forsvarsdepartementet viser at Forsvaret selekterer ut ifra en stor masse hvert år. I et årskull med vernepliktige på om lag 60 000 personer vil det kun være mellom 8000 og 10 000 personer som kalles inn til førstegangstjenesten (Forsvarsdepartementet, 2018, s.67).

Forsvaret gjennomfører en omfattende seleksjon av kandidater, der kun 14 prosent av et årskull i Norge får gjennomføre førstegangstjeneste. Enda færre når opp i konkurransen om opptak til de ulike utdanningene og søkbare førstegangstjenestene (Forsvaret, 2018, 17.des).

Rekrutterings- og seleksjonsprosessen inn til Forsvaret begynner med en egenerklæring og referansesjekk av kandidatens vandel og rulleblad, sikkerhetsklarering, statsborgerskap, helseprofil og alder. Forsvaret har også på vegne av Norge som stat en særstilling i form av Forsvarsloven. Denne gir Forsvaret rett til å hente inn personopplysninger og gjennomføre medisinsk undersøkelse ved utvelgelse av kandidater til førstegangstjenesten (Forsvarsloven, 2016, § 7, § 9, og § 10). På bakgrunn av innhentede personopplysninger fra og om et årskull blir det gjennomført en seleksjon av hvem som skal kalles inn til oppmøte på sesjon.

Sesjon gjennomføres ved at kandidatene må møte opp på et av Forsvarets sesjonskontorer. Her gjennomføres medisinsk vurdering i samråd med lege, evnetester innen fysisk og allment evnenivå og et personlig intervju med et befal. Her har Forsvaret en rekke fastsatte kriterier for hva som anses som et minimum for å bli vurdert som skikket til militærtjeneste. Kriteriene er grovt sett inndelt i tre bolker, som er henholdsvis formelle krav, helsekrav og fysiske krav. Formelle krav handler om kriterier innen statsborgerskap, aldersbegrensninger, vandel og rulleblad, omgang med narkotika og sikkerhetsklarering (Forsvaret, 2018, 7. februar).

Helsekrav tar for seg den enkeltes helseprofil som er kategorisert og tallfestet på bakgrunn av en militærleges vurdering. Helseprofilen er delt inn i ti kategorier og tar for seg den enkeltes status på allmenn fysikk, syn, hørsel, hånd-, arm-, og gangfunksjon, fordøyelse, rygg, hud og psykisk helse. Forsvaret har strenge medisinske krav for alle som skal tjenestegjøre. Det er tallfestet en karakter fra 1 til 9 der 9 er høyest oppnåelig vurdering på hver enkelt kategori. For å tjenestegjøre i Forsvaret må kandidaten ha fått karakteren 6 eller høyere på ni av helseprofilens ti kategorier, og karakteren syv eller høyere på den siste kategorien, psykisk helse (Forsvaret, u.å).

Innen vanlig førstegangstjeneste eksisterer det ikke noe fysisk minstekrav for å tjenestegjøre. Hvis kandidaten ønsker å tjenestegjøre i en søkbar førstegangstjeneste, eller ta utdanning i Forsvaret, stilles det imidlertid, avhengig av tjenestens eller utdanningens art, spesifikke fysiske minstekrav. De kravene omhandler som oftest tester innen utholdenhet eller styrke, samt det å kunne svømme en gitt distanse på fri tid (Forsvaret, u.å).

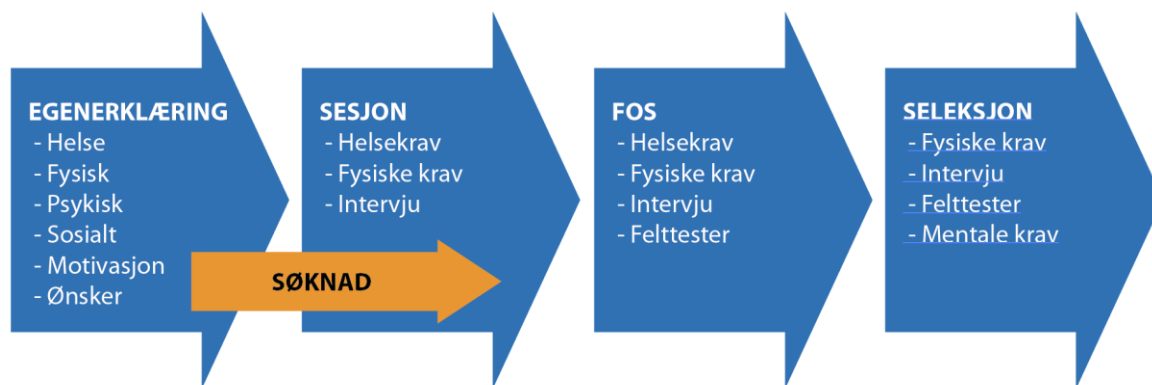
For de mest motiverte kandidatene vil det på sesjonscenteret være mulig å søke seg direkte til utdanning eller søkbare førstegangstjenester i Forsvaret. En kandidat kan også søke seg direkte til utdanning eller tjeneste før sesjon, men må alltid møte opp og bli innrullert på sesjon før et eventuelt opptak. Hvis en kandidat når opp i konkurransen til utdanning eller

søkbare tjenester etter sesjon, kalles vedkommende inn til videre opptak og seleksjon. Dette kan eksempelvis være innkalling til flygeseleksjon, minedykkeropptak eller Felles Opptak og Seleksjon (FOS) ved Sessvollmoen leir (Forsvaret, 2018, 17.des). For denne studien er det de som blir kalt inn til kystjegeropptaket gjennom FOS 2018 på Sessvollmoen leir som har blitt brukt i forskningen. Fra endt sesjon til de møter på opptaket er det hundrevis av kandidater som oppfyller kravene. Vår erfaring tilsier at Forsvaret har et potensial for forbedring når det gjelder å identifisere og selektere inn de riktige kandidatene som får møte på FOS.

Når det gjelder de vernepliktige som ønsker å bli kystjeger så har de ved oppmøte på FOS allerede vært gjennom en omfattende seleksjonsprosess. Utvelgelsen er basert på de generelle kravene for å tjenestegjøre i Forsvaret og strengere tjenestespesifikke krav som er satt for kystjegertjeneste. De tjenestespesifikke kravene innebærer eksempelvis at minimumskravene til helseprofil er høyere, og at det foreligger spesifikke kriterier innen fysiske krav. «En kystjegers høye fysiske kapasitet, evne til å jobbe i små team og sterk mental robusthet er forutsetninger for at en kystjegerpatrulje skal kunne fungere i strid» (Forsvaret, 2019, 24.april).

I løpet av FOS vil kandidatene gjennomføre enda en medisinsk og fysisk evaluering i tillegg til en kort feltøvelse. Feltøvelsen har til hensikt å teste kandidatenes fysiske og mentale yteevne, samt forberede den enkelte på hva som kan forventes i den videre seleksjonsprosessen. Kandidater som består kystjegeropptaket på FOS, og som når opp i konkurransen om å starte som kystjegeraspirant i seleksjonsperioden, gjennomfører deretter en seleksjonsperiode på omtrent fem uker i Nord-Norge (Forsvaret, 2019, 24.april).

Seleksjonsprosessen for en vernepliktig kandidat til kystjegerutdanning er i grove trekk visualisert nedenfor i figur 1.



Figur 1-Seleksjonsprosessen til kystjeger tjeneste i Forsvaret

Selv om Forsvaret selekterer den vernepliktige massen gjennom bruk av ulike evne-, og ferdighetstester, gjennomføres det ikke noen tester på personlighet eller personlige egenskaper på kandidater til kystjeger tjeneste. Bruken av tester i seleksjon vil vi komme tilbake til senere i oppgavens litteraturløst.

1.2 Problemstilling

For å kvalifisere seg til kystjeger tjeneste må man gjennomføre og bestå en av Forsvarets mest omfattende seleksjonsprosesser. Kan hardførhet antas å ha en sammenheng med utfallet av seleksjon til kystjegerutdanning?

På bakgrunn av våre erfaringer, diskusjoner, mulige nytteverdi for Forsvaret, samt vår deltakelse på masterstudiet i ledelse, er problemstillingen vår som følger:

«Kan hardførhetstesten ha forklaringskraft for hvorfor noen kandidater består en krevende seleksjonsprosess, og andre ikke gjør det?».

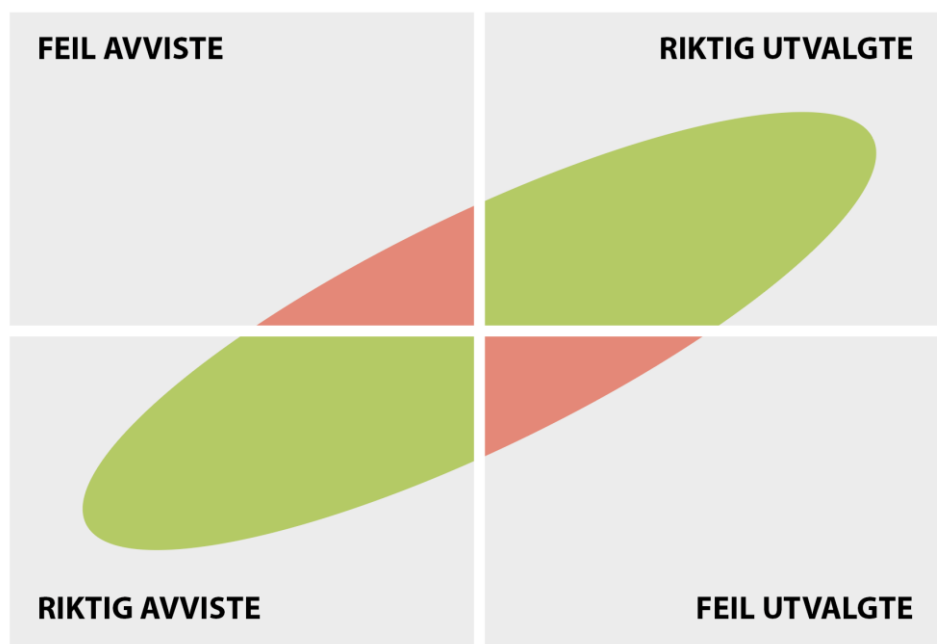
1.3 Oppgavens struktur

For å kunne svare på problemstillingen vil vi innledningsvis foreta en gjennomgang av relevant teori og litteratur opp mot oppgavens tema. Vi vil starte med teori innenfor seleksjon og personlighet for deretter å redegjøre for begrepet hardførhet. Hensikten med dette er å gi et grunnlag for valg av hypotesene og hypotesetestingen. Sammen gir dette grunnlaget for en eventuell fremtidig bruk av testen i seleksjonen. Videre i oppgaven tar vi for oss metoden som er valgt i vår undersøkelse. Deretter vil vi belyse våre hypoteser og undersøkelsens resultater med tilhørende analyse. Avslutningsvis vil vi diskutere mulige årsaker til våre funn opp mot hypotesene og vurdere praktiske implikasjoner for fremtidig praktisk bruk og forskning. Til sist oppsummeres oppgaven kort i en konklusjon.

2 Litteratur

2.1 Seleksjon

Seleksjon kan grovt sett deles inn i to typer utvelgelse, negativ eller positiv utvelgelse. Ved negativ seleksjon er hensikten å velge bort kandidater med egenskaper eller trekk som ikke er ønsket. Positiv seleksjon er derimot å identifisere kandidater som har ønskelige egenskaper (Johnsen, 2018, s.188). Det hevdes at ufeilbarlige og perfekte metoder for å identifisere egenskaper ved positiv eller negativ seleksjon ikke finnes (Johnsen, 2018, s.188). Dermed blir målsettingen med å utvikle seleksjonsmetoder og prosedyrer å minimere feilaktig eller falsk egenskapsidentifisering (Johnsen, 2018, s. 188). Figur 2 nedenfor illustrerer målet og hensikten med en seleksjonsmetode, som handler om å minimere både antall «feil avviste» og antall «feil utvalgte» i utvelgelsen av kandidater.



Figur 2- Formål med seleksjonsprosedyrer etter Waters, 1998, i Johnsen, 2018, s. 189, fritt gjengitt.

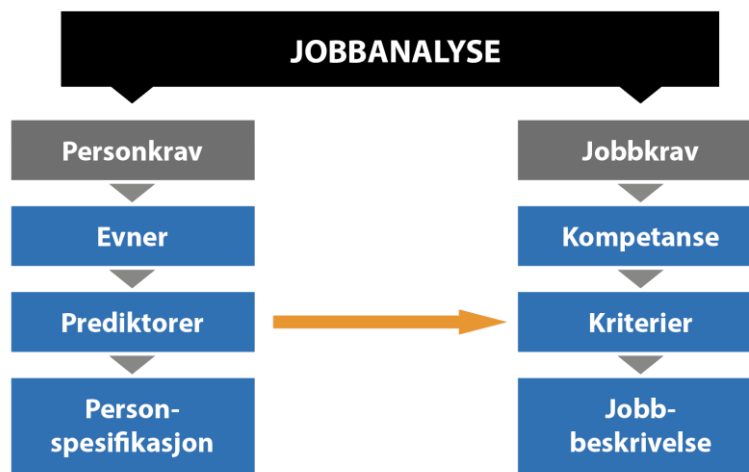
Forsvaret benytter som nevnt et bredt spekter av metoder for å selekere personell som kvalifiserer til militærtjeneste. Spørsmålet er ofte hva jobben krever av den enkelte. Dette vil gi svaret på hva det skal selekteres etter, for å kunne oppnå det å få riktig person til riktig stilling (Eid & Johnsen, 2006, s.27 & 132).

2.1.1 Jobbanalysen

Grunnlaget for mye av seleksjonsarbeidet ligger i jobbanalysen (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.154; Martinussen & Hunter, 2008, s.110). Uten en detaljert jobbanalyse vil man ikke kunne vite hvilke kriterier som må vektes for å velge ut den best egnede kandidaten til den aktuelle stilling eller tjeneste (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.154). Dette blir dermed på sett og vis en kartlegging av arbeidsoppgaver, og hvilke personlige egenskaper som kreves for å utføre disse oppgavene (Eid & Johnsen, 2006, s.133).

En jobbanalyse består av to dimensjoner, der den ene tar for seg beskrivelsen av jobben, og den andre beskriver personen som skal utføre den. Beskrivelsen av personen benevnes som personspesifikasjonen, og den omhandler ferdigheter, kompetanse, kunnskap og andre fysiske og psykiske egenskaper et individ må besitte for å utføre jobben (Martinussen & Hunter, 2008, s.110).

Martinussen og Hunter (2008, s.113) betegner de metoder som anvendes for å forsøke og forutsi jobbegnethet som prediktorer. Hvis hardførhetstesten skulle bli brukt for å velge ut kandidater til kystjeger tjeneste, kunne man med andre ord kalt testen en prediktor. Videre i denne oppgave vil prediktorer omtales som seleksjonsmetoder, seleksjonsverktøy eller bare metoder.



Figur 3-Ulike perspektiver på jobbanalyse, Martinussen og Hunter, 2008, s.111, fritt gjengitt.

Seleksjonsprosessen til kystjegerkurset er basert på en jobbanalyse som er definert i en rammeplan for grunnleggende kystjegerutdanning. Rammeplanen beskriver hva det innebærer å utføre jobben til en kystjeger i krig, og likeså kravene til personen som skal utføre den. Generelt vil jobben til en kystjeger, eller Forsvarets ulike tjenester, potensielt kunne innebære

krevende situasjoner i stressende og truende omgivelser. Felles for flere av Forsvarets søkbare førstegangstjenester, for eksempel feltoperatør, fallskjermjeger eller kystjeger er at de i en eller annen språkdrakt etterlyser den samme egenskapen hos potensielle kandidater, nærmere bestemt mental eller psykisk robusthet (Forsvaret, 2018, 17.des).

2.1.2 Metoder for utvelgelse

En seleksjonsmetode bør på bakgrunn av jobbanalysen helst velges fordi den måler noe som er direkte overførbart til en fremtidig jobb-, eller yrkesutøvelse (Martinussen & Hunter, 2008, s.114). Det hevdes at hvis en seleksjonsmetode skal karakteriseres som god må den ikke bare beskrive kandidatens evner, men også være så nøyaktig at den klarer å vurdere kandidatens evne til å utføre jobben eller utdanningen på en god måte (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.156).

Det eksisterer en mengde ulike metoder for å drive seleksjon. De vanligste er vurdering av søknader, CV og referanser, intervju, ulike testmetoder, og en kombinasjon av flere metoder i et såkalt vurderingssenter (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.154).

Grunnet oppgavens problemstilling og fokus vil vi her fokusere på bruken av ulike tester innen evner og personlighet i seleksjonsøyemed, og kun kort belyse øvrige metoder som i dag benyttes for å selektere kystjegere.

2.1.2.1 Intervju

Intervju er en seleksjonsmetode som er velkjent og anvendbar til de fleste jobber. Vi kan skille mellom strukturerte og ustrukturerte intervjuer. Jacobsen og Thorsvik (2013, s.246) fremhever at det ustrukturerte intervjuet er veldig populært, men ikke særlig egnet til å forutsi jobbegnethet. Martinussen og Hunter (2008, s.114) nevner det strukturerte intervjuet som den mest egnede intervjumetode. Forskning viser at strukturerte intervjuer er å foretrekke fremfor ustrukturerte med tanke på prediktiv validitet, altså evnen til å forutse hvordan en person vil fungere i en fremtidig jobb (Martinussen & Hunter, 2008, s.114). Dette antas å henge sammen med at spørsmålene som skal stilles på et jobbintervju bør være gjennomtenkte og relevante for den jobben som skal utføres (Martinussen & Hunter, 2008, s.114). I seleksjonen av kystjegere benyttes det per i dag et strukturert intervju i slutten av seleksjonsperioden.

2.1.2.2 Vurderingssenter

Vurderingssenter er en metode som innebærer at det er flere kandidater til stede på samme tid og hvor det benyttes en kombinasjon av flere ulike seleksjonsmetoder. Kandidatene blir observert av flere kvalifiserte observatører, som baserer sine vurderinger på alt av data som

samles inn om kandidatene blir sammenfattet og integrert (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.168). Bruken av et vurderingssenter kan innebære at kandidaten blir gitt ulike jobbrelevante oppgaver som skal løses, ofte i samarbeid med flere personer. Det gir observatørene mulighet til å undersøke flere sider ved søkerens atferd og vurdere den enkeltes egnethet til jobben (Martinussen & Hunter, 2008, s.114). Slik vi ser det kan hele FOS betraktes som et stort vurderingssenter.

2.1.2.3 Arbeidsprøver

Arbeidsprøver ligner på vurderingssentre, men er mindre omfattende. De innebærer ofte at kandidaten skal utføre en oppgave som vil likne, eller være identisk med den som vedkommende skal utføre i sin mulig fremtidige jobb. Hovedtanken bak slike seleksjonsmetoder er at atferden som kandidaten viser på arbeidsprøven skal predikere hvordan vedkommende vil prestere i selve arbeidet når han eller hun eventuelt har blitt tilsatt (Martinussen & Hunter, 2008, s.115). Arbeidsprøver minner mye om det som blir kalt for simulortest, som også har til hensikt å teste personer i konkrete jobbsituasjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s.246). Gjennom FOS benyttes det flere arbeidsprøver.

2.1.3 Psykologiske tester

Kaufmann og Kaufmann (1998) sin definisjon på psykologiske tester er at det er en standardisert fremgangsmåte for å sammenligne to eller flere kandidaters prestasjoner (Kaufmann & Kaufmann, 1998, i Grønhaug, Hellesøy & Kaufmann, 2001, s.82). Bruken av tester i seleksjonsøyemed har sitt grunnlag i antagelsen om at gode jobbprestasjoner kan kodes og identifiseres, og at de er metoder for å gjøre utvelgelsen av kandidater på en mer vitenskapelig måte. Med vitenskapelig menes at metoden baserer seg på teori og empiri spesifikt utviklet for å måle det man ønsker å måle (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.159). Tester som ofte brukes i seleksjonsprosesser er måling av generell intelligens, kognitive evner, motoriske eller fysiske ferdigheter, interesser, læring og personlighet (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.160).

Tester som er basert på vitenskapelige metoder anses for å være mer objektive enn andre metoder (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.159). En kritikk mot dette synet er at man ved kun å forholde seg til strenge vitenskapelige metoder vil kunne miste kandidater som innehar verdifulle kvalifikasjoner som ikke nødvendigvis fanges opp av slike tester (Searle, 2003, i Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.159).

I faglitteraturen om tester er det en diskusjon om hva de ønsker å avdekke og hva de faktisk kan avdekke. Jacobsen og Thorsvik (2013, s.246) sier at man ønsker å avdekke en persons egnethet til en spesifikk jobb ved først å gjennomgå kompetansebehovet til stillingen, deretter finne kandidater og til sist teste om kandidaten oppfyller kriteriene. De nevner videre at den største diskusjonen dreier seg om hvilken metode som best kan forutsi hvor godt en person vil gjøre det når vedkommende har blitt ansatt (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s.246). En test vil ha høyest sannsynlighet for å kunne avdekke riktig person om det er mange søkere, men bare få personer som tilfredsstillter kravet (Eid & Johnsen, 2006, s.132). Vi ser av dette at en bør gjennomgå nøye hva man ser etter, deretter er det ønskelig å finne mange kandidater før en begynner testingen. Ingen tester fungerer hver gang, men intelligenstester hevdes å kunne fungere bedre til å forutse hvor godt en søker vil prestere i en gitt jobb enn personlighetstester (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s.247). Ved å benytte flere seleksjonsmetoder samtidig vil man kunne øke sjansen for å finne riktig person (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s.247).

