



Kristine Dyrli Ruud

## “Vi er jo i Forsvaret”

En institusjonell etnografi av forsvarets transformasjonsprosess sett i lys av betydningen av fysiske ferdigheter i fregattvåpenet

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Veileder: Jorid Hovden

Trondheim, juni 2016

Kristine Dyrli Ruud

## ”Vi er jo i Forsvaret”

En institusjonell etnografi av forsvarets transformasjonsprosess  
sett i lys av betydningen av fysiske ferdigheter i fregattvåpenet

**Masteroppgave i idrettsvitenskap**

Trondheim, 2016

Veileder: Jorid Hovden

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



## ABSTRACT

This study is related to the changes in Norwegian Armed Forces in the period after the Cold War which is called the military transformation process. The process has resulted in major changes in the organization and identity of the Armed Forces and as a consequence institutional challenges. There is increased awareness of diversity which questions the traditional, uniform military. The transformation process has also changed the need of physical skills and how the soldier is looked upon. In addition, there has been discussions related to whom fits into the future Armed Forces.

In this study the transformation process will be viewed in the context of physical skills. As a basis for the examination institutional ethnography is used as a research strategy.

By examining the relevance of physical skills I have researched how the transformation process relates to and affects diversity. This strategy is the framework for the theory and methodology in this paper. The employees at the Frigate Branch and their experience with physical skills and training will be the unit of analysis. Based on their position and experiences the transformation process and the importance of physical skills is researched and analyzed. During a sixteen days field work on a frigate forms the empirical basis for the study and includes observations, interviews and text as methodical tools.

The data gathered identifies several particular characteristics of the transformation process and a change from invasion defense to action based defense. The crew on the frigate identifies themselves with the military profession and act accordingly. The management strategy in the Armed Forces with mission-based governance opens a scope of action for the crew, where decisions is decentralized as far as possible. In spite of a large scope of action the crew is characterized by institutional expectations towards physical skills in their assignments. The study also shows quite clear how middle management is in a position where they have to balance uniformity, with guidelines from above and diversity from below. The study also shows that the job description coordinates the priority of training.

## Sammendrag

Denne oppgaven tar for seg endringer i Forsvaret etter den kalde krigen noe som betegnes som den militære transformasjonsprosessen. Transformasjonsprosessen har hatt konsekvenser for militær organisering og identitet, og følgelig resultert i institusjonelle utfordringer. Det har blitt et økt fokus på mangfold i forsvaret, som utfordrer det tradisjonelle og uniforme. Transformasjonsprosessen har endret behovet for fysiske ferdigheter og synet på soldaten, og det har blitt stilt spørsmål ved hvem som passer inn i dagens forsvar.

I oppgaven vil transformasjonsprosessen bli belyst ut fra betydningen av fysiske ferdigheter. Som basis for undersøkelsen er institusjonell etnografi benyttet som forskningsstrategi. Forskningsstrategien danner både det teoretiske og metodiske grunnlaget for oppgaven. Med denne tilnæringsmåten vil det bli tatt utgangspunkt i fregattvåpenets ansatte og deres erfaringer knyttet til trening og fysiske ferdigheter. Fra deres posisjon og erfaringer er transformasjonsprosessen og betydningen av fysiske ferdigheter undersøkt og analysert. Et seksten dagers feltarbeid danner det empiriske grunnlaget for oppgaven og inkluderer observasjon, intervjuer og tekst som metodiske verktøy.

Datamaterialet viser flere fremtredende kjennetegn ved transformasjonsprosessen, med en endring fra et invasjonforsvar til innsatsforsvar. Det er tydelig hvordan besetningen identifiserer seg med den militære profesjonen og i stor grad handler i tråd med denne. Gjennom Forsvarets ledelsesstrategi med oppdragsbasert ledelse, åpnes det handlingsrom for besetningen, hvor handlinger desentraliseres. Til tross for et stort handlingsrom er besetningen tydelig preget av en institusjonell forventning om fysiske ferdigheter i sine handlinger. Det er også fremtredende hvordan mellomledere blir satt i en posisjon der de må balansere uniformitet og mangold, med retningslinjer ovenfra og mangfold nedenfra i hierarkiet. Av undersøkelsen fremgikk det også hvordan stillingsbeskrivelsen koordinerer prioriteringen knyttet til trening.

## Forord

Muligheten til å skrive denne oppgaven har ikke kommet av seg selv. Det er mange som fortjener en takk, både for å muliggjøre oppgaven og for all støtte jeg har fått.

Først og fremst vil jeg takke Oblt. Terje Hanssen, uten mulighetene jeg fikk ville jeg ikke kunnet gjennomføre denne oppgaven. Jeg vil også takke Forsvarets Forskningsinstitutt for hjelp, særlig Nina Rones for tips og inspirasjon. Det skal poengteres at selv om oppgaven har vært et samarbeid med Forsvarets Forskningsinstitutt, er oppgavens innhold og tolkninger mine egne.