Det er også blitt diskutert om psykologisk testing bør være en del av seleksjonsprosesser. Psykologiske tester bør i prinsippet være basert på frivillighet, så om en person avslår å gjennomføre testen, hva gjør så den som skal ansette? Får kandidaten fortsette eller blir vedkommende selektert ut? (Eid & Johnsen, 2006, s.134). Faren ved å sette et krav om å besvare en bestemt test, er at man i seleksjonsprosessen da selekterer ut de som ikke ønsker å besvare testen. Man vil aldri kunne vite om disse faktisk kunne vært gode kandidater til å gjennomføre den jobben det selekteres til. Derfor bør organisasjonen ha tenkt grundig gjennom hva konsekvensen er for de som ikke ønsker å gjennomføre testen, og om de skal tilbys alternativer (Eid & Johnsen, 2006, s.134). I tillegg kan det å benytte slike tester ha et problematisk etisk aspekt, fordi den som tester får sensitiv informasjon om den som blir testet. Hvordan kan man forsikre seg om at taushetsplikt blir overholdt, hvordan legges det administrativt til rette for at sensitiv informasjon ikke skal spres videre? Slike spørsmål bør være besvart før seleksjonsprosessen starter, uavhengig av stilling og organisasjon (Eid & Johnsen, 2006, s.134). Testens innhold bør også være nøye gjennomtenkt, slik at man kun får nødvendig informasjon for den stillingen som skal bli besatt (Eid & Johnsen, 2006, s.134).

Eid og Johnsen (2006, s.133) konkluderer uansett med at testing kun bør være en del av en seleksjon, og aldri være seleksjonen i seg selv. Testens resultat blir vurdert og målt opp mot andre resultater og seleksjonsverktøy, og på denne måten vil den kunne fungere til å forutse en persons egnethet i en fremtidig jobb (Eid og Johnsen, 2006, s.130-133). Hvis vi i vårt videre arbeid med rekruttering til Forsvaret kun hadde vurdert kandidatene på basis av

psykologiske testresultater, ville vi ikke hatt mulighet til å snakke med den enkelte person. Da hadde vi ikke vært i stand til å danne oss et inntrykk av eksempelvis hvordan vedkommende ville vært å samarbeide med. Tester har også utfordringer med tanke på selve gjennomføringen, samt det å få den enkelte til å svare på en hensiktsmessig måte (Eid & Johnsen, 2006, s.133-134). For å få en bedre forståelse av tester bør vi ser nærmere på hvilke som brukes, og hva de ønsker å fortelle oss.

Kaufmann og Kaufmann (2015, s.155) nevner at både ferdigheter og ressurser, men også følelser, og hvordan de gjenspeiler atferden og motivene til en person inngår i den helhetlige personligheten. Det vi kan trekke ut av det er erkjennelsen av at ferdigheter eller evner er en del av personligheten. Vi skiller i denne oppgaven likevel mellom evnetester og personlighetstester ved at evnetester tar sikte på å måle en persons evne til å løse oppgaver, mens personlighetstester - som hardførhetstesten - tar sikte på å kartlegge personlighet (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s.246).

I de neste avsnittene vil oppgaven belyse skillet mellom evnetester og personlighetstester.

2.1.3.1 Evnetester

Tester som måler intelligens, kognitive verbale eller numeriske evner, motoriske eller fysiske ferdigheter kan alle kategoriseres som evnetester (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.160). Jobbanalyser peker på at evne til analytisk tenking, til å generalisere, til å huske godt, og anvende tillært kunnskap i nye situasjoner er i daglig bruk i de fleste jobber (Schmidt & Hunter, 1998 i Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.164). I Forsvaret i dag brukes det en evnetest på sesjon, som er delt i tre deler med en matematikkdel, en figursammenligningsdel og en ordlikhetsdel.

Det hevdes at de viktigste typer kognitive evnetester er de som måler generell intelligens (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.162). Kognitive evnetester har også vist seg å være en gyldig metode for å predikere fremtidige jobbprestasjoner (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.162). Innen intelligenstesting og intelligenspsykologien nevnes generell mental evne som beskriver hvor fort et individ kan lære, forstå instruksjoner og løse ulike problemer. Evnen fremheves som den enkeltegenskapen som best kan forutsi jobbprestasjoner under seleksjoner (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s.156). Det er ellers viktig å vite at blant evnetester må man skille mellom hva som testes, altså om man måler evner – det man presterer i øyeblikket, eller om man tester potensiale – det en kan prestere i fremtiden. De mest populære testene tester ikke bare

eksempelvis IQ, men et bredt spekter av evner og potensiale. Blant annet kan det være hukommelse, spatiale evner og resonnering som testes (Eid & Johnsen, 2006, s.124). Jacobsen og Thorsvik (2013, s.246) oppsummerer det ved å si at intelligenstagere er «tester av en persons evne til å løse ulike oppgaver, både sosiale, språklige, tekniske og matematiske, samt evne til å resonnerer. Intelligenstagere er dokumentert å gi gode prediksjoner når det gjelder hvordan personer vil kunne fungere i et fremtidig ansettelsesforhold». Vi ser altså at evnetester eller intelligenstagere tar sikte på å predikere en persons evne til å prestere i jobben nå eller forutsi et eventuelt potensial i en fremtidig arbeidssituasjon, og videre at de kan brukes til å teste mange ulike evner.

Å kunne mestre en krevende seleksjonsprosess og å kunne fungere godt i utførelsen av en jobb som kystjeger kan midlertidig avhenge av flere faktorer enn det som blir målt og vurdert i de ulike evnetestene. Å inneha høy intelligens er ikke ensbetydende med at denne evnen brukes til å prestere optimalt i jobbutførelsen. Derfor er det også viktig å kunne måle noe som kan si om en kandidat er villig til å «ta i et ekstra tak» for medarbeidere og avdelingen (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.165). Slike personlige egenskaper kan ikke måles ved hjelp av evnetester (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.165), og fokuset i neste avsnitt vil derfor belyse personlighetstester.

2.1.3.2 Personlighetstester

Personlighetstester, som hardførhetstesten, er tester som skal kunne si noe spesifikt om personligheten til et individ (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s.246) eller kartlegge en personlighet mer generelt (Eid & Johnsen, 2006, s.130). Innen personlighetstester skiller man mellom personlighetstrekk- og personlighetstypetester (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.166). Personlighetstypetester benyttes som oftest innen teamutvikling og tester innen personlighetstrekk benyttes mest innen rekruttering og seleksjon (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.166).

Personlighetstester er utformet for å forsøke å kartlegge nivå og tendens hos en kandidats personlighetstrekk, som utadvendthet, åpenhet, samvittighetsfullhet, empati, dominans, aggressivitet, emosjonell stabilitet og lignende (Grønhaug, Hellesøy & Kaufmann, 2001, s.83). Personlighetstester kan med andre ord identifisere trekk hos en kandidat som kan være forbundet med fordelaktig atferd i jobben, og vil i kombinasjon med andre seleksjonsmetoder være et nyttig verktøy for utvelgelse av den riktige kandidaten (Bjaalid & Mikkelsen, 2014,

s.167-168). Disse trekkene eller egenskapene kan være eksempler på det Eid og Johnsen (2006, s.131) sier kan forutsi hvordan personer vil fungere i ulike operative situasjoner.

Den vanligste metoden for å måle personlighetstrekk eller egenskaper på er ved bruk av et spørreskjema (Grønhaug et al., 2001, s.83), eller såkalte personlighetsinventorier (Johnsen, 2018, s.185). Et spørreskjema som skal teste personlighetstrekk kan inneholde en rekke spørsmål eller påstander som antas å være relevant for et bestemt trekk, eventuelt en verdi eller holdning. Testene utføres ved at en person svarer og selv tar stilling til ulike påstander, ord eller uttalelser som beskriver egne karakteristika og egen atferd (Eid & Johnsen, 2006, s.130). Når den testede blir presentert for påstander eller utsagn skal vedkommende vurdere sin egen holdning på en forhåndsdefinert skala. Dette gjøres ved en Likert-skala, som eksempelvis går fra 1 til 5, hvor de nevnte tallene utgjør ytterpunktene for hvordan den testede vurderer utsagn eller påstander i forhold til sin egen atferd (Grønhaug et al., 2001, s.83).

Ut fra hva personen selv svarer på disse påstandene, vil man få en skår som antas å fortelle noe om hvordan personen er avhengig av hva testen tok sikte på å måle (Eid & Johnsen, 2006, s.130). Fordelen med skalabaserte metoder er at man på en effektiv og hurtig måte kan samle inn store mengder data som videre kan analyseres ved hjelp av statistiske metoder (Grønhaug et al., 2001, s.83). Den norske hardførhetstesten er et eksempel på en personlighetstest som benytter Likert-skala. Testen vil bli gjennomgått i dybden senere i oppgaven.

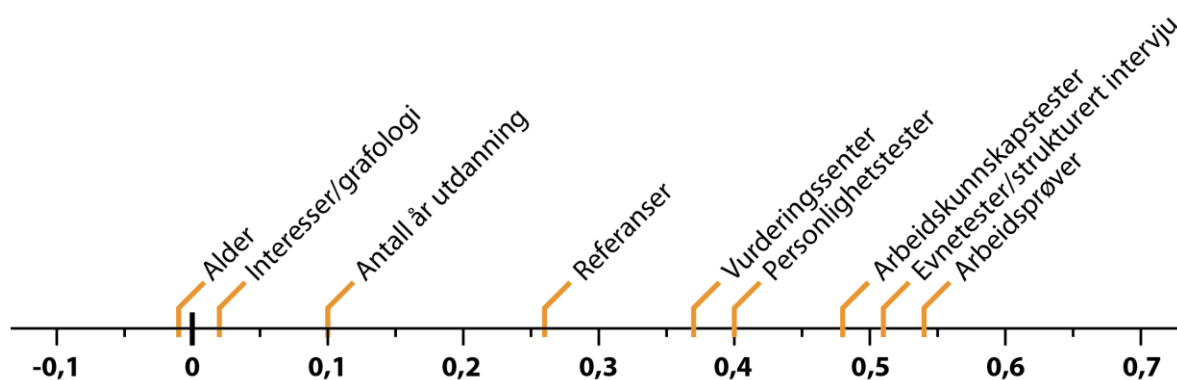
2.1.4 Seleksjonsmetodenes validitet og reliabilitet

For å kunne vurdere eller fastslå om en seleksjonsmetode er relevant og brukbar for sitt formål, så er begrepene reliabilitet og validitet helt sentrale. Reliabilitet er hvorvidt data er pålitelig eller ikke (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s.40), og en indikator er om man kommer til samme resultat om samme måleinstrument brukes flere ganger (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.156). Det henger altså sammen med hvor nøyaktig dataene som er samlet inn er. Et eksempel på reliabilitet er gitt av Johannessen et al (2010, s.40) der en ønsker å forske på TV-vanene til folk. Man kan velge mellom å spørre personene, eller å overvåke hvilke kanaler de ser på. Dataene som er mest reliable blir da de som baserer seg på overvåking, siden vi kan anta at personene ikke selv husker nøyaktig hva de har sett på (Johannessen et al., 2010, s.40).

Sammenhengen mellom de resultater som fremkommer ved bruk av en eller annen seleksjonsmetode, og den eller de utvalgte faktiske prestasjoner i utførelsen av jobben eller utdanningen, kan kalles validiteten til seleksjonsmetodene (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.156). Validitet til en seleksjonsmetode er for det første dataenes relevans, det vil si at de faktisk representerer det fenomenet vi forsker på (Johannessen et al., 2010, s.69). Og for det andre holdbarheten til resultatene (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.156). Spørsmålet en kan stille seg for å vurdere dataenes validitet, er om de er gyldige for det spørsmålet du skal ha svaret på (Johannessen et al., 2010, s.69).

Forskning viser at de ulike seleksjonsmetodene har varierende grad av reliabilitet og validitet med hensyn til å forutse fremtidige jobbprestasjoner. Et omdiskutert tema er hvilken eller hvilke metoder som best vil kunne forutsi en nyansatt sin evne til å prestere i en ny jobb (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s.246).

De tre antatt beste seleksjonsmetodene for å velge ut de beste kandidatene til jobben, hevdes å være; arbeidsprøver, evnetester og strukturerte intervjuer. De antatt dårligste metodene i seleksjonsøyemed er alder og håndskriftsanalyse (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.154-155; Martinussen og Hunter, 2008, s.115). Jacobsen og Thorsvik (2013, s.246-247) er litt mindre bastante, og sier at enkelte metoder har en tendens til å predikere godt, og nevner særlig fire. Disse er intelligenstester, personlighetstester, intervju og simulatortester, der intelligenstester er den metoden som oftest predikerer best (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s.246-247). Figur 4 illustrerer validiteten til seleksjonsmetoder vurdert opp mot faktisk utførelse av jobben.



Figur 4-Trefferikkerhet ved ulike seleksjonsmetoder, Skorstad, 2008, i Bjaalid og Mikkelsen, 2014, s.155, fritt gjengitt.

Martinussen og Hunter (2008, s.128) hevder at personlighetstester som brukes i seleksjonsøyemed ofte har lav prediktiv validitet. Derimot blir det hevdet at personlighet spiller en viktig rolle i jobbutførelsen, men at det er personlighetstestene og bruken av dem

som forklarer den lave prediksjonsevnen. Forklaringen kan være at testene ikke er egnet til bruk i seleksjon, men heller til andre formål (Martinussen & Hunter, 2008, s.128). Det pekes også på at respondenter under selvrappotering vil kunne gå i retning av å gi sosialt akseptable svar da de ønsker å fremstå i gunstig lys for arbeidsgiver (Martinussen & Hunter, 2008, s.128). Dette omtales som kontrolleffekt eller Hawthorne-effekt (Jacobsen, 2005, s.117) og betyr at man kan svare strategisk på en test. Kontrolleffekten gjennomgås i dybden senere i oppgaven. En annen faktor som blir nevnt av kritikere handler om når kriteriene innhentes. Det skjer ofte i forbindelse med seleksjon eller opplæring, altså situasjoner hvor kognitive evner er mer betydningsfulle og fremtredende enn personlige egenskaper (Martinussen & Hunter, 2008, s.128).

Der hvor generelle evnetester antas å predikere jobbsuksess best, er det dessuten lite sannsynlig at det finnes en tilsvarende generell god «personlighet» (Bjaalid & Mikkelsen, 2014, s.168). Forskning på flygerseleksjon og utdanning viser også at det ikke er mulig å definere en generell «flygerpersonlighet» (Martinussen & Hunter, 2008, s.129). Resultater viser at personligheten til flygere varierer på akkurat samme måte som personlighetstrekk varierer i normalpopulasjonen. Samtidig viser forskningen at det er en del forskjeller mellom flygere som gruppe i forhold til normalpopulasjonen, hvor det antas at grunnlaget for forskjellen ligger som en funksjon av den seleksjon og selvseleksjon som skjer før de går inn i yrket (Martinussen & Hunter, 2008, s.129).

2.2 Personlighet

Personlige egenskaper kan som nevnt være kritiske for evnen til å kunne gjennomføre et oppdrag eller en oppgave i en jobb (Eid & Johnsen, 2006, s.132). Vi kan se dette på to måter, enten at egenskaper er kritiske å inneha, eller at egenskaper er kritiske å ikke inneha. Gjennom seleksjonsprosessen skal man både sørge for at personellet innehar ønskede egenskaper og at de ikke innehar uønskede, basert på jobbanalysen. Med denne kunnskapen om teori og empiri som bakgrunn virker personlighet åpenbart å være viktig for seleksjon av individer.

Schielderup (1959, i Johnsen & Pallesen 2016, i Johnsen, 2018, s.178) definerer personlighet som «den mer eller mindre fast organiserte helhet av de for et individ karakteristiske måter å reagere på, tankemessig, følelsesmessig, og ved ytre atferd». Personlighet kan også beskrives som et sett karakteristika som er stabile over tid, i den forstand at de er som et resultat av

indre prosesser, og konsistente i ulike situasjoner. Personlighet skiller seg dermed fra tilfeldige handlinger (Johnsen, 2018, s.178).

I et trekkteoretisk perspektiv på personlighet forholder man seg til en bred og hierarkisk organisering av disposisjoner som beskriver alle personer. Disposisjonene kan være spesifikke atferdstrekk, eller større domener som ligger bak personligheten (Johnsen, 2018, s.180-181). Det er bred enighet blant personlighetspsykologer om at den beste måten å kategorisere et individs egenskaper og trekk ved ens personlighet, er femfaktormodellen (Grønhaug et al., 2001, s.86).

Femfaktormodellen, også kalt «The Big Five», ble utviklet av Costa og McCrae (1987, i Johnsen, 2018, s.181) og ifølge deres modell kan personligheten deles inn i fem dimensjoner. Dimensjonene er nevrotisisme, ekstroversjon, åpenhet, medmenneskelighet, og planmessighet. Modellen tar utgangspunkt i en antagelse om at personligheten til et individ kan beskrives ut ifra om en person har høy eller lav grad av de fem hovedtrekkene. Underliggende hvert av de fem hovedtrekkene er det nærmere spesifisert seks undertrekk (Johnsen, 2018, s.181). Vi vil ikke gå mer inn på femfaktormodellen i denne oppgaven, da den tar sikte på å beskrive en personlighet, mens vi ser på betydningen av en personlig egenskap.

2.2.1 Betydning av personlighetstrekk

Som nevnt viser en rekke undersøkelser at trekk ved ens personlighet kan ha en sammenheng med yrkesprestasjoner (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.133). Personlighetstrekk er i stor grad tilknyttet den siden av personers atferd som har med retning og funksjon å gjøre (Grønhaug et al., 2001, s.62). Videre nevnes fem mulige forklaringer på at personlighetstrekk ofte har en sammenheng med jobbytelse. Disse er tiltrekningskrefter, rekrutteringseffekter, jobbpynting, svinn og seleksjon og direkte effekter (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.135-136).

Tiltrekningskrefter og aktivt nisjevalg handler om at mennesker velger jobb ut ifra hva som passer med deres personlighet. For eksempel vil en person med utadvendt personlighet kanskje foretrekke et yrke innen salg og forretningsledelse. Samsvar mellom personlighet og yrke kan slik sett kunne gi økt engasjement, glede og god jobbprestasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.135).

Rekrutteringseffekter handler om at enkelte personlighetstrekk blir foretrukket fremfor andre blant arbeidsgivere, og kan bidra til å skape en sammenheng mellom personlighet og yrke (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.135).

Jobbpynting er å tilpasse jobben på en slik måte at den passer til ens egne preferanser eller personlighet (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.135).

Svinn og seleksjon handler om at mennesker slutter i jobben fordi deres personlighet ikke samsvarer eller passer med jobbens utforming og innhold. Dette kan skape en situasjon hvor en større andel av arbeidstakerne som er personlighetsmessig egnet blir værende i jobben, og vi får en stor andel av en personlighetstype (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.136).

Direkte effekter omtales som den direkte sammenhengen mellom visse personlighetstrekkss positive effekter på ulike typer jobber. Eksempelvis så vil mennesker som skårer høyt på omgjengelighet fungere bra i utførelsen av en jobb som krever at man behersker mellommenneskelig samspill (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.136).

2.3 Hardførhet

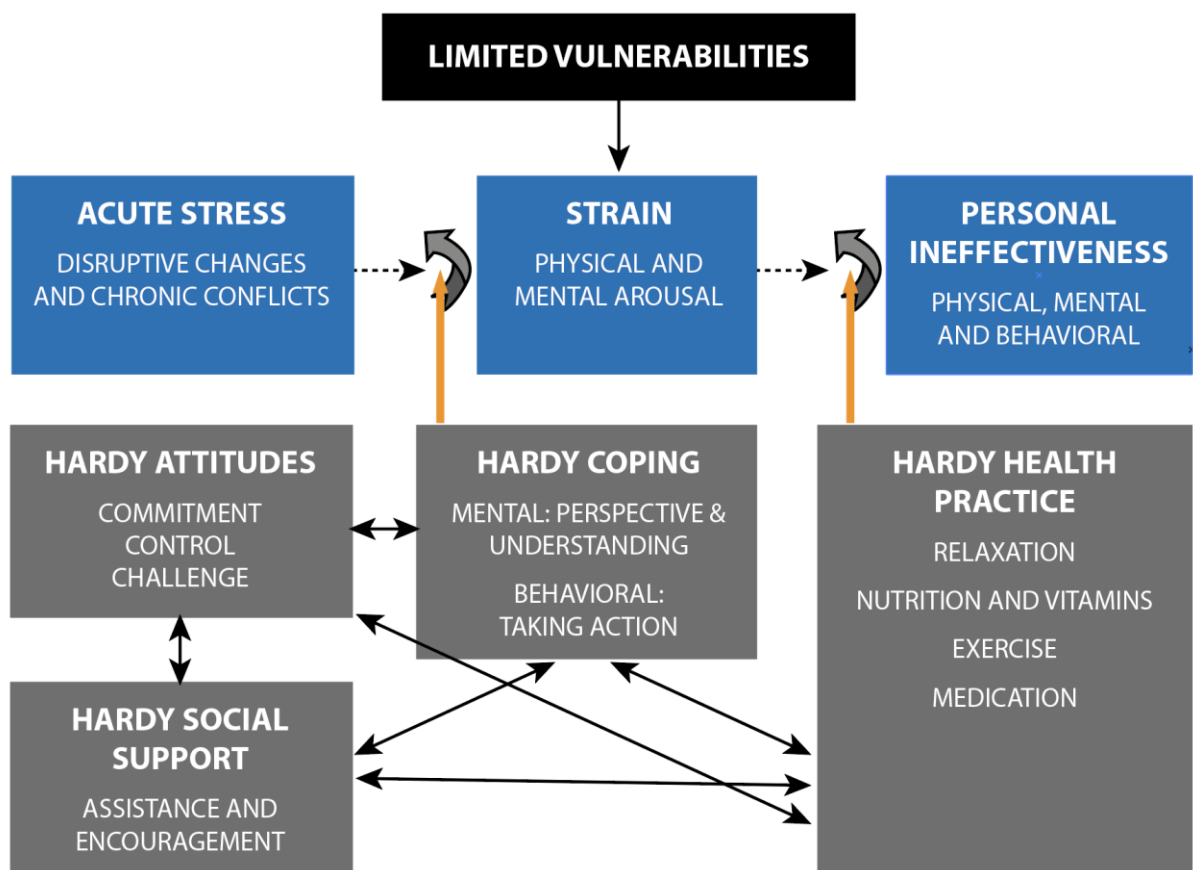
Dette avsnittet vil gå i dybden på hva begrepet hardførhet betyr, hva det baserer seg på teoretisk, og hva tidligere gjennomført forskning og empiri sier om temaet opp imot seleksjon.

Som nevnt innledningsvis har vi valgt å oversette det engelske begrepet «hardiness» til den norske betegnelsen hardførhet. Begrepet «hardiness» ble opprinnelig utviklet av Kobasa (1979) gjennom en studie som omhandlet sammenhengen mellom personlige egenskaper og sykdom. Her ble det forsket på mestring og påvirkning av stress i jobbsammenheng relatert til sykdom på leder- og mellomledernivå i en stor organisasjon både før, under og etter en betydelig omstrukturering i USA (Kobasa, 1979, s.4).

Studien som kom til å skape begrepet «hardiness» betegnes som Illinois Bell Telephone (IBT) studien, eller på kort IBT-studien og ble igangsatt på midten av 1970-tallet (Maddi, 2013, s.10). Studien hadde som formål å forske på individuelle forskjeller blant et utvalg ansatte hos IBT som gjennomgikk flere stressende perioder. IBT som organisasjon og selskap var et statlig subsidiert telekommunikasjonselskap med monopol på sine tjenester og ytelser i USA. Dette skulle på starten av 1980-tallet endre seg drastisk, fordi myndighetene ønsket å konkurranseutsette og privatisere telekommunikasjonsindustrien (Maddi, 2013, s.11). På

bakgrunn av «skriften på veggen» for IBT var det usikkert når dereguleringen og omstruktureringen av selskapet ville ta form. Usikkerheten medførte betydelige påkjenninger for både selskapet og de ansatte. På samme tid ønsket en forsker, Maddi, å undersøke hvilken effekt stresspåvirkning hadde på prestasjon og helse, samt hvorvidt individuelle forskjeller kunne ha sammenheng med de ulike dimensjonene i hardførhet (Maddi, 2013, s.10). Det ble starten på et naturlig eksperiment som varte i hele 12 år, før, under og etter dereguleringen av IBT. IBT-studien resulterte i funn som tilsa at jo høyere grad av hardførhet blant organisasjonens ansatte, dess bedre var deres prestasjoner og helse etter å ha vært gjennom omstruktureringen. Dette ledet til opprettelsen av samlebegrepet og konseptet «hardiness» (Maddi, 2013, s.11).

Hardførhetskonseptet ble altså sett på som et mønster av holdninger og ferdigheter som legger til rette for, eller øker prestasjoner under stresspåvirkning.



Figur 5-The Hardiness Model for performance and Health Enhancement, Maddi, 2013, s.14, fritt gjengitt.

Hardførhetsmodellen i figur 5 oppsummerer forskningsresultatene fra IBT-studien (Maddi, 2013, s.14). Den øverste boksen, «limited vulnerabilities», har til hensikt å forestille individets kapasitet og evne til å håndtere stressende hendelser.

Øverst til venstre i modellen, «Acute Stress», er summen av en persons stresspåvirkning, enten denne er akutt eller kronisk. Akutt stress er den stresspåvirkningen man for eksempel kan oppleve ved å miste jobben eller kolliderer med et kjøretøy. Kronisk stresspåvirkning er gapet mellom opplevelsen av hva man ønsker og hva man faktisk får, som det å ikke passe inn sosialt i en arbeidssituasjon eller gruppe (Maddi, 2013, s.14). Stresspåvirkning som ikke løses opp eller blir håndtert av et individ medfører økt aktivering eller kroppslig belastning, kalt «bodily strain» i modellen, og sammenlignes med det Cannon (1929) nevnte som «fight or flight» responsen (Cannon, 1929, i Maddi, 2013, s.15). Hvis stresspåvirkningen vedvarer og ikke håndteres kan dette føre til en så høy grad av aktivering («bodily strain»), at et individs fysiske og mentale ressurser blir uttømt, noe som kan lede til ytterligere nedbryting (Maddi, 2013, s.15). I den nedre halvdel av modellen viser de fire boksene, «HardiAttitudes», «Hardy Social support», «HardiCoping», og «Hardy Health Practises», hvordan stress og fysisk og mental belastning kan håndteres, og muligens føre til økte prestasjoner og positive effekter på helse (Maddi, 2013, s.15).

Den venstre boksen, «HardiAttitude», viser de tre dimensjonene i hardførhet som faller inn under personlighetsegenskaper som er nødvendige for å kunne komme styrket ut av stressende og belastende hendelser og situasjoner. Dimensjonen «Challenge» eller utfordring, handler om hvorvidt en person er i stand til å takle og håndtere stress. Utfordringen kan være det å se på endringer som initieres fra stresspåvirkning som en måte å tilegne seg ny kunnskap på og dermed snu situasjonen til sin egen fordel (Maddi, 2013, s.8). Hvis du skårer høyt på «challenge» blir det hevdet at du aksepterer at livet er naturlig kaotisk og stressende, og videre at du forstår at stressende situasjoner er muligheter for personlig vekst. I tillegg antas man å ha både evne til å snu motgang til medgang, og vilje til å lære av sine egne feil (Maddi, 2013, s.17). Utfordring kan også handle om hvordan man tolker nye og ukjente hendelser eller opplevelser som enten spennende eller belastende (Hystad et al., 2009, s.857).

Den andre dimensjonen er «Commitment» eller involvering. Den omhandler ens egen tro på at uavhengig av hvor negativ eller dårlig man opplever sin egen situasjon, er det viktig å «stå i det». Involvering kan sies å være det å aktivt møte motgang eller utfordringer som man kommer utfor, heller enn å trekke seg unna (Maddi, 2013, s.8). Involvering handler om forpliktelse overfor en selv i ulike situasjoner (Hystad et al., 2009, s.857). Om man har høy involvering, har man en tendens til å påvirke utfordrende situasjoner og gjøre dem til noe positivt (Eid & Johnsen, 2006, s.111).

Den siste dimensjonen er «Control» eller kontroll og dreier seg om at uansett hvor dårlig det står til, vil man fortsette å iverksette handlinger og tiltak som kan snu den negative situasjonen til en mulighet for personlig vekst (Maddi, 2013, s.8). Kontrolldimensjonen handler om individets tro på egen evne til å påvirke sin egen situasjon og liv (Hystad et al., 2009, s.57), og om man selv øker innsatsen tror man at man i større grad vil kunne påvirke omgivelsene (Eid & Johnsen, 2006, s.111).

Maddi (2013, s.8) hevder at for å inneha personlighetsegenskapen hardførhet så må man skåre høyt på samtlige tre dimensjoner, som nevnt involvering, utfordring og kontroll (Maddi, 2013, s.9). Forskning hevder videre at hardførhet kan læres, men også at det kan være en tidkrevende prosess (Maddi, 2013, s.22).

2.3.1 Måling av hardførhet

Ved å anta at hardførhet kan ha positiv effekt på individets prestasjoner, kommer spørsmålet om hvordan hardførhet kan måles. Hvordan vet vi om noen faktisk innehar denne egenskapen? Og i hvilken grad kan vi ha grunnlag for å si at et individ har mye eller lite av den?

Instrumentet for å måle hardførhet som opprinnelig ble benyttet under IBT-studien og nevnt i forskningslitteraturen av Kobasa (1979), besto i utgangspunktet av et batteri med ulike personlighetsskalaer (Hystad et al., 2009, s.857), med i alt 53 ledd (Johnsen et al., 2004, s.476). Med utgangspunkt i de eksisterende instrumentene utviklet Bartone (1989) en ny skala med 45 ledd kalt «The Dispositional Resilience Scale» (DRS). Dette måleinstrumentet videreutviklet han senere (Bartone, 1995) til en mindre versjon bestående av 15 testledd (Hystad et al., 2009, s.857). Kortversjonen til Bartone (1995) ble deretter utgangspunktet for en norsk versjon av DRS (Johnsen et al., 2004, s.476). Innledningsvis så viste den norske DRS seg å være reliabel og valid, men det ble samtidig påvist tegn til at den ville kunne tilpasses norske forhold på en bedre måte (Hystad et al., 2009, s.857).

Det ble deretter gjennomført en revidering og videreutvikling av den norske versjonen. Dette ble gjort gjennom en ny valideringsstudie med to utvalg, henholdsvis 309 studenter ved universitetet i Bergen og 7 280 militær og sivilt ansatte i Forsvaret (Hystad et al., 2009, s.857; Hystad Eid, Johnsen, Laberg, & Bartone, 2010, s.237-245). Valideringsundersøkelsen viste tilfredsstillende resultater på den nye norske DRS, på norsk kalt den nye norske hardførhetsskalaen, DRS-15-R (Sandvik, Gjeldnes & Hystad, 2010, s.511-513). Den nye

norske hardførhetstesten som er benyttet som et potensielt seleksjonsverktøy i denne oppgaven, omtaler vi som hardførhetstesten.

Hardførhetstesten har vist god reliabilitet og validitet i en rekke militære utvalg (Bartone, 1993; Bartone, 1995, i Johnsen et al., 2004, s.476-477). I tillegg har skalaen en evne til å måle psykologiske fenomener eller egenskaper. Ifølge Bartone (1995, i Johnsen et al., 2004, s.476-477) har testen vist seg å ha en Cronbachs alpha over 0.70 og en reliabilitetskoeffisient på 0.52. Skalaen har videre vist god prediktiv validitet både for helsevariabler og mestringsatferd i situasjoner som er stressende (Bartone, 2000, i Johnsen et al., 2004, s.476-477). Det er blitt hevdet at testen utpeker seg som et interessant instrument for seleksjon, kartlegging, eller identifisering av passende kandidater til norske spesialstyrker (Hystad et al., 2009, s.857). Siden denne testen er så kort, er den ifølge Hystad et al. (2009, s.858) ideell til å kartlegge egenskapen hardførhet i en større gruppe på kort tid.

Vi er klar over at det vil være en potensiell forskjell mellom hardførhet som personlig egenskap og individuelle testresultater som fremkommer ved hjelp av et spørreskjema. Dette kan blant annet henge sammen med at man som tidligere nevnt måler ut fra hva individer selv krysser av på ulike påstandene, noe som igjen gir den enkelte en viss skår på denne egenskapen (Eid & Johnsen, 2006, s.130). Hardførhet er noe som sikkert burde blitt testet, observert og undersøkt over lang tid for å kunne bekreftes. Til tross for dette virker testen å gi en ganske god pekepinn på personers hardførhet, spesielt om en ser på den omfattende prosessen med å lage og forbedre hardførhetstesten samt funn fra tidligere forskning.

2.3.2 Forskning på hardførhet i seleksjonsøyemed

En studie som undersøkte og målte hardførheten til kandidater til seleksjonen for spesialstyrker i USA, konkluderte med at en høy skår på «The Short Hardiness Scale», ofte samsvarte med et vellykket og bestått opptak (Bartone et al., 2008, s.78). De som bestod i dette tilfellet hadde i gjennomsnitt en skår på 34,34 mens de som ikke bestod hadde 33,73. Vi ser av dette at differansen var på 0,61 poeng. Studien hevdet også at psykologiske faktorer assosiert med mental robusthet og motstand mot stresspåvirkning er en viktig faktor i seleksjonsprosessen til yrker med høyt stressnivå der aksepten og marginen for feilgrep er liten (Bartone et al., 2008, s.78). Bartone (1991, i Bartone et al., 2008, s.80) fant gjennom sin forskning at alle kandidatene som møtte på opptaket til spesialstyrken til USA hadde vesentlig høyere skår på hardførhetstesten enn andre militære og ikke-militære befolkningsgrupper. De fant imidlertid at forskjellen i skår mellom bestått- og ikke bestått-gruppen ikke var veldig

stor (Bartone et al., 2008, s.80). Til tross for vanskelighetene med å bruke psykologiske tester (Flin, 2001, i Bartone et al., 2008, s.80) mener de at denne forskningen viser potensialet til personlige egenskaper i sammenheng med seleksjon.

Hardførhetstesten ble også benyttet i forbindelse med en studie av norske soldaters motivasjonsutvikling under gjennomføring av en 200 kilometer lang skimarsj (Sandvik et al., 2010, s.511-513). Studien ønsket å undersøke sammenhengen mellom hardførhet og motivasjonsutvikling under en krevende øvelse (Sandvik et al., 2010, s.511-513). Utvalget i studien var soldater fra garnisonen i Sør-Varanger. Studien konkluderte med at hardførhet i noen grad ser ut til å kunne predikere subjektiv motivasjon under en krevende og tøff militærøvelse. De setter også lys på at videre undersøkelser om hvorvidt bruken av hardførhetstesten kan benyttes som en seleksjonsmetode for personell i krevende yrker kan være av interesse (Sandvik et al., 2010, s.511-513). Videre ble det hevdet at hardførhetsdimensjonen skiller den delen av utvalget som klarte å inneha motivasjon for de monotone og statiske oppgaver, fra de individene som har mer behov for endring og spenning (Sandvik et al., 2010, s.511-513).

Ikke all empirisk forskning taler for hardførhetstesten. Gayton og Kehoe (2015, s.857-859) gjennomførte en undersøkelse om hvorvidt skåren på testen kunne skille mellom aksepterte og ikke aksepterte søkere til de australske spesialstyrkene. Deltakerne i testen var 95 søkere, som ble delt inn i fire ulike resultatgrupper for sammenligning i etterkant. Gruppe 1: DNS (did not start), gruppe 2: DNF (did not finish), gruppe 3: NR (not recommended) og gruppe 4: P (pass) (Gayton & Kehoe, 2015, s.857-859). Resultatene viste at «vinnerne», altså Pass-kategorien, hadde nøyaktig samme gjennomsnittsskår på hardførhetstesten som de tre andre kategoriene. Alle gruppene lå på 3,4. De tre gruppene som ikke kom inn varierte mellom 3,2-3,6. Det var i den studien ingen tegn til at hardførhetsskåren kan gi noe som helst hjelp til å skille mellom de som kom inn eller ikke (Gayton & Kehoe, s.857-859). Videre påpeker Gayton og Kehoe (2015, s.857-859) at testgjennomføringen gjort av Bartone et al. (2008) på 1138 amerikanske spesialstyrkekandidater, ikke predikerte utfallet av opptaket på den måten de påstod. Årsaken var at forskjellen på skårene på testen der var under 1 poeng (Gayton & Kehoe, 2015, s.857-859).

De Beer og van Heerden (2014, s.1) gjennomførte en undersøkelse, der de testet hardførheten til søkere hos den sør-afrikanske spesialstyrken. De oppdaget at det ikke var noen signifikant forskjell mellom hardførheten til de som kom inn og de som ikke kom inn. De sier videre at

man, for å få mer pålitelige resultater, kunne ha utviklet egne spesifikke militære mål for hardførhet (De Beer & van Heerden, 2014, s.13).

Det ble også gjennomført en undersøkelse som så på fire ulike sammenhenger (Eschleman, Bowling & Alarcon, 2010, s.277-307). Den første var sammenhengen mellom hardførhet og andre antatte personlighetstrekk som skal virke mot stress. Den andre var en negativ sammenheng mellom hardførhet og personlighetstrekk som virker stressende. Den tredje var også en negativ sammenheng, men da mellom hardførhet og det å oppleve stress og annet ubehag knyttet til stress. Den siste og fjerde sammenhengen var mellom hardførhet og tilpasning, gode prestasjoner og det å ha overskudd til å yte sosial støtte (Eschleman et al., 2010, s.277-307). Alt i alt viser studien positive funn med tanke på hardførhet som en personlig egenskap som hindrer stress og øker sjansen for gode prestasjoner. Den viser også at om man har høy hardførhet har man større sjanse for å kunne takle stress og stressende situasjoner (Eschleman et al., 2010, s.304).

Svakhetene til undersøkelsen til Eschleman et al. (2010, s.303) var at den utelukkende benyttet tester der respondentene selv krysset av sine svar. Forfatterne påpeker selv at man ikke kan trekke klare konklusjoner basert på en slik studie, men at det bør forskes mer over tid for å kunne finne klare svar (Eschleman et al., 2010, s.304).

Psykologen Cara Picano (2016, s.4) gjennomførte en kvantitativ studie som tok for seg hardførheten til politiaspiranter og om det fantes en sammenheng mellom høy hardførhet og senere jobbutførelse. Avhandlingen viser at faktorer som for eksempel alder og kognitive evner kan være like avgjørende med tanke på å forutsi positiv seleksjon som faktoren hardførhet. Men for bruken av hardførhet spesifikt viste den at dimensjonen kontroll var den mest fremtredende for å forutsi senere jobbutførelse (Picano, 2016, s.4).

Hystad, Eid, Laberg & Bartone (2011, s.381-389) gjennomførte en undersøkelse som så på sammenhengen mellom høy skår på hardførhetstesten og det å bestå opptaket til Krigsskolen. Resultatet på studien var at de som kom inn på opptaket hadde 36,76 som gjennomsnittlig skår, og de som ikke kom inn hadde 35,55. De konkluderte altså med at hardførhet kunne ha forklaringskraft for hvorfor noen består opptaket, og andre ikke (Hystad et al, 2011, s.387).

Oss bekjent har ingen tidligere forskning sett på forskjeller i hardførhetsskåren basert på kjønn.

3 Metode

For å undersøke hardførhetens potensiale som seleksjonsverktøy har vi sammenlignet hardførhetsskåren til samtlige kandidater til kystjegerutdanning som deltok på FOS 2018. Resultatene på testen har vi deretter sammenlignet med utfallet i seleksjonen på de utvelgelsestidspunktene som er fastsatt gjennom henholdsvis opptaket på Sessvollmoen og den etterfølgende seleksjonsperioden i Harstad.

3.1 Tilnærming og forskningsdesign

Vår problemstilling anses som deskriptiv (Martinussen & Hunter, 2008, s.44-45) i form av at den ønsker å beskrive og kartlegge hardførhet hos et utvalg. Videre skal vi undersøke eventuelle forskjeller eller likheter mellom kandidatene som blir selektert inn sammenlignet med kandidatene som ble selektert ut. Problemstillingen vurderes som klar da det eksisterer en del forskning på fenomenet hardførhet og seleksjon (Jacobsen, 2005, s.74).

Oppgavens tilnærming og problemstillingen har også en ambisjon og ønske om at de eventuelle funn som gjøres kan generaliseres til en større populasjon (Jacobsen, 2005, s.80).

Basert på vår tilnærming til problemstillingen valgte vi derfor å gå for et ekstensivt forskningsdesign. Vi har hatt fokus på å skaffe til veie en nøyaktig og god beskrivelse av fenomenet hardførhet i konteksten av en krevende seleksjonsprosess (Jacobsen, 2005, s.94). Ekstensive design anses som egnet til undersøkelser der man ønsker å få frem forskjeller og likheter mellom flere enheter. Ekstensive forskningsdesign er vanligvis relativt lukkede, altså at informasjonen som skal samles inn på forhånd blir definert av forskeren (Jacobsen, 2005, s.95). Videre legger det ekstensive forskningsdesignet opp til at vi kan generalisere resultatene våre fra vårt utvalg til populasjonen (Jacobsen, 2015, s.91).