Videre vil jeg takke besetningen på fregatten jeg gjennomførte feltarbeidet på. Takk for åpenheten deres og måten dere tok meg i mot på. Jeg storkoste meg og lærte mye i løpet av 16 dager. En spesiell takk til informantene som tok seg tid til å la seg intervju, selv når dere var slitne og hadde det travelt. Jeg ville ikke hatt en oppgave uten dere.

En stor takk rettes også til min veileder Jorid Hovden for alle gode tilbakemeldinger og hjelp når jeg har ønsket det.

Til sist vil jeg takke venner og familie for all støtte, både i denne prosessen og som alltid ellers.



# Innholdsfortegnelse

<b>Innholdsfortegnelse</b> .....	<b>VII</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>9</b>
1.1 Uniformitet mot mangfold .....	10
1.2 Problemområde og problemstilling.....	11
1.3 Oppgavens oppbygning .....	13
<b>2. Transformasjonsprosessen og endring av synet på soldaten</b> .....	<b>15</b>
2.1 Paradigmeskiftet .....	15
2.1.1 Invasjonsforsvaret .....	16
2.1.2 Innsatsforsvaret.....	17
2.2. Krav til fysiske ferdigheter.....	18
2.3 Den militære profesjonen.....	19
<b>3. Institusjonell etnografi som teori og metodisk strategi</b> .....	<b>23</b>
3.1 En kritikk mot sosiologien og Smiths løsningsforslag .....	23
3.2. Ontologisk grunnlag.....	24
3.2.1 Det sosiale og koordineringen av styringsrelasjoner .....	24
3.2.2 Institusjoner – forståelse av institusjon.....	25
3.3 Det metodiske perspektivet .....	25
3.3.1 Med aktørene som standpunkt.....	25
3.3.2 Det institusjonelle i språket.....	26
3.3.3 Virksomhetskunnskap som datamateriale .....	27
3.3.4 Tekstens makt og generaliserende effekt .....	28
3.4 Min fremgangsmåte .....	28
3.4.1 Forberedelser til feltarbeidet.....	29
3.4.2 Deltagende observasjon .....	30
3.4.3 En forståelse av hverdagen.....	30
3.4.4 Samtaler og det institusjonelle språket.....	32
3.4.5 Formelle intervjuer.....	32
3.4.6 Tekst.....	36
3.4.7 Analyse og databehandling .....	37
3.4.8 Etske betraktninger .....	38
3.5 Begrunnelse for valget av IE.....	39
<b>4. Kontekst</b> .....	<b>41</b>
4.1. Organisering: innkvartering og oppholdsrom.....	41
4.2 Livet om bord på en fregatt .....	44
4.3 Muligheter og tilrettelegging for trening .....	45
4.4 Rammebetingelser: Styringsdokumenter og retningslinjer fra Forsvaret.....	46
<b>5. Betydningen av fysiske ferdigheter</b> .....	<b>49</b>
5.1 Idealsoldaten.....	49
5.1.1 Den ultimate vernepliktige .....	50
5.1.2 Offiseren og mellommenneskelige forhold.....	53
5.2 Fysisk form.....	53
5.3 De ansattes opplevelse av fysiske krav.....	55
5.4 Fysiske tester .....	57
<b>6. Treningsmiljøet</b> .....	<b>59</b>
6.1 Ansattes aktivisering av sivile treningsregimer.....	59



6.2 Helse i et sivil perspektiv versus fregattvåpenets retningslinjer .....	61
6.3 Prioritering av trening .....	62
6.3.1 Trening under internasjonale operasjoner.....	63
6.3.2 Den mest fysisk krevende tjenesten .....	64
6.4 Hva skjer når handlingsrommet blir for stort? .....	66
<b>7. Avsluttende drøfting .....</b>	<b>69</b>
7.1 Tekstens betydning .....	69
7.2 En institusjonell forventning om fysiske ferdigheter .....	72
7.3 Er det rom for mangfold?.....	75
7.4 En kort oppsummering av transformasjonsprosessen og synet på soldaten.....	77
<b>Referanseliste .....</b>	<b>79</b>
<b>Vedlegg 1: Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt.....</b>	<b>83</b>
<b>Vedlegg 2: Samtykkeerklæring .....</b>	<b>85</b>
<b>Vedlegg 3: Intervjuguide .....</b>	<b>87</b>

## 1. Innledning

Den norske forsvarstradisjonen har lange røtter, og likeledes idealet om en god soldat. Tradisjonelt har den norske idealsoldaten blitt knyttet til evnen om å kunne mestre den barske vinteren med enkle hjelpemidler (Ulriksen, 2002). Oppfatningen har sin bakgrunn fra det norske nasjonsbyggingsprosjektet, hvor man på jakt etter et felles "vi" - et fellesskap med felles verdier, lette etter en fremstilling av nordmannen som var formet av naturen (Ulriksen, 2002; Tordsson, 2003 i Rones, 2013). De fant at fjellbonden uttrykte norske symboler og skikker. I fremstillingen av nordmannen ble jakt, fiske og skigåing viktige kjennetegn (Ulriksen, 2002). Gjennom allmenn verneplikt virkeliggjorde Forsvaret ideen om nordmannen, hvor det å beherske den barske naturen og skigåing ble sentralt i soldaters utdanning.