Når valget om datainnsamlingsmetode skulle tas måtte vi se på ulike metoder for å undersøke personlige egenskaper. Personlige egenskaper er ikke direkte observerbare (Martinussen og Hunter, 2008, s.46), og dette gjelder selvfølgelig også for den personlige egenskapen hardførhet. Personlighetstester er gjerne normerte slik at det allerede finnes data fra representative grupper. Dette gjør at svarene som kommer inn kan sammenlignes med tidligere forskning (Eid & Johnsen, 2006, s.28). Dette gjelder også for hardførhetstesten og derfor valgte vi en kvantitativ metode ved å gjennomføre denne testen på vårt utvalg (Hystad et al, 2009, s.857-859). Basert på tidligere forskning og validering av hardførhetstesten (Sandvik et al., 2010, s.511-513) tilfredsstillers den tre metodiske kriterier innen bruk av

psykologiske tester. Disse kriteriene er at den har god reliabilitet, validitet og at den er tilpasset norske forhold (Martinussen & Hunter, 2008, s.47).

Datainnsamlingen ble gjennomført på FOS 2018, den 23.juni. Det å samle inn data på et felles tidspunkt for alle kalles en tverrsnittstudie (Jacobsen, 2005, s.102). Hardførhetstesten består av verdier og variabler som allerede er forhåndsdefinert av testformularet (Hystad et al, 2009, s.857-859). Dette gjør at datainnsamlingsmetoden vår faller innenfor det som kalles lukket tilnærming (Jacobsen, 2005, s.127-128).

For å kunne generalisere funn i undersøkelsen til populasjonen vil vi analysere og tolke resultatene ved bruk av statistisk generalisering (Jacobsen, 2005, s.96-97).

3.2 Populasjon og utvalg

Ettersom en av oppgavens forfattere til daglig jobbet med styrkeproduksjon av kystjegere valgte vi å benytte kandidater til kystjegerseleksjon som undersøkelsens utvalg. Jacobsen (2015, s.302) omtaler dette som et bekvemmelighetsutvalg. Utvalgets teoretiske størrelse (Jacobsen, 2005, s.276) besto av 91 kandidater til opptak og seleksjon for kystjegerkurset i 2018 på FOS, hvorav 3 stykker ble tatt ut av opptaket tidlig grunnet medisinsk frafall. Videre hadde to stykker levert inn ufullstendige besvarelser. Faktisk utvalg er dermed 86 (N=86). Deltakelse på undersøkelsen var frivillig, men samtlige kandidater i utvalget valgte å besvare undersøkelsen.

Vårt utvalg som består av 86 personer er relativt lite (Johannessen et al., 2010, s.247). En ulempe ved å ha et lite utvalg er at funn kan bli vanskeligere å generalisere til hele populasjonen, eller at man må godta et større slingsningsmonn. Johannessen et al. (2010, s.247) sier at det er større fare for utvalgsfeil, altså at det ikke er sammenfall mellom utvalg og populasjon, ved små utvalg. Hellevik (2002, s.392) sier at resultatet fra et utvalg vil variere fra populasjonen avhengig av utvalgets størrelse. Desto flere enheter i utvalget, desto mer lik vil det bli populasjonen (Hellevik, 2002, s.392). Er utvalget stort nok kan det sørge for at selv meget svake sammenhenger resulterer i en signifikant forskjell (Hellevik, 2002, s.392).

Vår populasjon er søkere til søkbare førstegangstjenester i Forsvaret. En ønsker at utvalget skal være en «miniatyrverden» som speiler populasjonen med tanke på sammensetning (Johannessen et al., 2010, s.241). Her menes for eksempel alder og kjønn (Johannessen et al., 2010, s.241). Vi antar at utvalget vårt er rimelig representativt for populasjonen. Faren for utvalgsfeil er likevel tilstede hos oss, siden vi ikke vet snittalder blant andre søkbare tjenester

sammenlignet med vårt utvalg. Det samme gjelder sammensetning av kjønn. Vårt utvalg består utelukkende av menn/gutter mens det er en annen sammensetning i populasjonen. Hvordan dette vil påvirke våre resultater er uvisst, da vi ikke er kjent med forskning som omtaler forskjeller i hardførhet i seleksjonssituasjoner hos menn og kvinner. Johannessen et al. (2010, s.244) sier at ved homogene populasjoner trenger man ikke stå store utvalg som ved heterogene populasjoner. Vi mener at vår populasjon er relativt homogen, på grunnlag av at alle er unge menn og kvinner i sin beste alder, en større andel menn enn kvinner og at alle frivillig har søkt seg til en søkbar førstegangstjeneste.

3.3 Datainnsamling

For å innhente informasjon i og om Forsvaret til vår undersøkelse sendte vi en søknad til Forsvarets høyskole (vedlegg 1), som er den instansen i Forsvaret som behandler slike søknader. Vedlagt søknaden var det også godkjenningen fra utdanningsavdelingen til Kystjegerkommandoen, KBS ved Marinens krigføringssenter. I tillegg sendte vi inn innmelding av undersøkelsens prosjektbeskrivelse til NSD (vedlegg 2), til vurdering for behandling av personopplysninger.

Datainnsamlingen ble gjennomført lørdag den 23. juni 2018 inne i kinosalen i Sessvollmoen leir med samtlige kandidater til kystjegerstjeneste som deltok på FOS. Innledningsvis ble det gitt en muntlig informasjon om forskningsprosjektet, deretter ble det lest opp en forhåndsskrevet tekst (vedlegg 3) for samtlige. Teksten var blant annet basert på informasjonen som ble gitt til deltakerne på det australske spesialstyrkeopptaket i forbindelse med en lignende undersøkelse (Gayton & Kehoe, 2015, s.857-859). Det ble både muntlig og skriftlig informert om at deltakelse i forskningsprosjektet var basert på frivillighet. På informasjonsskrivet måtte kandidatene signere for at de samtykket i å delta.

Deretter fikk de utlevert hvert sitt eksemplar av hardførhetstesten (vedlegg 4). Videre ble det presisert at resultatene av undersøkelsen ikke hadde noen påvirkning på, eller nytteverdi for seleksjonsprosessen de nå var en del av.

Da testen var gjennomført ble samtlige kandidater sittende på sin anviste plass. Da alle hadde fullført sine besvarelser, leverte de enkeltvis sitt eget skjema til testadministrator. Påskrevet skjemaet var deres opptaksnummer, som igjen var linket til deres navn gjennom FOS sine kandidatlister. Til sist ble alle skjemaene samlet inn og oppbevart i et låst skap godkjent for

konfidensielt innhold inne på et av Forsvarets lukkede områder. Innsamlede data ble deretter først prosessert etter at seleksjonsperioden for kystjegerkurset var omme.

En ting som er påfallende ved vår undersøkelse er den høye svarresponsen. Årsaken til at vi mistet to respondenter var at de ikke hadde svart på alle spørsmålene i testen. Altså hadde vi tilnærmet 100% svarrespons, noe som er uvanlig for spørreundersøkelser (Jacobsen, 2015, s.244).

3.3.1 Hardførhetstesten

Hardførhetstesten har 15 testledd, hvert med 4 ordinale svaralternativ på en Likert-skala (Hystad et al., 2009, s.857-859). Når de 15 testleddene i hardførhetstesten summeres vil resultatet gi en totalskår på hardførhet. Det er også mulig å summere skåren på de ulike dimensjonene kontroll, involvering eller utfordring hver for seg. Maksskåren på hardførhetstesten er 45 (Hystad et al., 2009, s.857-859).

Påstandene i testen er utformet med ulike vinklinger, noen er negativt andre positivt rettet (Jacobsen, 2015, s.275). Ved å kun ha positive eller negative rettede påstander vil en som svarer kunne bli påvirket av ja- eller nei-effekten, altså at man krysser enig eller uenig gjennom hele testen. Hvis man varierer, som i testen vi brukte, vil man derimot tvinge respondenten til å bevege seg mellom svaralternativene (Jacobsen, 2015, s.275). Trolig kan variasjon i måten å spørre på også redusere faren for kontrolleffekt, ved at den blir mindre åpenbar for hvordan man eventuelt skal kunne svare strategisk på spørsmålene (Jacobsen, 2015, s.275).

3.4 Dataanalyse

Ved avsluttet opptak og seleksjon for kystjegerkurset i september 2018 kunne data fra datainnsamlingen kodes og legges inn i et statistisk program kalt SPSS (Statistical Package for The Social Sciences, versjon 25).

Deretter ble resultatene i undersøkelsen utregnet og sammenfattet i et datasett med deskriptiv statistikk (Martinussen & Hunter, 2008, s.56). Videre ønsket vi å undersøke om de forskjellene vi fant mellom gruppene i utvalget også var representative for populasjonen, og benyttet derfor signifikanstesting ved bruk av en T-test (Jacobsen, 2005, s.359). T-testen har til hensikt å undersøke om forskjellen mellom gjennomsnittet i to utvalg eller grupper med høy grad av sikkerhet kan generaliseres til en større populasjon (Jacobsen, 2005, s.359). T-

testen krever en fremgangsmåte som kalles hypotesetesting (Jacobsen, 2005, s.359). Vi formulerte derfor 4 hypoteser som vil bli nærmere spesifisert og begrunnet senere i kapitlet.

På bakgrunn av tidligere forskning og våre antagelser om at høyere skår på hardførhetstesten ville ha en sammenheng med bestått seleksjon, benyttet vi en moderne variant av hypotesetesting, og en en-halet T-test for å teste signifikans. En en-halet T-test er ifølge Midtbø (2007, s.63) å foretrekke for å teste statistisk signifikans, når det klart foreligger teori med henvisning til hvilken retning på sammenhengen mellom variablene vil gå.

Moderne hypotesetesting benytter signifikanssannsynlighet, eller p-verdi (p). p viser sannsynligheten for at man får en testobservator med en bestemt tallverdi eller høyere når nullhypotesen er sann (Johannessen et al., 2010). Ved hypotesetesting viser den risikoen for å gjøre en type-1 feil, som her vil innebære å påstå at det er forskjell på gjennomsnittsskårene til to grupper i populasjonen, når det ikke er det (Midtbø, 2007, s.64).

Hvis sammenhenger fremkommer veldig tydelig, er man ikke alltid avhengig av å gjennomføre statistisk generalisering (Midtbø, 2007). I slike tilfeller kan en si at en sammenheng er substansielt signifikant hvis sammenhengene ligner tidligere forskning, og den fremkommer klart av nye data (Midtbø, 2007, s.67).

I tillegg til å regne ut gruppegjennomsnittene fant vi også variasjonsbredden innen hver gruppe, det er et mål for spredning som angis av minimums- og maksimumsverdiene (Martinussen & Hunter, 2008, s.56).

3.5 Undersøkelsens kvalitet

Uansett hvilken metode man anvender for å gjennomføre en empirisk undersøkelse vil det alltid være en mulighet for at resultatene som fremkommer, kan være skapt av undersøkelsen selv. Dette kalles undersøkelses-, kontroll- eller Hawthorne-effekten (Jacobsen, 2015, s.117). Det kan påvirke validiteten til testen at kandidatene vet at de blir testet og dermed tilpasser seg eller endrer atferd (Jacobsen, 2015, s.117). For oss kan dette innebære at undersøkelsen i seg selv vil påvirke svarene til de som gjennomfører den. For hardførhetstestens del kan en anta at noen av de som svarer vil kunne tenke gjennom hvordan de kan fremstå så hardfør som mulig. Hvis kandidatene svarer systematisk feil på grunn av kontrolleffekten vil det igjen gi en målefeil for gruppene som brukes i vår forskning. Det er en mulighet for at enkelte deltakere ikke fikk med seg det som ble lest om bruken av testen (se vedlegg 3) og derfor ble

påvirket til å krysse som om de er mer hardføre enn de egentlig er. Vår vurdering av dette problemet er at det potensielt kunne ha ført til en kunstig høy hardførhet i vårt utvalg. Allikevel ble det nevnt gjentatte ganger at dette kun var ment for forskning og vår mening er at dette ble oppfattet av de aller fleste, sannsynligvis alle.

Som nevnt tidligere baserer vi oss på statistisk generalisering, altså at våre respondenter representerer en større populasjon (Jacobsen, 2015, s.363). For å avgjøre hvor stor sjanse det er for at vårt utvalg faktisk representerer populasjonen, må en bestemme seg for et sikkerhetsnivå. Med et signifikansnivå på 5 % kan vi ved en støttet hypotese tolke resultatene som at det ville være 95 % sikkert at det faktisk eksisterer en forskjell mellom gjennomsnittene i populasjonen (Jacobsen, 2005, s.361).

3.5.1 Validitet

For denne undersøkelsen, hvor vi har benyttet et spørreskjema med faste svaralternativer til innhenting av data, er en av utfordringene å sikre oss at spørsmålene faktisk måler det de er ment å måle (Jacobsen, 2005, s.345). For hardførhetstesten betyr dette altså hvorvidt de ulike tetsleddene med påstander måler dimensjonene utfordring, involvering eller kontroll. Dog er hardførhetstesten allerede validert ved valideringsstudier med et utvalg av ansatte i Forsvaret, og vi kan derfor anta at den interne validiteten er høy. Dette betyr at de 15 påstandene i hardførhetstesten er blitt testet flere ganger, slik at man sitter igjen med de påstandene som ser ut til å måle det man ønsker å måle (Jacobsen, 2005, s.238). Kandidatene som besvarte undersøkelsen kan imidlertid uansett ha tolket de ulike begreper og påstander ulikt, noe som må tas med i vurderingen av resultatene. Dette problemet vil også kunne påvirke hardførheten, men slik vi ser det vil det ikke gi et kunstig høyt eller lavt skåringssnitt. Dette vil i like stor grad kunne svinge skåren opp som ned.

3.5.2 Reliabilitet

For å gjøre en vurdering av om undersøkelsen er reliabel, altså at resultatene er riktige og til å stole på, må vi se med et kritisk blikk på hvordan den er utført (Jacobsen, 2005, s.20). Er resultatene våre blitt påvirket av måten undersøkelsen har blitt gjennomført?

Selve hardførhetstesten ble gjennomført tidlig i en seleksjonsprosess, som for de fleste vernepliktige var deres første møte med Forsvaret. Konteksten kandidatene var i under gjennomføringen av hardførhetstesten kan ha påvirket undersøkelsens resultater (Jacobsen, 2005, s.370). Dette kan ha ført til at kandidatene blir påvirket av stress som igjen kan ha gitt

utslag på deres besvarelser (Jacobsen, 2005, s.370). Picano et al. (2002, i Bartone et al. 2008, s.80) nevner at seleksjonssituasjonen kan påvirke svarene, og at dette kan svekke resultatene til forskningen. Bartone et al. (2008, s.80) sier at det kan være med å forsterke det man har funnet, siden alle var i samme situasjon da de svarte på testen. For å forsterke reliabiliteten, eller bare teste reliabiliteten kan man gjennomføre testen to ganger, dette kalles test-retest (Johannessen et al. 2010, s.40). Ulempen med å gjennomføre en slik test-retest er at man kan få en uønsket testeffekt fordi den første testgjennomføringen påvirker den andre (Malhotra & Birks, 2006, s.265-266). Utfordringen her er at respondenter kan endre eller tilpasse svarene gang nummer to, både på den måten at de bevisst eller ubevisst prøver å svare likt som sist, altså fremstå som konsistente, eller at de endrer svar på grunnlag av at de har gjennomført testen før (Malhotra & Birks, 2006, s.265-266).

En annen mulig feilkilde ved bruk av hardførhetstesten er ledende spørsmålkontekst, som leder respondenten til å gi spesielle svar (Jacobsen, 2005, s.367). Kandidatene kan i denne konteksten ha opplevd noen av påstandene som mer positivt ladet enn andre (Jacobsen, 2005, s.367).

Å benytte et anonymisert spørreskjema i undersøkelsen innebærer at det kan oppleves som lite forpliktende for respondenten (Jacobsen, 2005, s.367). Det kan være en ulempe, eller en fordel. Ulempen er at respondenten ikke fokuserer på besvarelsen slik at svarene ikke er gyldige. I motsatt fall så kan det være en fordel da respondenten kan svare sannferdig uten frykt for eventuelle implikasjoner. Trekk ved respondentene kan føre til at besvarelsene ikke ekte og sannferdige svar. Kandidatene kan ha svart strategisk i den forstand at vedkommende ønsker å fremstå i et bedre lys, enn det som er realiteten (Jacobsen, 2005, s.368). Under gjennomføringen ble det som nevnt imidlertid presisert at undersøkelsen var viktig i forskningsøyemed, og uten noen som helst tilknytning til det opptaket kandidatene var i.

Andre potensielle feilkilder kan knyttes til den manuelle kodingen og innleggingen av hardførhetstestens svaralternativ, inn i SPSS på datamaskinen (Jacobsen, 2005, s.370). Selve kodingen og innleggingen av hardførhetstesten ble gått igjennom og kontrollert for avvik uten å identifisere feil. Uansett så er vurderingen vår at hvis det er en feil i datasettet, så vil ikke dette være et betydelig problem verken for oppgavens resultater eller reliabilitet.

3.5.3 Forskningsetiske betraktninger

Å gjennomføre en undersøkelse med mennesker medfører også et ansvar for å ivareta forskningsetiske prinsipper (Eid & Johnsen, 2006, s.134). Ettersom undersøkelsen innebar innhenting og behandling av persondata ble det som nevnt sendt inn meldeskjema til Norsk senter for forskningsdata (NSD). NSD vurderte undersøkelsen og måten persondata skulle håndteres på som tilfredsstillende, og gav derfor tillatelse (Vedlegg 5) til at undersøkelsen kunne gjennomføres.

Deltakelse som respondent på hardførhetstesten bør være basert på frivillighet (Eid & Johnsen, 2006, s.134) noe som ble meddelt til kandidatene både skriftlig og muntlig. Det ble også informert om hvordan kandidatenes anonymitet ville bli ivaretatt. Kandidater som ikke ønsket å delta i undersøkelsen kunne velge å avstå ved å gi testadministrator beskjed om det, eller ved å levere inn et blankt skjema. Det ble presisert at undersøkelsen var isolert fra opptaket, og ikke på noen måte hadde betydning for seleksjonen. Som et resultat av den fylldige informasjonen som ble gitt så mener vi at kandidatene fikk oppfylt de grunnleggende forutsetninger for informert samtykke (Jacobsen, 2005, s.46). Kandidatene fikk beskjed om å skrive ned sitt kandidatnummer på spørreskjemaet. Nummeret fikk hver kandidat på FOS utdelt av FPVS, i den hensikt i å ha kontroll på videre prosessering av testresultater og utvelgelse. Kandidatnumrene ble deretter kodet inn i en koblingsnøkkel som ble oppbevart atskilt fra datasettet.

Ettersom en av oppgavens forfattere var delaktig i seleksjonsprosessen til kystjegerkurset, tok vi tidlig en beslutning om at all administrering av undersøkelsen og oppbevaring av data skulle utføres av den forfatteren som ikke var delaktig i seleksjonsprosessen. Datasettet og koblingsnøgkelen ble først kombinert etter fullført og avsluttet seleksjonsperiode, for koding og innlegging av data i SPSS. Når datasettet var fullstendig kodet, lagt inn og kontrollert for avvik, ble koblingsnøkkel mellom navn og kandidatnummer destruert. Vi mener selv at de etiske prinsippene i forbindelse med undersøkelser av denne typen er tilstrekkelig ivaretatt i denne undersøkelsen.

3.6 Hypoteser

Vi har utviklet fire hypoteser som vi ønsker å teste ut ved hjelp av data vi har samlet inn på FOS 2018:

H1: Kandidater som møter på opptak til kystjegerutdanning på FOS skårer høyere på hardførhetstesten enn befolkningen ellers.

H2: Kandidater som består seleksjon skårer i gjennomsnitt høyere på hardførhetstesten enn kandidater som ikke besto seleksjon, som igjen skårer høyere enn de som ikke besto opptaket.

H3: Kandidater som består opptaket på FOS har signifikant høyere skår på hardførhetstesten enn de som ikke besto opptaket.

H4: Kandidater som består seleksjonsperioden innehar signifikant høyere skår på hardførhetstesten enn de øvrige som besto opptaket på FOS.

3.6.1 Begrunnelse for hypotesene

Se figur 6 på side 37 for å se den inndelingen vi har på våre grupper fra T1-T5.

3.6.1.1 Hypotese 1

Årsaken for å teste H1 var blant annet at tidligere forskning fra Bartone et al. (2008) hadde vist en forskjell mellom «vanlige folks» skår på hardførhetstesten og de som velger å dra på et opptak til en spesialstyrke. Ved å teste om denne forskjellen er reell vil det bli enklere å se når man eventuelt bør gjennomføre en slik test. Ved en klar forskjell i hardførhetsskår mellom en gruppe av kandidater som deltar på FOS og «vanlige folk» vil dette kunne tale for å ha testen så tidlig som mulig, det vil si ved sesjon. Ved motsatt resultat vil det kunne være aktuelt å ha den så sent som mulig, det vil si på FOS. Om H1 må forkastes vil dette selvsagt svekke argumentene for overhodet å bruke en slik test i en seleksjonsprosess, spesielt om den er tenkt brukt på sesjon.

Teori gjengitt ovenfor sier at personer har en tendens til å aktivt søke seg til jobber og stillinger som passer deres egen personlighet (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.135). Kystjegerkommandoen har etterlyst mental robusthet eller hardførhet i sin rekruttering på nett. Dette forsterker vår antagelse om H1.

Vår antagelse om at H1 kan støttes av våre data ble forsterket ved at kystjegerkommandoen aktivt etterspør mental robusthet som en personlig egenskap hos de som møter på opptaket.

3.6.1.2 Hypotese 2

På bakgrunn av H1, er det ønskelig å teste om det også vil være forskjeller innen gruppen som møter på opptaket, basert på hvor langt de kommer i seleksjonsprosessen. Vår antagelse er at

desto lengre i opptak og seleksjon man kommer seg, desto høyere hardførhet har man. Det vil altså være et hierarki.

Hardførhet har i henhold til Bartone et al. (2008) en forklaringskraft for hvorfor noen består et krevende opptak og andre ikke (Hystad et al. 2009, s.857-859). Hvis dette skal stemme kan en anta at den gjennomsnittlige hardførheten til en gruppe på et opptak vil øke etter hvert som gruppen over tid blir mindre. Dette ga oss en antagelse om at hardførhet ville være lavest ved oppstarten av opptaket og høyest ved endt seleksjon.

Eschleman et al. (2010, s.277-307) sin forskning peker på at hardførhet øker sjansen for å takle stressende og krevende situasjoner. Opptaket og seleksjonen til kystjegeropptaket er krevende og det er gjentatte stressende situasjoner som oppstår der. Dette styrket videre vår antagelse om at H2 ville stemme.

Seleksjonsteori oppgir flere årsaker til at visse personer eller personligheter blir valgt ut til ulike jobber. Tidligere har vi nevnt rekrutteringseffekter og direkte effekter (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s.135). Begge disse vil være med på å påvirke hardførheten hos kandidatene avhengig av hvor langt de kommer seg gjennom opptak og seleksjon. Dette være seg både om hardførhet faktisk er gunstig for å bestå et krevende opptak eller om selektørene foretrekker personer med høy hardførhet.

Vår antagelse er at de personene som er mest hardføre vil klare seg best gjennom opptaket. På grunn av dette vil T5 ha høyere gjennomsnittlig hardførhetsskår enn T4 som igjen har høyere enn T2.

3.6.1.3 Hypotese 3

Gjennom tidligere forskning ser vi at det er ulike konklusjoner hva angår gjennomsnittsskårene på hardførhetstesten for de som består eller ikke består et opptak. Forskning som taler imot bruken av hardførhetstesten er opptaket for de sør-afrikanske og australske spesialstyrkene (Gayton & Kehoe. 2015; De Beer & van Heerden, 2014). Forskningen som taler for er i hovedsak regissert av Bartone et al. (2008). H3 er den hypotesen som ligner mest på forskning som tidligere har vært kritisk til bruken av testen, i og med at H3 vil se på forskjellen i hardførhet mellom de som består og ikke består opptaket. Dette ligner forskningen som ble gjort på opptak til de sør-afrikanske og australske spesialstyrkene (Gayton & Kehoe. 2015; De Beer & van Heerden, 2014).

Noe som forsterket vår antagelse om H3 var at kandidater kan ha en tendens til å avbryte en seleksjon hvis de ser at deres personlighet ikke samsvarer med tjenestens krav. Gjennom opptaket til kystjegerkommandoen blir det gjennomført flere arbeidsprøver der kandidatene får kjenne tjenestens krav, og det oppstår selv- og utseleksjon. Dette kan indikere at ikke alle som møter er like hardføre, basert på teorien om at hardføre personer er i stand til å takle stressende situasjoner (Eschleman et al., 2010, s.277-307). At alle som møter på opptaket ikke er like hardføre, tilsier også at de neppe har samme skår på hardførhetstesten. Vi antar også at påvirkningen av svinn og utseleksjon, som følge av for liten hardførhet, vil være med å gi gruppen T3 signifikant høyere hardførhet enn T2.

Det er ønskelig for oss å forske på om det finnes en signifikant forskjell mellom de som bestod opptaket på Sessvollmoen og de som ikke bestod. Årsaken er at vi ønsker å kunne generalisere disse funnene til andre søkbare førstegangstjenester. Ved en signifikanssannsynlighet på 5% vil vi ved en støttet H3 kunne generalisere vårt funn til hele populasjonen. Dette gjør at våre funn vil kunne benyttes hos andre søkbare førstegangstjenester enn kystjegerkommandoen og overføringsverdien vil argumentere for å implementere testen.

Spørsmålet er om forskjellen i hardførhetsskår er stor nok mellom de som møter og ikke består opptaket og de som består opptaket til at det gir en signifikant forskjell. Det vil i så fall forsterke vår antagelse om at den personlige egenskapen hardførhet kan ha forklaringskraft for bestått eller ikke bestått opptak.

3.6.1.4 Hypotese 4

Årsaken til at vi ønsket å finne svaret på H4 er for å se om hardførhet som egenskap varierer mellom i) de som består opptaket men ikke seleksjonen, og ii) de som består både opptaket og seleksjonen. Begrunnelsen for å få svar på dette, er for å se om forskjellen er stor nok til at den kan generaliseres.

Antagelsen vår baserer seg på tidligere forskning som Bartone et al. (2008) har gjennomført på spesialstyrker i USA. Skulle denne antagelsen bli støttet er bruken av testen, og tidspunktet litt mer åpent enn om for eksempel H1 blir støttet og H4 ikke blir støttet. Ser vi en signifikant forskjell vil bruken av testen kunne bli aktuelt på selve opptaket og ikke bare i forkant av opptaket.

Skulle det vise seg at forskjellen i hardførhetsskår er signifikant, vil en mulig implikasjon være å gjennomføre testen etter opptaket. Til tross for at gruppene her er relativt små, slik at en signifikant forskjell vil kreve stor forskjell i skåren, vil vi teste hypotesen for å få denne styrket eller avkrefte. Vi forventer en signifikant forskjell fordi vi antar at T5 vil ha en signifikant høyere hardførhetsskår enn T3 og at dette videre gjelder for hele vår populasjon som er søkbare førstegangstjenester.

I og med at hardførhet er antatt å ha påvirkning på hvordan personer takler stressende oppgaver, håndterer stress og hvordan man utfører operative oppgaver antok vi at det er signifikant forskjell mellom T3 og T5. Altså at vi vil finne den samme forskjellen blant andre utvalg i populasjonen, så lenge sammenligningen er gjort på samme tidspunkt.

4 Presentasjon av data

Dette kapittelet vil presentere undersøkelsens data og de tilhørende analyser. Innledningsvis vil vi presentere fordelingen av antall kandidater som deltok i undersøkelsen. Videre vil vi belyse fordelingen av gruppene i utvalget basert på utfallet på opptaket og i seleksjonsperioden. Vi ønsker også å vise spredningen i utvalgets skårer. Deretter tolker vi resultatene våre statistiske analyser gir og ser disse opp mot våre hypoteser. Til slutt i dette kapittel vil vi oppsummere undersøkelsens funn.

4.1 Fordeling av utvalget

Utvalget som ble presentert for undersøkelsen på FOS var som nevnt kandidater til kystjegerutdanning. Svarprosenten i utvalget er vist i tabell 1.

Tabell 1-Svarfordeling av deltakelse i kandidatutvalget

	Inkludert		Ekskludert		Total	
	N	Prosent	N	Prosent	N	Prosent
Gjennomført hardførhetstest	86	94,5 %	5	5,5 %	91	100 %

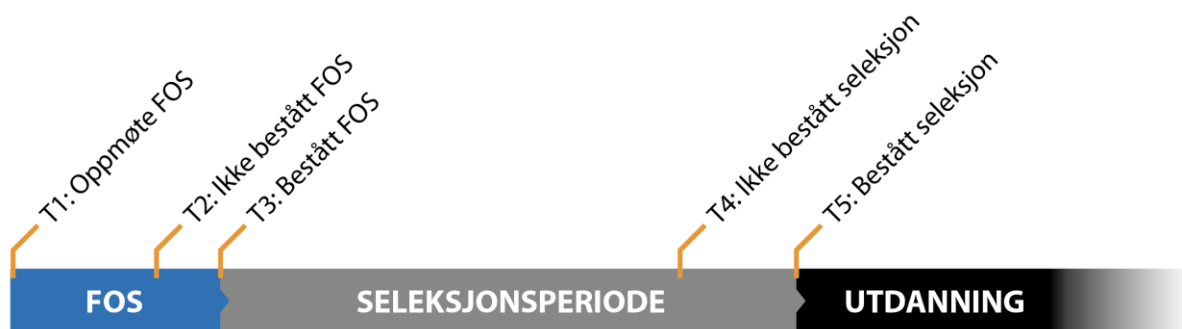
Av vårt utvalg på totalt 86 kandidater så fordeles disse i fem ulike grupper basert på utfallet av opptaket og seleksjonsperioden. Disse fem gruppene er fordelt i følgende kategorier basert på utfall: kandidater som møtte til opptak (T1), kandidater som ikke besto opptak (T2), kandidater som besto opptak (T3), kandidater som besto opptak men ikke seleksjon (T4), og

kandidater besto både opptak og seleksjon (T5). Hardførhetstesten ble gjennomført på samme tidspunkt for samtlige respondenter. Som vist i tabell 2 så har vi følgende fordeling på grupper:

Tabell 2-Fordeling av utvalgets ulike grupper.

Gruppe	Hva	N
T1	Oppmøte på opptak FOS	86
T2	Ikke bestått opptak	62
T3	Bestått opptak	24
T4	Bestått opptak men ikke seleksjon	15
T5	Bestått opptak og seleksjon	9

T3 består vel og merke av kandidater som besto opptaket på FOS, og inneholder også gruppene T4 og T5. Som vist I figur 6 nedenfor er dette visualisert.



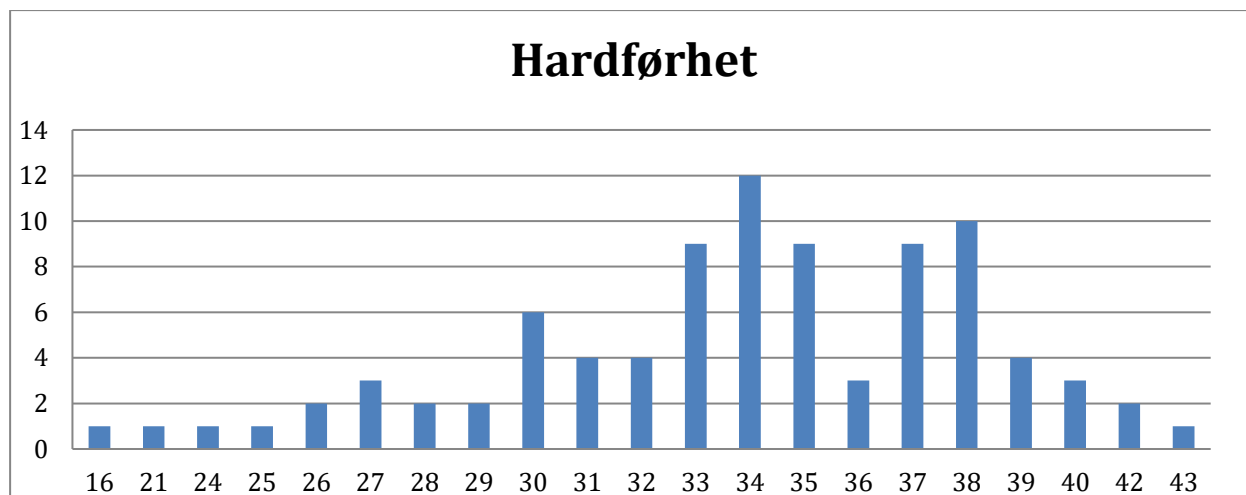
Figur 6-Kandidatutvalgets ulike grupper visualisert over tid.

Som vi ser av figur 6 er de ulike gruppene fordelt utover tidsdimensjonen, og gruppene T5 og T4 består eksempelvis av T3, og inngår naturligvis også i T1.

4.2 Variasjon i fordelingen

Det er interessant å se nærmere på hvor stor variasjon det er i kandidatenes skår på hardførhetstesten, da dette kan gi verdifull informasjon når vi senere skal diskutere den potensielle nytten av testen.

Figur 7 viser spredningen av skår på hardførhetstesten i hele vårt utvalg.



Figur 7-Kandidatutvalgets spredning i skår i stolpediagram

Vi ser av diagrammet i figur 7 at den skåren flest kandidater har fått på hardførhetstesten er 34, som utgjør den høyeste søylen. 34 er altså den skåren som forekommer oftest, også kalt modus.

Tabell 3-Tabell viser gjennomsnittsskår, standardavvik, samt minimums- og maksimumsskår hos gruppene i utvalget.

Gruppe	Beskrivelser	Verdi
T1(N=86)	Gjennomsnitt	33,80
	Minimumsskår	16
	Maksimumsskår	43
T2(N=62)	Gjennomsnitt	33,09
	Minimumsskår	16
	Maksimumsskår	42
T3(N=24)	Gjennomsnitt	35,45
	Minimumsskår	26
	Maksimumsskår	43
T4(N=15)	Gjennomsnitt	35,05
	Minimumsskår	26
	Maksimumsskår	43
T5(N=9)	Gjennomsnitt	36,22
	Minimumsskår	33
	Maksimumsskår	38

Tabell 3 viser på en oversiktlig måte spredningen blant kandidatenes skårer, og vi ser at det er en variasjon i skårene fra 16 på det laveste og hele 43 på det høyeste.

4.3 Hypotesetesting

4.3.1 Hypotese 1

H1: *Kandidater som møter på opptak til kystjegerutdanning på FOS skårer høyere på hardførhetstesten enn befolkningen ellers.*

For å kunne teste denne hypotesen benyttet vi resultater fra tidligere undersøkelser i Norge som et sammenligningsgrunnlag. Spesifikt har vi sett på gjennomsnittsskåren til to uavhengige utvalg som ble trukket for å undersøke hardførhetstestens evne til å forutse helseutfall (Hystad et al. 2009, s.857-859). Det ene utvalget besto av 309 studenter fra Universitetet i Bergen, det andre av 7 280 forsvarsansatte (Hystad, personlig kommunikasjon, 2018).

Tabell 4-Tabell som viser fordeling av gjennomsnittsskår på hardførhetstesten fra tre ulike utvalg.

Utvalg	Gjennomsnittsskåre
Forsvarsutvalg (N=7 280)	30,37
Studentutvalg (N=309)	26,80
Kandidatutvalg (N=86)	33,80

Tabell 4 viser at gjennomsnittsskårene for de tre utvalgene er klart forskjellige. Gruppen som skårer høyest er som antatt kandidatutvalget til kystjegerutdanningen med et gjennomsnitt på 33,80. Vi har ikke har tilgang til fullstendige data fra de to andre utvalgene, men gjennomsnittene avviker midlertidig klart fra hverandre og er substansielt signifikante. Dermed støttes H1.

4.3.2 Hypotese 2

H2: *Kandidater som består seleksjon skårer i gjennomsnitt høyere på hardførhetstesten enn kandidater som ikke besto seleksjon, som igjen skårer høyere enn de som ikke besto opptaket.*

Tabell 5-Tabell som viser fordeling av gjennomsnittsskår i hierarki for T5, T4, og T2.

Gruppe	Gjennomsnittsskår
Bestått opptak og seleksjonsperiode (T5)	36,22
Bestått opptak, men ikke seleksjonsperiode (T4)	35
Ikke bestått opptak (T2)	33,09

I tabell 5 ser vi at gruppen som besto opptaket og seleksjonsperioden (T5) som antatt har høyest gjennomsnittsskår, etterfulgt av T4 og T2. Gjennomsnittene avviker fra hverandre i et forventet hierarkisk mønster og rekkefølge og blir substansielt signifikant. H2 støttes.

4.3.3 Hypotese 3

H3: Kandidater som består opptaket på FOS har signifikant høyere skår på hardførhetstesten enn de som ikke besto opptaket.

Tabell 6-Tabell som viser fordeling av gjennomsnittsskår for T3 og T2.

Gruppe	Gjennomsnittsskår
Bestått opptak (T3)	35.45
Ikke bestått opptak (T2)	33.09

For å undersøke om forskjellen i gjennomsnittsskår er signifikant, brukte vi en en-halet T-test. Den ga et signifikansnivå(p) på 0,0185. Forskjellen viste seg dermed å være signifikant på 5 % nivå. Med andre ord var det en klar signifikant forskjell mellom gjennomsnittene i T3 og T2. H3 støttes.

4.3.4 Hypotese 4

H4: Kandidater som består seleksjonsperioden innehar signifikant høyere skår på hardførhetstesten enn de øvrige som besto opptaket på FOS.

Tabell 7-Tabell som viser fordeling av gjennomsnittsskår for T5 og T4.

Gruppe	Gjennomsnittsskår
Bestått opptak og seleksjonsperiode (T5)	36,22
Bestått opptak, men ikke seleksjonsperiode (T4)	35,00

Som ved H3 testet vi signifikansen i en en-halet T-test som ga en signifikansverdi(p) på 0,226, som tilsier ikke statistisk signifikant forskjell mellom T5 og T4. Som tabell 5 viser så har T5 som forventet høyest gjennomsnitt på hardførhetstesten, men forskjellen er ikke stor nok til å være signifikant. Det skal nevnes at for å få statistisk signifikans med så få respondenter i utvalgene så må differansen mellom gruppegjennomsnittene være relativt stor. H4 støttes ikke.

4.4 Oppsummering av analysen

Hypotesene er basert på vår grunnleggende antagelse om at hardførhet kan ha noe å si for utfallet av en krevende seleksjonsprosess i Forsvaret. Tre av fire hypoteser tyder på sterke statistiske sammenhenger.

Tabell 8-Oppsummering av hypoteser og sammenhenger

	<i>P</i>	Resultat
H1	-	Klart høyere gjennomsnittsskår på kandidatutvalget. Støttes.
H2	-	T5 skårer høyere enn T4, som igjen skårer høyere enn T2. Støttes.
H3	.0185	Forskjellen mellom gruppene er signifikant på 5 % nivå. Støttes.
H4	.226	Forskjellen mellom gruppene er som forventet, men ikke signifikant. Støttes ikke.

Hypotese 4 konkluderer med at risikoen for å ta feil av type 1-feil er for stor.

Signifikanssannsynligheten er større enn det bestemte signifikansnivå på 5 % nivå og vi kan dermed ikke forkaste nullhypotesen. Vi ser at de ulike gruppene som er sammenlignet i H4 er meget få, N=15 og N=9, noe som kan ha noe å si for utfallet av signifikanstesting med tanke på tolkning av resultatet. Hadde vi hatt et større utvalg kunne hypotesetesten fått et annet utfall. Uansett peker både funnene i H4 og undersøkelsen forøvrig mot at en høy skår på hardførhetstesten, gir større sannsynlighet for å bestå seleksjonsperioden.

5 Diskusjon og tolkning

Hardførhetsbegrepet har sitt utspring i forskning på betydningen av personlighetsegenskaper for helse og mestring i stressende og usikre omgivelser. Tidligere forskning på temaet har vist at hardførhetstesten innehar et potensial for å predikere utfall i krevende seleksjonsprosesser,

resultater som også er sammenfallende med vår egen undersøkelse. Analysen av data fra vår undersøkelse viser at tre av fire hypoteser ble støttet. Vi viser til våre funn i tabell 8. Vi vil først i dette kapitlet besvare om hardførhet har forklaringskraft og kort diskutere våre funn for hver av hypotesene, sett i lys av tidligere forskning samt teori. Deretter vil vi gjennomgå praktisk implikasjon og hvordan vi ser det mest hensiktsmessig at testen eventuelt benyttes i seleksjonsøyemed i Forsvaret. Til sist vil vi gå igjennom veien videre og hvilken forskning som kan være interessant for både hardførhetstesten og hardførhet som personlig egenskap.

5.1 Har hardførhet forklaringskraft?

Hvis vi ser på funnene vi har gjort i vår forskning, synes hardførhet å ha forklaringskraft for om en kystjegerkandidat består kystjegeropptaket og seleksjonen.

Vi har sammenlignet vår undersøkelse med tidligere forskning omkring hardførhet og hardførhetstesten. Resultatene våre samsvarer i stor grad med forskning som taler for bruken av testen, og avviker i større grad fra forskning som taler imot. I henhold til vår H1 hadde T1 betydelig høyere gjennomsnittsskår på hardførhetstesten enn forsvarsutvalget og studentutvalget, som vist i tabell 4. Vår H2 ble også støttet, selv om forskjellen var større mellom T1 og «vanlige folk» enn den var mellom T2, T3 og T5. H3 ble også støttet av våre data, noe som gir oss et grunnlag for å kunne generalisere, i tillegg til at forskjellen i hardførhet ble stor nok til at testen faktisk kan ha en forklaringskraft. H4 ble imidlertid forkastet, fordi de som består opptaket men ikke seleksjonen ikke har signifikant lavere hardførhet enn de som bestod opptak og seleksjon. Dette stemmer overens med forskningen gjort blant de australske spesialstyrkene, og deres kritikk mot Bartone et al. (2008) der de påstod 1.0 i forskjell i skår på hardførhetstesten ikke var en signifikant forskjell som ga forklaringskraft.

5.1.1 Hypotese 1

Våre funn i sammenheng med H1 kan ha ulike forklaringer som både taler for og mot vår antagelse i selve hypotesen. Det vi ønsker å belyse angående H1 er at all tidligere forskning som er kritisk mot testen er gjennomført på selve opptaket. Våre funn i H1 kan derfor ikke sammenlignes direkte med den delen av tidligere forskning som taler imot bruken av testen.

5.1.2 Hypotese 2

For H2s del ser vi at hardførhetsskåren er høyest for T5-gruppen. Til tross for at gjennomsnittlig hardførhetsskår øker gradvis når en sammenligner de gruppene vi opererer

med, ut fra om de kommer gjennom opptaket, eventuelt også seleksjonen, ser vi at det er gruppene T2 og T4 som inneholder individene med høyest hardførhetsskår av samtlige. I T2 har vi en person med skåren 42, og i T4 en med skåren 43. Dette viser at høy hardførhet hos en kandidat ikke nødvendigvis medfører at vedkommende består opptaket. For oss var det et overraskende funn, basert på våre antagelser. Til sammenligning har personen med høyest skår i T5-gruppen «bare» 38 på testen. Vi vil ikke konkludere med at man kan ha «for høy hardførhetsskår», men de nevnte ekstremtilfellene belyser at høy hardførhet ikke automatisk betyr at man vil bestå. En refleksjon vi gjør oss er at noen kan ha svart etter påvirkning av kontrolleffekten og ikke nådd opp når deres hardførhet måtte bevises i praksis. Det er også viktig å erkjenne at en psykologisk test aldri kan gi en 100% sikker indikasjon verken på hardførhet eller andre egenskaper hos en person.

En mulig forklaring på hvorfor gjennomsnittlig hardførhetsskår øker gjennom hele opptaket er at T5 er en gruppe der kandidatene over tid aktivt har blitt selektert på bakgrunn av en rekke ønskelige egenskaper. Dette kan enten være ved positiv eller negativ seleksjon. Slik sett kan enkelte personlighetstrekk være foretrukket blant selektører under FOS og seleksjonsperioden i Harstad. Dette vil forsterke grunnlaget for å ha testen så tidlig som mulig, siden ingen selektører da har hatt påvirkning på massen av mulige kandidater.

5.1.3 Hypotese 3

Testen av H3 viste at det, som vi antok, er en signifikant forskjell i hardførhetsskår mellom gruppe T2 og T3. Altså har gruppen T3 klart høyere skår på hardførhetstesten enn T2 og dette er noe som trolig kan generaliseres til vår populasjon. Det at H3 ble støttet forsterker antagelser fra tidligere forskning om at hardførhet har en potensiell forklaringskraft for hvorfor noen individer består et krevende opptak og andre ikke.

5.1.4 Hypotese 4

Når det gjelder H4 ser vi som nevnt at det ikke er en signifikant forskjell i hardførhetsskår mellom gruppe T3 og T5. Det var vel og merke en forskjell som gikk i samme retning som hypotesen forutsa, men forskjellen var ikke stor nok til å være signifikant på 5-% nivå. Det kan kanskje forklares med at gruppene T3 og T5 er såpass små. Ved små grupper kreves det en stor differanse for at den skal bli statistisk signifikant (Hellevik, 2002, s.392). Bartone et al. (2008) sin forskning – som hadde større utvalg enn oss - viste at det var en signifikant forskjell mellom de som bestod og de som ikke bestod opptaket til amerikanske spesialstyrker, selv om differansen i gjennomsnittsskårene der var mindre enn i vår forskning.

Kritikken fra Gayton og Kehoe (2015) og De Beer og van Heerden (2015) mot Bartone et al. (2008) sin forskning synes å bli støttet av våre funn. Forskjellen mellom resultatene som gjengis av de kritiske forskerne og våre resultater er at vi fant ulike skårer hos gruppene som besto og ikke besto (om enn som nevnt ikke signifikant). I tillegg blir det et skille mellom vår H4 og tidligere forskning, fordi vi også ser på kandidater som alt har bestått opptaket og skal videre inn i seleksjonsperioden. Tidligere forskning, altså på australske, sør-afrikanske og amerikanske kandidater til spesialstyrker, har bare fulgt kandidater fra de møter på opptaket til opptaket er gjennomført.

Det ovenfor nevnte særpreget ved vårt prosjekt og datagrunnlag kan være en mulig forklaring på at forskjellen mellom T3 og T5 ikke er statistisk signifikant. Gruppe T3 er allerede selektert så grundig at hardførheten muligens har økt så mye en kan forvente. I så fall har de som har kommet seg til T3 omtrent en så høy hardførhet som en kan få i en selektert gruppe. Kan det peke mot at forskjellen mellom T3 og T5 er tilfeldig, og like gjerne kunne vært enda mindre? Det vil vi ikke kunne få svar på basert på vår forskning så langt, men det ville vært interessant å se dette i lys av data fra flere fremtidige opptak og seleksjoner. Uansett synes vi det kan være interessant å vite hva det er som eventuelt skiller gruppe T3 og T5, og hva som kan forklare avviket i gruppens skår, selv om forskjellen ikke er statistisk signifikant. Er det slik at man på et tidspunkt oppnår en gruppe med «god nok» hardførhet, som ikke vil øke? Gjennom gjentatte seleksjoner øker den til et visst punkt, for så å flate ut. Vår studie, spesielt ved testen av H4 peker på nettopp dette. Det interessante vil være å finne hva som igjen skiller denne «hardførhetsmessige homogene» massen videre gjennom seleksjonen. Hva gjør at noen av disse med tilsynelatende lik hardførhet består det endelige opptaket, og hva gjør at andre ikke gjør det?

5.2 Praktiske implikasjoner

I forkant av vår studie hadde vi som nevnt en antagelse om at hardførhet har forklaringskraft. Før vi begynte forskningen hadde vi ikke reflektert over når eller hvordan dette kunne utnyttes i praksis. Gjennom forskningen vi har gjennomført har vi i større grad kunne identifisere hvor testen kan ha sitt største potensial. Til tross for de indikasjoner vi har fått gjennom forskningen, er vi imidlertid fullt klar over at våre funn må forskes videre på for å bli bekreftet.

Hardførhetstesten skiller seg fra det mange andre personlighetstester sikter seg inn på å gjøre, ved at den bare vil avdekke en spesifikk personlig egenskap og hvor høyt eller lavt man skårer

på denne. Skårer man høyt, ser vi både fra tidligere forskning og vår forskning at man øker sjansen for å bestå et krevende opptak. Forskning har ikke i noe tilfelle vi er kjent med fått resultater der hardførheten har vært lavere hos de som besto enn de som ikke besto opptaket. I de tilfellene der testskåren ikke har hatt forklaringskraft, har de som bestod fått samme skåren som de øvrige.

Hensikten med en potensiell innføring av hardførhetstesten vil være å effektivisere seleksjonen av kandidater til søkbare førstegangstjenester. Vi ønsker at de som møter på FOS har størst mulig sjanse til å være denne nevnte «riktig person til riktig stilling». Hovedpoenget i dette kapitlet er å belyse hvordan testen bør innføres for å kunne gi størst mulig effekt.

Tidspunktet for gjennomføringen vil påvirke nytteverdien av testen. Et argument for å ha denne testen på et tidlig tidspunkt er forskjellen vi ser mellom den gjennomsnittlige hardførhetsskåren til vårt kandidatutvalg, sammenlignet med resultatene til henholdsvis forsvars- og studentutvalget. Selv uten at hardførhet har blitt testet på forhånd eller blitt aktivt brukt for å selekere, ser vi en klar forskjell når vi sammenligner vår gruppe med de to andre. Det samme gjelder forskjellen mellom gruppe T1 og T5. Ved å gjennomføre testen allerede på sesjon, vil vi kunne sørge for at gruppen som møter på opptaket har så høy hardførhetsskår som mulig. Her finnes det to ulike tilnærminger, enten å operere med en minimumsskår eller å selekere inn de kandidatene med høyest skåring.

For å kunne ta stilling til hvilken av de to tilnærmingene en bør velge må vi se på skårene vi har fått i de ulike gruppene. Funnene våre viser at personen med lavest hardførhetsskår i T5 hadde 33. For T3 var den laveste skåren 26. Altså har vi kandidater som kommer seg gjennom opptaket med relativt lav skår, men de blir i neste omgang selektert bort. Ved å se rent statistisk på dette kunne vi spart oss en stor mengde kandidater til FOS 2018 ved å sette minstekravet til hardførhet til for eksempel 33. Videre forskning må selvsagt konkludere med en mer presis minsteskår, men for vår forskning var 33 den laveste skåren blant de individene som til slutt endte i gruppe T5. Ved å redusere antallet som møter opp på opptakssamling vil vi kunne effektivisere og økonomisere opptaket til alle søkbare førstegangstjenester i Forsvaret. Konklusjonen er altså ikke at minstekravet nødvendigvis bør ligge på 33, men vår anbefaling er at det bør settes et minstekrav. Dette vil være fordelaktig slik at kandidater med lav grad av hardførhet ikke kalles inn. Den andre tilnærmingen vil være å velge et forhåndsdefinert antall hvert år som skal kalles inn på opptak. Av disse velges så de med høyest hardførhet. Ulempen ved å velge en slik løsning, er at man da ikke nødvendigvis får

effektivisert og spart inn på selve antallet på opptaket. Hvis man kaller inn et fast antall kandidater, vil man på et tidspunkt kunne kalle inn kandidater som ikke er kvalifisert. Et annet poeng ved den siste løsningen er at en testskår aldri kan treffe 100%. Derfor anbefaler vi en minimumsskåring med en viss buffer. Ved å ha en minimumsskår for oppmøte på 33 ville vi i vårt utvalg kunne ha innkalt 27 færre kandidater. Ser vi på hele populasjonen vår kunne vi spart omtrent 30% av alle de som møtte på FOS og de utgifter disse påfører Forsvaret.

Vi ser blant gruppe T5, T3 og T1 at den gruppen med høyest skår på hardførhetstesten har kommet lengst. Vi må derfor ha et fokus på gruppe versus individ, selv om seleksjonen til syvende og sist blir gjort på individnivå. Selv om variasjonsbredden i hardførhetsskåren hos T5 er liten (33-38) har gruppen høyest snitt av alle gruppene. Hvis hardførhetstesten over tid viser at den faktisk har forklaringskraft, må målet være at de som får møte på kystjegeropptak i fremtiden er en gruppe med høy gjennomsnittsskår. I tillegg må selvsagt alle andre seleksjonsmetoder som allerede benyttes og de krav som hører til hver metode være oppfylt. Det dreier seg altså ikke om et valg mellom å selektene enten individer eller grupper, men om å sørge for at individene i den gruppen som møter på opptaket etter sesjon har en så høy gjennomsnittlig skår som mulig.

I vår forskning har vi sett på personers faktiske prestasjoner på bakgrunn av deres skår på testen. Måten vi ser at hardførhetstesten bør benyttes på er at man plukker ut de av kandidatene som søker seg til kystjegerutdanning som har høyere hardførhetsskår enn det minstekravet blir satt til. Ved en situasjon der flere enn maksantall kan møte skilles de med lavest hardførhet ut. Står man med færre kandidater enn maksantallet mener vi at det ikke bør kalles inn flere. Dette for å oppnå den nevnte effektiviseringen og spare kostnader ved å kalle inn unødvendig store antall.

Et annet argument for å gjennomføre testen på sesjon og ikke opptaket er for å minske faren for kontrolleffekt på testen. Gjennomføres testen på opptaket kan det å være i en gruppe der hardførhet er etterspurt, det å få en test med navnet «hardførhetstest» og det å være i en seleksjonssituasjon forsterke sjansen for at noen svarer strategisk. På sesjon antar vi at kontrolleffekten ikke blir like stor. Vi antar allikevel at noen som er motivert for en søkbar førstegangstjeneste vil prøve å fremstå slik at de stiller seg selv i et best mulig lys. Vi antar også at noen ikke enda har et bevisst forhold til hva de skal søke seg til når de skal inn til førstegangstjeneste. Allikevel vil vi på sesjon unngå effekten av å være i en opptakssituasjon

eller det å være i en gruppe der hardførhet er etterspurt. For å senke kontrolleffekten i enda større grad anbefaler vi også at testen ikke har «hardførhetstest» som tittel, noe som potensielt kan forebygge strategiske svar om man ønsker å virke hardfør. Testen blir gjennomført på lik linje med de tester som allerede er på sesjon.

For å sette problemet i forrige avsnitt på spissen, kan man se på det som at hver gang hardførhetstesten omtales, forskes på eller brukes, øker sjansen for at noen kan svare strategisk. Derfor mener vi at en bør være bevisst hvilke sammenhenger testen omtales og forskes på. Dette forsterker argumentene for å videreutvikle testen til et militært mål på hardførhet, noe som blir omtalt i neste avsnitt.

En kritikk mot bruken av en slik psykologisk test kan være at den utelukker personer som ikke presterer på en avkryssningstest, men som likevel er hardføre. Årsaken kan være at de rett og slett svarer feil, blir lei av tester eller ikke har riktig fokus når testen gjennomføres. Denne utfordringen er vanskelig å løse, enten om man velger å ha et minimumskrav for hardførhetsskåren eller å ha så høy skår som mulig i gruppen som blir selektert til å møte på opptak. Skal feil avkryssing kunne avverges må man eventuelt gjennomføre testen to ganger, første gang på sesjon og en eventuell andre gang i det man søker kystjegeropptaket. Dette vil være en såkalt «test re-test», noe som tidligere nevnt kan føre til en uønsket testeffekt for test nummer to (Malhotra & Birks, 2006). På grunnlag av dette anbefaler vi ikke at testen gjennomføres to ganger.

Et viktig poeng er at forskning som har talt mot testen, og bruken av den, har blitt gjennomført på selve opptakene, for å se om hardførhet påvirker om man består eller ikke består. Vi har ingen forskning som peker på vanlige australieres eller sør-afrikaneres hardførhet sammenlignet med de som møter på opptakene til deres spesialstyrker. Men forskningen til Bartone et al. (2008) peker i stor grad i retning av at forskjellen er vesentlig mellom de som møter på slike opptak og folk flest.

Vår begrunnelse for at vi mener hardførhetstesten bør innføres på et tidlig tidspunkt er identifisere hvem som er potensielle kandidater til søkbare førstegangstjenester så tidlig som mulig. Hardførhetstesten vil da selvsagt bli gjennomført i kombinasjon med de andre testene som allerede gjennomføres. Sett i forhold til figur 3 blir hardførhetstesten da en seleksjonsmetode for å kunne rangere kandidater (Martinussen & Hunter, 2008, s.111).

Testen blir gjennomført på lik linje med alle andre tester, og blir på ingen måte fremhevet som en av testene som blir benyttet for å velge kandidater til søkbare førstegangstjenester.

For å selekttere kandidater som får møte på opptaket kunne hardførhetstestens resultater fra sesjon vært med som en av faktorene for hvem som fikk møte. Ved å ha en minimumsskår for å møte ville man kunne kalle inn færre, og dermed gjøre opptaket mer effektivt. En annen stor fordel ved å effektivisere og minske antallet som møter på opptaket er kostnadsbesparingen dette vil føre til. Her vil det bli en ny diskusjon, om besparing versus det antallet man ønsker å få inn fra opptaket. Vår antagelse er at desto flere som møter med høy hardførhet, desto flere vil man få gjennom opptaket. Man må altså ta stilling til om man vil spare kostnader eller å få flere potensielle kandidater på opptaket. I tillegg kan man ved å sette en minimumsskår risikere å miste enkelte gode kandidater som ville prestert godt på opptaket. Dette er en risiko vi mener man må være villig å ta om man skal spare kostnader og allikevel få «riktig person i riktig stilling».

5.3 Videre forskning

Vår forskning på bruken av hardførhetstesten til søkbare førstegangstjenester i Forsvaret kan ikke konkludere entydig om den potensielle nytteverdien av testen. Resultatene peker på at testen kan ha en forklaringskraft, men for å forsterke eller på sikt bekrefte dette, bør den gjennomføres på flere opptak. Vi anbefaler at den nå gjennomføres på både kystjegeropptaket, og opptak til andre søkbare førstegangstjenester gjentatte ganger. Hensikten er å se på om testen viser de samme resultatene på ulike opptak, og forskjellige årganger av søkere. Hvis så er tilfelle vil dette forsterke våre antagelser og funn. Her bør den også gjennomføres blant de søkbare førstegangstjenestene som har en høyere andel kvinner. Dette vil kunne peke på om vårt utvalg er representativt for populasjonen, eller om vi ser en forskjell når kvinner også gjennomfører testen. Tidligere forskning, som vi kjenner til, forteller ikke noe om mulige kjønnsforskjeller.

Den personlige egenskapen hardførhet tar sikte på å måle en persons håndtering av stress og stressende situasjoner. Den har som demonstrert her også potensiell forklaringskraft opp imot det å bestå en krevende opptaksprosess. Den har også potensial til å måle subjektiv motivasjon i krevende situasjoner. Altså er denne egenskapen ganske generell, med hensyn til hva den tar sikte på å måle.

En interessant betraktning for vår forskning er om hardførhetstesten bør spesifiseres mer til et militært mål på hardførhet. De Beer og van Heerden (2014) påpekte dette etter sin forskning, og fremhevet at en egen test som målte de militære kravene til hardførhet ville vært mer effektiv enn den nåværende testen. Per nå er den samme personlige egenskapen som påstås å minke sjansen for at man blir sykemeldt under stressende perioder den samme som skal ha forklaringskraft på militær egnethet. Kanskje øker forklaringskraften om denne egenskapen blir mer spisset, og blir en «militær hardførhet». Her kan man også øke antall spørsmål, noe som potensielt kan minske risikoen for at kandidaten har en dårlig dag eller svarer feil under selve testen. I en test med 15 ledd, som nå, vil et feil svar påvirke resultatet større enn om man har for eksempel 20 ledd.

For å kunne gjennomføre en slik endring av testen, mener vi det bør gjennomføres en ny og grundig jobbanalyse for søkbare førstegangstjenester. Dette innebærer at man ser på viktigheten av de ulike egenskapene som testes per i dag. Hva er vektingen, og hva har størst forklaringskraft av de testene og skåringene som kandidatene nå gjennomfører på sesjon? Dette burde gjøres av tre grunner. Den første er for å gjøre det mulig å veie viktigheten av hardførhetstesten opp mot andre seleksjonsmetoder. Den andre er muligheten for å veie viktigheten av de tre underdimensjonene som ligger til egenskapen hardførhet, og om alle disse bør testes i like stor grad for en «militær hardførhet». Det siste er for å se om kravene til søkbare førstegangstjenester per i dag er tjenlig, og om det selektørene ser etter er de egenskapene og personene som faktisk presterer best mulig i jobben etter endt seleksjon.

Når en diskuterer jobbanalysen og vektingen av hardførhet hadde det vært interessant å se på sammenhengen mellom hardførhetsskåren og skåren på de andre testene som gjennomføres. Finnes det en sammenheng mellom for eksempel høy hardførhet og skåren på evnetesten, eller mellom hardførhet og utholdenhet? Viser igjen slike sammenhenger en enda større sammenheng med tanke på hvem som består og hvem som ikke består opptaket til søkbare førstegangstjenester i Forsvaret? Vår studie har ikke sett på denne sammenhengen, men vi tror dette kunne gi økt forståelse for hardførhets potensial som seleksjonsmetode.

En betraktning som dukket opp gjennom den jobben vi har utført og de funnene vi har gjort, spesielt i sammenheng med H1, er at det hadde vært spennende med videre forskning på sammenhengen mellom hardførhet og sykefravær. Hvis søkbare førstegangstjenester har så høy hardførhet som vår forskning indikerer, forsvarsansatte litt lavere og «vanlige folk» lavest, er det da slik at sykefravær i de tre gruppene kan gjenspeile dette? Det er ikke direkte

relevant for vår forskning, men det vil kunne i større grad belyse hvor egenskapen hardførhet har forklaringskraft. Det vil også gi mer kunnskap om hva denne personlige egenskapen faktisk kan bety for seleksjon til søkbare førstegangstjenester.

Kan man videre forske på om høy hardførhet påvirker sykefravær, kan man se enda mer spesifikt på sykefravær i de tjenester i Forsvaret der stressbelastning er en vanlig del av hverdagen. Hvordan påvirkes hardføre kontra mindre hardføre personer i etterkant av stressende situasjoner, som den vi nevner i innledningen med Andersen? Dette vil kunne forsterke viktigheten av å selekere på bakgrunn av hardførhet til søkbare førstegangstjenester i Forsvaret.

I tillegg må vi være sikre på at testen gir sammenlignbare resultater gang etter gang, år etter år. Det vil være viktig for en potensiell innføring av testen. Om neste test som gjennomføres avviker betydelig fra våre funn, vil det bli mindre aktuelt. Vi anbefaler derfor at forskningen blir gjennomført på FOS, med samme hypoteser som vi har brukt her. Ved å sammenligne resultatene over tid vil testens reliabilitet kunne fremkomme bedre. I tillegg ønsker vi å se om våre funn faktisk er generaliserbare til andre søkbare førstegangstjenester. Ved å gjennomføre testen også på de andre opptakene og sammenligne resultatene i hele populasjonen ville vi fått et klarere svar på dette.

For videre forskning vil det også være spennende å se på potensialet til de øvrige fra et vernepliktig årskull, cirka 50 000, som aldri blir kalt inn til førstegangstjeneste. Hva må man gjøre for å få de kandidatene fra denne massen som burde ha vært på opptak til søkbare førstegangstjenester til å søke?

På bakgrunn av den potensielle kontrolleffekten som kan ha påvirket hardførhetsskåren til vårt utvalg, er det interessant å kunne gjennomføre forskning som ser på hardførheten til større deler av populasjonen. En skulle gjerne ha testet hardførheten til våre kandidater i forkant av oppmøtet på FOS, for å se om gjennomsnittet blir lavere eller det samme som vi fant i vår forskning. På denne måten kunne vi sett om to ulike utvalg har høyere eller lavere hardførhet, basert på når testen er gjennomført.

6 Konklusjon

I denne studien har vi sett på sammenhengen mellom skåren på en psykologisk test ved navn hardførhetstesten og det å bestå et krevende opptak. Vår problemstilling er «*Kan*

hardførhetstesten ha forklaringskraft for hvorfor noen kandidater består en krevende seleksjonsprosess, og andre ikke gjør det?». Videre har vi testet fire hypoteser for å finne svar på ulike aspekter ved vårt tema. Disse fire er:

H1: Kandidater som møter på opptak til kystjegerutdanning på FOS skårer høyere på hardførhetstesten enn befolkningen ellers

H2: Kandidater som består seleksjon skårer i gjennomsnitt høyere på hardførhetstesten enn kandidater som ikke besto seleksjon, som igjen skårer høyere enn de som ikke besto opptaket

H3: Kandidater som består opptaket på FOS har signifikant høyere skår på hardførhetstesten enn de som ikke besto opptaket

H4: Kandidater som består seleksjonsperioden innehar signifikant høyere skår på hardførhetstesten enn de øvrige som besto opptaket på FOS

Av disse fire hypotesene ble H1, H2 og H3 støttet, mens H4 ikke ble støttet.

Vår problemstilling er deskriptiv og vi har valgt å bruke et ekstensivt og kvantitativt forskningsdesign. Vi benytter en personlighetstest, DSR-15-R, for å samle inn de nødvendige data. SPSS 25 har blitt benyttet til å analysere data. Utvalget vårt i denne studien er kandidater til kystjegeropptaket og populasjonen er alle søkere til søkbare førstegangstjenester. Vi har sett to utfordringer ved vår metodiske tilnærming. Det første er at vårt utvalg gjennom forskningen er relativt lite og det andre er at alle var i en seleksjonssituasjon og i så måte kan ha blitt påvirket av kontrolleffekten. Et lite utvalg kan skape utfordringer med tanke på generalisering av våre funn til populasjonen. Kontrolleffekten innebærer at kandidatene kan ha svart strategisk på hardførhetstesten, noe som kan ha ført til en kunstig høy hardførhetsskår hos vårt utvalg (Jacobsen, 2015, s.117).

Som nevnt i innledningen ønsker vi å kunne finne den neste «Andersen» som kan stå i kuleregnet i Afghanistan, i en stressende situasjon, med evne til å holde hodet kaldt og fatte gode beslutninger. På bakgrunn av vår studie ser vi at hardførhetstestens potensial som seleksjonsverktøy til nettopp dette formålet har blitt styrket. Vi mener at vårt viktigste funn gjennom studien er divergensen i skåren på hardførhetstesten mellom «vanlige folk» og de som søker seg til en søkbar førstegangstjeneste. I tillegg vil vi fremheve funnet av at det individet med den lavest hardførhetsskåren som bestod opptak og seleksjon hadde 33 i skår. Dette gir oss gode indikasjoner på potensiell fremtidig bruk av testen. En av de mulige

gevinstene Forsvaret kan få om videre forskning støtter bruken av testen er ressurseffektivisering, ved at flere som møter på opptaket er denne før nevnte «riktige personen til den riktige stillingen».

Gjennom vår studie har vi fått forsterket vår antagelse om at hardførhet som personlig egenskap har betydning for søkbare førstegangstjenester. Vi har også fått forsterket antagelsen om at et individs skår på hardførhetstesten har en forklaringskraft for om vedkommende består eller ikke består et krevende opptak. Altså virker hardførhet og et individs skår på hardførhetstesten å være en del av svaret på spørsmålet om hvordan man skal selektere personell til krevende og stressende situasjoner. Ikke alene, ikke mer enn andre faktorer, men som en av flere seleksjonsmetoder anbefaler vi at hardførhet blir forsket videre på som en av kriteriene som predikerer suksess på opptak for søkbare førstegangstjenester.

Videre forskning gjenstår før vi kan konkludere med at testen faktisk har et potensiale som seleksjonsverktøy for kandidater til søkbare førstegangstjenester i Forsvaret. Etter vår studie virker den å ha størst potensial om den benyttes ved sesjon, med en minimumsskår som krav for å få møte på FOS.

Vi mener også å ha funnet mange spennende vinklinger for videre forskning på hardførhet. Her ser vi at det bør forskes på muligheten for å utvikle et mer spesifikt begrep, for eksempel «militær hardførhet», som kan benyttes i forbindelse med seleksjon i Forsvaret. Betydningen av hardførhet som egenskap anbefaler vi at blir utarbeidet i en egen studie, slik at man vet hvordan den skal vektas opp mot de andre kriteriene som nå ligger til grunn for søkbare førstegangstjenester.

Referanseliste

Bartone, P. T. (1995). A Short Hardiness Scale. *Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Society*, New York. <https://doi.org/10.21236/ADA298548>

Bartone, P. T., Roland, R. R., Picano, J. J. & Williams, T. J. (2008). Psychological Hardiness Predicts Success in US Army Special Forces Candidates. *International journal of Selection and Assessment*, 16(1), 78-81. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00412.x>

Bjaalid, G. & Mikkelsen, A. (2014). Rekruttering, utvelgelse og strategisk bemanningsplanlegging. I Mikkelsen, A. & Laudal, T. *Strategisk HRM 2, HMS, Etikk og internasjonale perspektiver*. Oslo: Cappelen Damm AS, s. 139-196.

De Beer, M. & van Heerden, A. (2014). Exploring the role of motivation and coping resources in a Special Forces selection process. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-13. <http://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1165>

Eid, J. & Johnsen, B. H. (2006). *Operativ Psykologi* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Eid, J. & Johnsen, B. H. (2018). *Operativ Psykologi* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Eschleman, K. J., Bowling, N. A. & Alarcon, G. M. (2010). A Meta-Analytic Examination of Hardiness. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 277- 307. <http://dx.doi.org/10.1037/a0020476>

Fjellestad, A. (2017, 4.mai). Kjempet mot terrorister – tildeles krigskorset. *Forsvaret*. Hentet fra <https://forsvaret.no/aktuelt/kjempet-mot-terrorister-tildeles-krigskorset>

Forsvaret. (u.å) Forsvarets felles opptak og seleksjon. Hentet fra: <https://forsvaret.no/fos>

Forsvaret. (u.å). Krav til militærtjeneste. Hentet 08.mai fra <https://forsvaret.no/karriere/krav>

Forsvaret. (2018, 7.feb). Formelle krav. Hentet 08.mai fra <https://forsvaret.no/karriere/krav/formelle-krav>

Forsvaret. (2018, 17.des). Søkbare førstegangstjenester. Hentet fra <https://forsvaret.no/karriere/sokbare-forstegangstjenester>

Forsvaret. (2019, 24.april). Kystjeger i kystjegerkommandoen. Hentet fra <https://forsvaret.no/kystjeger>

Forsvarsdepartementet. (2015). *Kampkraft og bærekraft langtidsplan for forsvarssektoren*. Stortingsproposisjon 151 S (2015-2016). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-151-s-20152016/id2504884/sec1?q=Kampkraft%20og%20b%C3%A6rekraft>

Forsvarsdepartementet. (2018). *For budsjettåret 2019*. Stortingsproposisjon 1 S (2018-2019). Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/0d9a279e01a94aa395e95018718ab2b7/no/pdfs/prp201820190001_fdddpdfs.pdf

Forsvarsloven. (2016). Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (Forsvarsloven) (LOV-2016-08-12-77). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2016-08-12-77>

Gayton S. D & Kehoe, J. E. (2015). Character Strengths and Hardiness of Australian Army Special Forces Applicants. *MILITARY MEDICINE*, 180(8), 857-862. <http://doi.org/10.7205/MILMED-D-14-00527>

Grønhaug, K., Hellesøy, O. & Kaufmann, G. (2001). *Ledelse i teori og praksis*. Bergen, Fagbokforlaget.

Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap* (7. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

Hystad, S. W., Eid, J, Laberg, J. C. & Bartone, P. T. (2011). Psychological Hardiness Predicts Admission Into Norwegian Military Officer Schools. *Military Psychology*, 23(4), 381-389. <http://doi.org/10.1080/08995605.2011.589333>

Hystad, S. W. Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C. & Bartone, P. T. (2010). Personality and Social Science: Psychometric properties of the revised Norwegian dispositional resilience (hardiness) scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 2010, 51(3), 237-245.

<http://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00759.x>

Hystad, S. W., Eid, J., Laberg, J. C., Johnsen, B. H. & Bartone, P. T. (2009). Psykologisk hardførhet: En revidert versjon av den norske «Hardiness»-skalaen. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 46(9), 857-859. Hentet fra

https://www.academia.edu/17880915/Psykologisk_hardf%C3%B8rhet_En_revidert_ersjon_av_den_norske_Hardiness_-_skalaen_Den_nye_norske_ersjonen_av_hardiness_-_skalaen_fremst%20som_et_interesant_m%20p%20men_neskers_ro_bust_het_i_med_kreven_de_situa_sjoner_og_livshendelser

Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Kristiansand, Høyskoleforlaget.

Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg.). Bergen, Fagbokforlaget.

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag AS.

Johnsen, B. H. (2018). Individuelle forskjeller. I: Eid, J. & Johnsen, B.H. (2018). *Operativ Psykologi*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 170-191.

Johnsen, B.H, Eid, J., & Bartone, P.T. (2004). Psykologisk «hardførhet»: The Short Hardiness Scale. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 41(6), 476-477. Hentet fra <https://psykologtidsskriftet.no/oppsummert/2004/06/psykologisk-hardforhet-short-hardiness-scale>

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. utg.). Bergen, Fagbokforlaget.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Bergen, Fagbokforlaget.

Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality Social Psychology*, 37(1), 1-11.

<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>

Maddi, S. R. (2013). *Hardiness Turning Stressful Circumstances Into Resilient Growth*. New York: Springer.

Malhotra, N. K. & Birks, D. F. (2006). *Marketing research an applied approach*. London: Pearson Education Limited.

Martinussen, M. & Hunter, D. (2008). *Luftfartpsykologi*. Bergen, Fagbokforlaget.

Midtbø, T. (2007). *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere*. Universitetsforlaget: Oslo.

Picano, C. (2016). *Predicting success in advanced law enforcement personnel*. William James College. Hentet fra

<https://search.proquest.com/openview/1bc9c0f568e5c47364f4d46111ace44d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Sandvik, A. M., Gjeldnes, R. & Hystad, S. W. (2010). Psykologisk hardførhet predikerer soldaters motivasjonsutvikling under en 200km lang skimarsj. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 47(6), 511-513. Hentet fra

<https://psykologtidsskriftet.no/fagbulletin/2010/06/psykologisk-hardforhet-predikerer-soldaters-motivasjonsutvikling-under-en-200-km>

Vedlegg

Vedlegg 1-Søknad til Forsvarets Høgskole

FORSVARET

Søknadsskjema om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

Søknadsskjemaet skal benyttes når en søker om å gjennomføre forskningsprosjekter i og om Forsvaret som omfattes av Bestemmelse om utlevering av personopplysninger fra registerdata til forskning og søknad om gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret (01.11.2016).

Søknadsskjemaet inkl. vedlegg sendes til: Forsvarets høgskole/Stab/Seksjon for utdanning og FoU, datautlevering@fhs.mil.no.

Del 1 skal fylles ut og gi informasjon om prosjektet og søkeren.

Del 2 skal kun fylles ut ved søknad om tilgang til Forsvarets (register)data.

Del 3 skal kun fylles ut ved søknad om gjennomføring av spørreundersøkelser og intervju.

DEL 1: INFORMASJON OM PROSJEKTET OG SØKEREN

1. Prosjektittel				
Titel: «Kan individuelle personlighetsegenskaper, som «Hardførhet» hos norske vernepliktige, ha forklaringskraft for hvorfor noen kandidater klarer seleksjon, og andre ikke?»				
2. Søker (prosjektleder)				
Navn: Thomas Helland			Stilling/akademisk grad: Orlogskaptein/student	
Institusjon: Universitetet i Tromsø				
Arbeidssted (institusjon/avdeling): Marinen				
Adresse (arbeidssted): Castingsveien 1 , Trondenes			Postnr.: 9404	Poststed: HARSTAD
Telefon: [redacted]		Mobil: 90 57 80 60		E-postadresse: thomhell@hotmail.com
3. Forskningsansvarlig (eventuelt veileder)				
Navn	Stilling	Institusjon	Telefon	E-postadresse
Baard Herman Borge	Førsteamanuensis	UIT	95 72 67 80	Baard.h.borge@uit.no
4. Andre medarbeidere (som skal ha tilgang til dataene)				
Navn	Stilling	Institusjon	Telefon	E-postadresse
Torbjørn Lundberg	Løytnant/student	UIT	93 20 89 17	Torbjorn.lundberg@gmail.com
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
5. Prosjektbeskrivelse - kort (vennligst legg ved utfyllende beskrivelse som vedlegg 1)				
A) Formål:	Masteroppgave FA Med studie i ledelse			
B) Problemstilling:	«Kan den personlige egenskapen «hardførhet» predikere hvorvidt en kandidat til kystjegerutdanning klarer å fullføre og bestå en seleksjonsperiode?»			
C) Forskningsmetode:	Survey			
D) Prosjektets varighet:	Prosjektstart (ddmmåååå): 01062018- Prosjektslutt (ddmmåååå): 01052019			
E) Finansieringskilde(r)/ oppdragsgiver:	NIL			
F) Publikasjoner (produkter):	[redacted]			


Blankett 0592

1

FORSVARET

6. Søknadsdato og underskrift søker	
7. Lokal godkjenning (forskningsansvarlig ved institusjonen/ veileder)	
Institusjon:	Bemyndiget/underskrift:

DEL 2: SØKNAD OM TILGANG TIL FORSVARETS (REGISTER)DATA (Del 1 må være utfyllt før behandling av del 2)	
8. Meldeplikt / konsesjon	
A) Skal studien behandle personopplysninger?	Ja: <input type="checkbox"/> Nei: <input type="checkbox"/>
B) Skal studien behandle taushetsbelagte opplysninger?	Ja: <input type="checkbox"/> Nei: <input type="checkbox"/>
C) Dersom prosjektet er meldepliktig/konsesjonspliktig skal søknad og godkjenning vedlegges (vedlegg 2).	1. Personvernombud ved institusjonen: <input type="checkbox"/> 2. Personvernombud for forskning (NSD): <input type="checkbox"/> 3. Regionaletisk komite (REK): <input type="checkbox"/> 4. Datatilsynet: <input type="checkbox"/>
9. Datakilder (datasett)	
A) Navn på register:	
B) Utvalget (kriterier, målgruppe, antall):	
C) Uttømmende liste over alle variabler skal vedlegges (vedlegg 3).	Variableliste: <input type="checkbox"/>
D) Begrunnelse for hvorfor utlevering av data er nødvendig for å utføre prosjektet:	
E) Kobling til andre register?	Ja: <input type="checkbox"/> Nei: <input type="checkbox"/> Dersom «ja» skal uttømmende liste over alle register vedlegges (vedlegg 4). Kobling mot flere register skal avtales med SSB, som foretar koblingen og aidentifiserer informasjonen før overlevering.

DEL 3: SØKNAD OM TILLATELSE TIL Å GJENNOMFØRE SPØRREUNDER SØKEL SER/ INTERVJU/ TESTER I FORSVARET (Del 1 må være utfyllt før behandling av del 3)	
10. Meldeplikt / konsesjon / andre tillatelser	
D) Skal studien behandle personopplysninger?	Ja: <input checked="" type="checkbox"/> Nei: <input type="checkbox"/>
E) Skal studien behandle taushetsbelagte opplysninger?	Ja: <input type="checkbox"/> Nei: <input checked="" type="checkbox"/>
F) Dersom prosjektet er meldepliktig/konsesjonspliktig skal godkjenning vedlegges (vedlegg 2).	1. Personvernombud ved institusjonen: <input type="checkbox"/> 2. Personvernombud for forskning (NSD): <input checked="" type="checkbox"/> 3. Regionaletisk komite (REK) 4. Datatilsynet: <input type="checkbox"/>
G) Godkjenning fra berørte avdeling(er) i Forsvaret (vedlegg 3).	5. Avdeling(er): KBS, KJK 
11. Gjennomføring	
A) Utvalg (kriterier, målgruppe, antall, avdeling):	Kandidater til kystjegerutdanning, vernepliktige mannskaper , ca. 140 stykk.

FORSVARET

B) Hvordan innhentes samtykke?	Skriflig på undersøkelsens forside. Muntlig presentasjon og informasjon om forskningen vil bli gitt før utdeling av spørreundersøkelsen.
C) Tidsperiode for gjennomføring:	T1 er 24.06 på FOS. T2 er primo august 2018. T3 er ultimo desember 2018.
D) Form for undersøkelse? Spørsmålene/intervjuguide skal vedlegges (vedlegg 4).	1. Elektronisk spørreskjema: <input type="checkbox"/> 2. Utdeling av spørreskjema på papir: <input checked="" type="checkbox"/> 3. Utsending av spørreskjema pr. post: <input type="checkbox"/> 4. Intervju: <input type="checkbox"/> 5. Annet: <input type="checkbox"/>

DEL 4: GODKJENNING TIL Å INNHENTE OG BRUKE OPPLYSNINGER SAMT Å GJENNOMFØRE SPØRREUNDERSKELSER I FORSVARET (Fylløs ut av FHs)	
12. Vedtak	
Del 2: Innvilget: <input type="checkbox"/> Avslag: <input type="checkbox"/>	Del 3: Innvilget: <input type="checkbox"/> Avslag: <input type="checkbox"/>
Representant fra Nemnd:	Dato:

Vedlegg 2-Søknad til NSD personverntjenester



MELDESKJEMA

Meldeskjema (versjon 1.6) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt (jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter).

1. Intro		
Samles det inn direkte personidentifiserende opplysninger?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	En person vil være direkte identifiserbar via navn, personnummer, eller andre personentydige kjennetegn. Les mer om hva personopplysninger er.
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> Navn <input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer <input type="checkbox"/> Adresse <input type="checkbox"/> E-post <input type="checkbox"/> Telefonnummer <input type="checkbox"/> Annet	NBI Selv om opplysningene skal anonymiseres i oppgave/rapport, må det krysses av dersom det skal innhentes/registreres personidentifiserende opplysninger i forbindelse med prosjektet. Les mer om hva behandling av personopplysninger innebærer.
Annet, spesifiser hvilke		
Samles det inn bakgrunnsopplysninger som kan identifisere enkeltpersoner (indirekte personidentifiserende opplysninger)?	Ja <input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/>	En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller arbeidsplass/skole kombinert med opplysninger som alder, kjønn, yrke, diagnose, etc.
Hvis ja, hvilke	Utvalget består av kandidater (enheter i undersøkelsen) til kystfjerutdanning, som skal gjennomføre seleksjon. Kandidater som består og fullfører seleksjonsperioden vil være et fåtall (2-12 stk).	NBI For at stemme skal regnes som personidentifiserende, må denne bli registrert i kombinasjon med andre opplysninger, slik at personer kan gjenkjennes.
Skal det registreres personopplysninger (direkte/indirekte/via IP-/e-post adresse, etc) ved hjelp av nettbaserte spørreskjema?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Les mer om nettbaserte spørreskjema .
Blir det registrert personopplysninger på digitale bilde- eller videoopptak?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Bilde/videoopptak av ansikter vil regnes som personidentifiserende.
Søkes det vurdering fra REK om hvorvidt prosjektet er omfattet av helseforskningsloven?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	NBI Dersom REK (Regional Komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk) har vurdert prosjektet som helseforskning, er det ikke nødvendig å sende inn meldeskjema til personvernombudet (NBI) Gjelder ikke prosjekter som skal benytte data fra pseudonyme helseregistre). Les mer . Dersom tilbakemelding fra REK ikke foreligger, anbefaler vi at du avventer videre utfylling til svar fra REK foreligger.
2. Prosjekttittel		
Prosjekttittel	«Kan individuelle personlighetsegenskaper, som «Hardførhet», hos norske vernepliktige ha forklaringskraft for hvorfor noen kandidater klarer seleksjon, og andre ikke?»	Oppgi prosjektets tittel. NBI Dette kan ikke være «Masteroppgave» eller liknende, navnet må beskrive prosjektets innhold.
3. Behandlingsansvarlig institusjon		
Institusjon	UIT Norges arktiske universitet	Velg den institusjonen du er tilknyttet. Alle nivå må oppgis. Ved studentprosjekt er det studentens tilknytning som er avgjørende. Dersom institusjonen ikke finnes på listen, har den ikke avtale med NSD som personvernombud. Vennligst ta kontakt med institusjonen. Les mer om behandlingsansvarlig institusjon .
Avdeling/Fakultet	Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi	
Institutt	Handelshøgskolen	
4. Daglig ansvarlig (forsker, veileder, stipendiat)		

Fornavn	Baard Herman	<p>Før opp navnet på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. Velleder er vanligvis daglig ansvarlig ved studentprosjekt. Les mer om daglig ansvarlig.</p> <p>Daglig ansvarlig og student må i utgangspunktet være tilknyttet samme institusjon. Dersom studenten har ekstern velleder, kan divelleder eller fagansvarlig ved studiestedet stå som daglig ansvarlig.</p> <p>Arbetssted må være tilknyttet behandlingsansvarlig institusjon, f.eks. underavdeling, Institutt etc.</p> <p>NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres.</p>
Etternavn	Borge	
Stilling	Førsteamanuensis	
Telefon	95726780	
Mobil		
E-post	Baard.h.borge@uit.no	
Alternativ e-post	postmottak@uit.no	
Arbetssted	UIT	
Adresse (arb.)	Harstad	
Postnr./sted (arb.sted)	9404 Harstad	
5. Student (master, bachelor)		
Studentprosjekt	Ja <input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/>	Dersom det er flere studenter som samarbeider om et prosjekt, skal det velges en kontaktperson som føres opp her. Øvrige studenter kan føres opp under pkt 10.
Fornavn	Thomas	
Etternavn	Helland	
Telefon	90578060	
Mobil		
E-post	Thomhell@hotmail.com	
Alternativ e-post	thelland@mil.no	
Privatadresse	Nordmarkveien 16	
Postnr./sted (privatadr.)	9404 Harstad	
Type oppgave	<input checked="" type="radio"/> Masteroppgave <input type="radio"/> Bacheloroppgave <input type="radio"/> Semesteroppgave <input type="radio"/> Annet	
6. Formålet med prosjektet		
Formål	<p>Prosjektet omhandler seleksjon til en av Forsvarets søkbare tjenester, kystjegerutdanning. Formålet til prosjektet er å undersøke om det er en sammenheng med den personlige egenskapen "Hardførhet", og suksess i en krevende seleksjonsperiode. Undersøkelsen gjennomføres som en del av en masteroppgave i ledelse. Masteroppgavens problemstilling er: "«Kan den personlige egenskapen «hardførhet» predikere hvorvidt en kandidat til kystjegerutdanning klarer å fullføre og bestå en seleksjonsperiode?». Oppgavens problemstilling bygger på en grunnleggende teoretisk hypotese, om at et individs "Hardførhet", kan ha en positiv effekt mtp. å fullføre og bestå en krevende seleksjonsperiode.</p>	Redegjør kort for prosjektets formål, problemstilling, forskningsspørsmål e.l.
7. Hvilke personer skal det innhentes personopplysninger om (utvalg)?		
Kryss av for utvalg	<input type="checkbox"/> Barnehagebarn <input type="checkbox"/> Skoleelever <input type="checkbox"/> Pasienter <input type="checkbox"/> Brukere/klienter/kunder <input type="checkbox"/> Ansatte <input type="checkbox"/> Barnevernsbarn <input type="checkbox"/> Lærere <input type="checkbox"/> Helsepersonell <input type="checkbox"/> Asylsøkere <input checked="" type="checkbox"/> Andre	Les mer om forskjellige forskningstematikker og utvalg .
Beskriv utvalg/deltakere	Utvalget vil bestå av norske menn og kvinner som er inne til førstegangstjeneste, eller skal starte sin førstegangstjeneste, som har søkt seg til kystjegerutdanning.	Med utvalg menes dem som deltar i undersøkelsen eller dem det innhentes opplysninger om.

Rekruttering/trekking	Utvalget er trukket ut basert på villighet og søknad til kystjegerutdanning. Besvarelse er basert på frivillighet.	Beskriv hvordan utvalget trekkes eller rekrutteres og oppgi hvem som foretar den. Et utvalg kan rekrutteres gjennom f.eks. en bedrift, skole, idrettsmiljø eller eget nettverk, eller trekkes fra registre som f.eks. Folkeregisteret, SSB-registre, pasientregistre.
Førstegangskontakt	Kontakt med utvalget med tanke på spørreundersøkelsen vil bli opprettet ved Forsvarets Opptak og Seleksjon ved Sessvollmoen leir juni 2018. Torbjørn Lundberg vil forestå kontakt med utvalget mtp. administrering av spørreundersøkelsen, og oppbevaring og håndtering av datamateriale.	Beskriv hvordan førstegangskontakten opprettes og oppgi hvem som foretar den. Løs mer om førstegangskontakt og forskjellige utvalg på våre temasider .
Alder på utvalget	<input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input type="checkbox"/> Ungdom (16-17 år) <input checked="" type="checkbox"/> Voksne (over 18 år)	Les om forskning som involverer barn på våre nettsider.
Omtrentlig antall personer som inngår i utvalget	150	
Samles det inn sensitive personopplysninger?	Ja <input type="checkbox"/> Nei <input checked="" type="checkbox"/>	Les mer om sensitive opplysninger .
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling <input type="checkbox"/> Helseforhold <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold <input type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger	
Inkluderes det myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse?	Ja <input type="checkbox"/> Nei <input checked="" type="checkbox"/>	Les mer om pasienter, brukere og personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse .
Samles det inn personopplysninger om personer som selv ikke deltar (tredjepersoner)?	Ja <input type="checkbox"/> Nei <input checked="" type="checkbox"/>	Med opplysninger om tredjeperson menes opplysninger som kan identifisere personer (direkte eller indirekte) som ikke inngår i utvalget. Eksempler på tredjeperson er kollega, eiev, klient, famillemedlem, som identifiseres i datamaterialet. Les mer .
8. Metode for innsamling av personopplysninger		
Kryss av for hvilke datainnsamlingsmetoder og datakilder som vil benyttes	<input checked="" type="checkbox"/> Papirbasert spørreskjema <input type="checkbox"/> Elektronisk spørreskjema <input type="checkbox"/> Personlig intervju <input type="checkbox"/> Gruppeintervju <input type="checkbox"/> Observasjon <input type="checkbox"/> Deltakende observasjon <input type="checkbox"/> Blogg/sosiale medier/internett <input type="checkbox"/> Psykologiske/pedagogiske tester <input type="checkbox"/> Medisinske undersøkelser/tester <input type="checkbox"/> Journaldata (medisinske journaler)	Personopplysninger kan innhentes direkte fra den registrerte f.eks. gjennom spørreskjema, intervju, tester, og/eller ulike journaler (f.eks. elevmapper, NAV, PPT, sykehus) og/eller registre (f.eks. Statistisk sentralbyrå, sentrale helseregistre). NB! Dersom personopplysninger innhentes fra forskjellige personer (utvalg) og med forskjellige metoder, må dette spesifiseres i kommentar-boksen. Husk også å legge ved relevante vedlegg til alle utvalgs-gruppene og metodene som skal benyttes. Les mer om registerstudier . Dersom du skal anvende registerdata, må variabeliste lastes opp under pkt. 15 Les mer om forskningsmetoder .
	<input type="checkbox"/> Registerdata	
	<input type="checkbox"/> Annen innsamlingsmetode	
Tilleggsopplysninger		
9. Informasjon og samtykke		
Oppgi hvordan utvalget/deltakerne informeres	<input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig <input checked="" type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke	Dersom utvalget ikke skal informeres om behandlingen av personopplysninger må det begrunnes. Les mer . Vennligst send inn mal for skriftlig eller muntlig informasjon til deltakerne sammen med meldeskjema. Last ned en veiledende mal her . Les om krav til informasjon og samtykke . NB! Vedlegg lastes opp til slutt i meldeskjemaet, se punkt 15 Vedlegg.

Samtykker utvalget til deltakelse?	<ul style="list-style-type: none"> ● Ja ○ Nei ○ Flere utvalg, ikke samtykke fra alle 	<p>For at et samtykke til deltakelse i forskning skal være gyldig, må det være frivillig, uttrykkelig og informert.</p> <p>Samtykke kan gis skriftlig, muntlig eller gjennom en aktiv handling. For eksempel vil et besvart spørreskjema være å regne som et aktivt samtykke.</p> <p>Dersom det ikke skal innhentes samtykke, må det begrunnes. Les mer.</p>
10. Informasjonssikkerhet		
Hvordan registreres og oppbevares personopplysningene?	<ul style="list-style-type: none"> ○ På server i virksomhetens nettverk ○ Fysisk isolert PC tilhørende virksomheten (dvs. ingen tilknytning til andre datamaskiner eller nettverk, interne eller eksterne) ○ Datamaskin i nettverkssystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten <ul style="list-style-type: none"> ■ Privat datamaskin ○ Videopptak/fotografi ○ Lydopptak ■ Notater/papir ■ Mobile lagringsenheter (bærbar datamaskin, minnepenn, minnekort, cd, ekstern harddisk, mobiltelefon) ○ Annen registreringsmetode 	<p>Merk av for hvilke hjelpemidler som benyttes for registrering og analyse av opplysninger.</p> <p>Sett flere kryss dersom opplysningene registreres på flere måter.</p> <p>Med «virksomhet» menes her behandlingsansvarlig institusjon.</p> <p>NB! Som hovedregel bør data som inneholder personopplysninger lagres på behandlingsansvarlig sin forskningsserver.</p> <p>Lagring på andre medier - som privat pc, mobiltelefon, minnepenne, server på annet arbeidssted - er mindre sikkert, og må derfor begrunnes. Slik lagring må avklares med behandlingsansvarlig institusjon, og personopplysningene bør krypteres.</p>
Annen registreringsmetode beskriv		
Hvordan er datamaterialet beskyttet mot at uvedkommende får innsyn?	Datamaskin beskyttet med personlig brukernavn og passord. Dokument vil være passordbeskyttet.	Er f.eks. datamaskintilgangen beskyttet med brukernavn og passord, står datamaskinen i et låsbart rom, og hvordan sikres bærbare enheter, utskrift og opptak?
Samles opplysningene inn/behandles av én databehandler (ekstern aktør)?	Ja ○ Nei ●	Dersom det benyttes eksterne til helt eller delvis å behandle personopplysninger, f.eks. Questback, transkriberingsassistent eller tolk, er dette å betrakte som en databehandler . Slike oppdrag må kontraktreguleres.
Hvis ja, hvilken		
Overføres personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett?	Ja ○ Nei ●	F.eks. ved overføring av data til samarbeidspartner, databehandler mm.
Hvis ja, beskriv?		<p>Dersom personopplysninger skal sendes via Internett, bør de krypteres tilstrekkelig.</p> <p>Vi anbefaler ikke lagring av personopplysninger på nettskytjenester. Bruk av nettskytjenester må avklares med behandlingsansvarlig institusjon.</p> <p>Dersom nettskytjeneste benyttes, skal det inngås skriftlig databehandleravtale med leverandøren av tjenesten. Les mer.</p>
Skal andre personer enn daglig ansvarlig/student ha tilgang til datamaterialet med personopplysninger?	Ja ● Nei ○	
Hvis ja, hvem (oppgi navn og arbeidststed)?	Torbjørn Lundberg, Forsvaret, medstudent UiT.	
Utleveres/deles personopplysninger med andre institusjoner eller land?	<ul style="list-style-type: none"> ● Nei ○ Andre institusjoner ○ Institusjoner i andre land 	F.eks. ved nasjonale samarbeidsprosjekter der personopplysninger utveksles eller ved internasjonale samarbeidsprosjekter der personopplysninger utveksles.
11. Vurdering/godkjenning fra andre instanser		
Søkes det om dispensasjon fra taushetsplikten for å få tilgang til data?	Ja ○ Nei ●	For å få tilgang til taushetsbejagte opplysninger fra f.eks. NAV, PPT, sykehus, må det søkes om dispensasjon fra taushetsplikten . Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement.
Hvis ja, hvilke		
Søkes det godkjenning fra andre instanser?	Ja ● Nei ○	I noen forskningsprosjekter kan det være nødvendig å søke flere tillatelser. Søkes det f.eks. om tilgang til data fra en registerer? Søkes det om tillatelse til forskning i en virksomhet eller en skole? Les mer om andre godkjenninger .
Hvis ja, hvilken	Søknad til Forsvarets Høgskole vedrørende forskning i og om Forsvaret, blankett 0952.	
12. Periode for behandling av personopplysninger		
Prosjektstart	29.06.2018	Prosjektstart Vennligst oppgi tidspunktet for når kontakt med utvalget skal gjøres/datainnsamlingen starter.
Planlagt dato for avslutt	31.05.2019	Prosjektslutt: Vennligst oppgi tidspunktet for når datamaterialet enten skal anonymiseres/slettes, eller arkiveres i påvente av oppfølgingsstudier eller annet.

Skal personopplysninger publiseres (direkte eller indirekte)?	<input type="checkbox"/> Ja, direkte (navn e.l.) <input type="checkbox"/> Ja, indirekte (identifiserende bakgrunnsopplysninger) <input checked="" type="checkbox"/> Nei, publiseres anonymt	Les mer om direkte og indirekte personidentifiserende opplysninger. NB! Dersom personopplysninger skal publiseres, må det vanligvis innhentes eksplisitt samtykke til dette fra den enkelte, og deltakere bør gis anledning til å lese gjennom og godkjenne sitater.
Hva skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt?	<input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet anonymiseres <input type="checkbox"/> Datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon	NB! Her menes datamaterialet, ikke publikasjon. Selv om data publiseres med personidentifikasjon skal som regel øvrig data anonymiseres. Med anonymisering menes at datamaterialet bearbeides slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner. Les mer om anonymisering av data .
13. Finansiering		
Hvordan finansieres prosjektet?		Fyller ut ved eventuell ekstern finansiering (oppdragsforskning, annet).
14. Tilleggsopplysninger		
Tilleggsopplysninger		Dersom prosjektet er del av et prosjekt (eller skal ha data fra et prosjekt) som allerede har tilrådning fra personvernombudet og/eller konsesjon fra Datatilsynet, beskriv dette her og oppgi navn på prosjektleder, prosjektittel og/eller prosjektnummer.
15. Vedlegg		
Vedlegg	Antall vedlegg: 2. <ul style="list-style-type: none"> • forespoersel_om_deltakelse_i_forskningsprosjekt_og_spoerreundersoekelse.docx • drs_15r.no_final.doc 	

Vedlegg 3-Informasjonskriv deltakelse forskningsprosjekt

God dag,

Mitt navn er Jeg er ansatt i hæren og tar en master med temaet seleksjon. For å kunne forske på temaet, må jeg samle inn empiri og ønsker å bruke dere som kandidater ved KJK-opptaket som respondenter. Spørreundersøkelsen vil gi meg en score på det som kalles en «hardiness skala» eller «hardførhetsskala». Deres resultat vil overhodet ikke påvirke opptaket, og studien kjøres sidestilt og helt isolert fra opptaket.

Spørreundersøkelsen består av 15 spørsmål, der dere skal krysse av for det alternativet som føles riktig for dere. Ikke ta hensyn til hva «dere tror noen vil høre».

For å presisere det en siste gang, er studien isolert fra opptaket. Jeg som masterstudent har ingenting med opptaket deres å gjøre.

Undersøkelsen er frivillig, så om noen ikke ønsker å delta rekker dere bare opp hånden eller leverer blankt skjema.

Samtlige som svarer skal skrive kandidatnummeret sitt på spørreskjemaet og det er det eneste dere skal skrive i tillegg til avkrysningene.

Her ligger det et ark med mitt navn og telefonnummer, så for de som enten ønsker å få innsyn i sin egen SHS-skore eller i masteroppgavens funn kan dere ta forbindelse med meg. Svar på SHS-skoren vil foreligge innen 6mnd og oppgaven vil være ferdig om 1 år.

Vedlegg 4-Hardførhetstesten

The Dispositional Resilience Scale – Revised (DRS-15-R)

Nedenfor følger noen påstander om livet som folk vil oppfatte ulikt. Vennligst indiker i hvor stor grad du synes hver påstand stemmer. Gi uttrykk for din oppriktige mening... Det er ingen rette eller gale svar.

1. Mesteparten av mitt liv blir brukt til å gjøre ting som er meningsfulle

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰

¹

²

³

2. Ved å arbeide hardt kan du nesten alltid nå dine mål

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰

¹

²

³

3. Jeg liker ikke å gjøre endringer i mine vanlige aktiviteter

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

4. Jeg føler at livet mitt er ganske innholdsløst

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

5. Endringer i rutinene er interessante for meg

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

6. Hvordan det går med meg i livet, avhenger av mine egne handlinger

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

7. Jeg ser virkelig frem til arbeide mitt

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

8. Jeg tror ikke det er mye jeg kan gjøre for å påvirke fremtiden min

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

9. Det er opp til meg å avgjøre hvordan resten av mitt liv skal bli

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

10. Livet er generelt kjedelig for meg

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

11. Det plager meg når jeg blir forstyrret i mine daglige gjøremål.

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

12. De fleste dager er livet virkelig interessant og givende for meg.

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

13. Jeg trives med utfordringen når jeg må gjøre mer enn en ting om gangen.

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

14. Jeg liker å ha en daglig rutine som ikke endrer seg for mye.

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

15. Mine valg spiller en stor rolle for hvordan ting ender opp

Slett ikke riktig

Litt riktig

Ganske riktig

Fullstendig riktig

⁰¹²³

SKÅRING:

Totalskåre (Hardiness) oppnås ved å summere alle leddene. I tillegg kan subskårer for de tre dimensjonene *commitment*, *control* og *challenge* oppnås ved å summere leddene tilhørende de ulike dimensjonene. Bartone maner imidlertid til forsiktighet ved bruk av subskalaer; fasettene er interkorrelerte og teoretisk anses ikke hardiness å simpelthen kunne reduseres til disse tre komponentene.

<u>Commitment:</u>	<u>Control:</u>	<u>Challenge:</u>
Ledd 1	Ledd 2	Ledd 3
Ledd 4	Ledd 6	Ledd 5
Ledd 7	Ledd 8	Ledd 11
Ledd 10	Ledd 9	Ledd 13
Ledd 12	Ledd 15	Ledd 14

I tillegg er seks ledd negativt rettet (leddene 3, 4, 8, 10, 11, og 14) og må reverseres før skåring (0=3; 1=2; 2=1; 3=0). Resterende ledd skåres som de er.

Vedlegg 5-Tillatelse til å innhente personopplysninger



Baard Herman Borge

9404 HARSTAD

Vår dato: 12.06.2018

Vår ref: 60631 / 3 / EPA

Deres dato:

Deres ref:

Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning § 31

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 04.05.2018 for prosjektet:

60631	<i>Kan individuelle personlighetsegenskaper, som «Hardførhet», hos norske vernepliktige ha forklaringskraft for hvorfor noen kandidater klarer seleksjon, og andre ikke</i>
Behandlingsansvarlig	<i>UiT Norges arktiske universitet, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Baard Herman Borge</i>
Student	<i>Thomas Helland</i>

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er meldepliktig og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av personopplysningsloven § 31. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Vi forutsetter at du ikke innhenter sensitive personopplysninger.

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringskjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Ved prosjektslutt 31.05.2019 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Marianne Høgetveit Myhren

Eva J. B. Payne

Kontaktperson: Eva J. B. Payne tlf: 55 58 27 97 / eva.payne@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Thomas Helland, thomhell@hotmail.com

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 60631

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Dere har opplyst i meldeskjema at utvalget vil motta skriftlig og muntlig informasjon om prosjektet, og samtykke skriftlig til å delta. Vår vurdering er at informasjonsskrivet til utvalget hovedsakelig er godt utformet, men vi ber om at følgende tilføyes:

- kontaktopplysninger til daglig ansvarlig og studenter
- at man kan trekke seg så lenge studien pågår (eller så lenge datainnsamlingen pågår) uten at man må oppgi grunn

REKRUTTERING

Personvernombudet legger til grunn at utvalget trekkes av noen som naturlig har tilgang til søkerlisten. Vi forutsetter at frivillighet og konfidensialitet ivaretas under rekruttering av utvalget.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet forutsetter at dere behandler alle data i tråd med UiT Norges arktiske universitet sine retningslinjer for datahåndtering og informasjonssikkerhet. Vi legger til grunn at bruk av privat pc/mobil lagringsenhet er i samsvar med institusjonens retningslinjer.

PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

Prosjektslutt er oppgitt til 31.05.2019. Det fremgår av meldeskjema og informasjonsskriv at dere vil anonymisere/slette datamaterialet ved prosjektslutt.

Anonymisering innebærer vanligvis å:

- slette direkte identifiserbare opplysninger som navn, fødselsnummer, koblingsnøkkel
- slette eller omskrive/gruppere indirekte identifiserbare opplysninger som bosted/arbeidssted, alder, kjønn

For en utdypende beskrivelse av anonymisering av personopplysninger, se Datatilsynets veileder:

<https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/regelverk-skjema/veiledere/anonymisering-veileder-041115.pdf>