Under 2.verdenskrig skjedde det imidlertid en kollaps i det norske Forsvaret; den norske soldaten som var kjennetegnet med ski og gevær, maktet ikke å forsvare seg mot marinefartøy og kampfly. Historiene og mytene fra 2.verdenskrig ble formidlet med fokus på suksesshistoriene. Den norske soldatens evne til å beherske naturen og som på den måten lurte tyskerne ble fremhevet og formidlet videre. Oppfatningen av den tradisjonelle soldaten ble videreført.

I senere tid har idealbildet av soldaten blitt utfordret. Som en følge av nye militære oppgaver i tiden etter den kalde krigen, har det norske Forsvaret gjennomgått store endringer (Rones, 2015a). Nye oppgaver krever nye ferdigheter, og følgelig har behovet for personell og synet på soldaten blitt endret<sup>1</sup> (Sookermany, 2013). Det har blitt et økt fokus på menneskene og et oppfattet behov for mangfold<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Endringene Forsvaret har gått gjennom vil jeg gjøre rede for i kapittel 2.

<sup>2</sup> Mangfold kan deles i to attributter; synlige og usynlige. Dette inkluderer faktorer som henholdsvis kjønn, etnisitet, alder og fysiske evner, samt utdanning, erfaring, tankesett og kompetanse (St.meld. 14, (2012-2013), s.24).

I følge Rones (2008, 2015b) har dette medført en militær identitetskrise, som kan sees i lys av to av forsvarets endringer: mangfoldet i Forsvaret utfordrer den tradisjonelle militærmakten<sup>3</sup> og den tradisjonelle soldaten, samt at dagens militære identitet baserer seg på profesjonalisme<sup>4</sup> som er i kontrast til den tradisjonelle verneplikten (Rones, 2015b). Dagens soldater ønsker ikke å identifisere seg med bondesoldaten i det tradisjonelle forsvarer hvor verneplikten var sentral. Et eksempel er måten soldatene i Telemarksbataljonen kaller seg selv for krigere og ikke soldater (Rones, 2013, s.76). Ved å kalle seg krigere markerer de at de er noe annet enn den tradisjonelle soldaten, og ser på seg selv som en del av et profesjonelt forsvar (ibid.). Noe av det tradisjonelle synet på soldaten er likevel bevart<sup>5</sup>.

### 1.1 Uniformitet mot mangfold

I St. Meld. Nr. 14 (2012-2013) understrekes et behov for mangfold<sup>6</sup> i Forsvaret (St. Meld. 14 (2012-2013) s.24). Økt mangfold har blitt en politisk målsetting og begrunnes av to faktorer. Den første faktoren kan knyttes til *funksjonalitet*, hvor det hevdes at økt mangfold vil gjøre forsvarer i bedre stand til å løse oppgavene de står ovenfor. Den andre faktoren er knyttet til *legitimitet*, hvor man ønsker økt mangfold for i større grad å speile det økende mangfoldet og kravet om likestilling i samfunnet. Det sistnevnte har i Forsvaret stor grad handlet om likestilling mellom kvinner og menn. Et større mangfold vil medføre at flere identifiserer seg med institusjonen, som igjen vil resultere i økt legitimitet.

---

<sup>3</sup> Den militære styrken har tradisjonelt blitt målt i antall menn med rifler (Rones, 2015a). Dette vil jeg beskrive nærmere i kapittel 2.

<sup>4</sup> Å være soldat sees i dag på som et profesjonelt yrke. Jeg vil gjøre rede for dette i kapittel 2.

<sup>5</sup> Rones (2008, 2011) har vist at idealmannen fra nasjonsbyggingen fortsatt gjelder i dag. I en studie på "de beste" soldatene i heimevernet ble de soldatene som var mest aktive og meritterte friluftsmenn fremhevet.

<sup>6</sup> Mangold kan defineres på flere måter, men vil her refereres til synlige og usynlige attributter, med faktorer som kjønn, alder, fysiske evner, utdanning, erfaring, tankesett og kompetanse (St. Meld. 14 (2012-2013) s.24).

Samtidig poengteres det i Forsvarets fellesoperative doktrine 2007 (FFOD 07)<sup>7</sup> hvordan det i offiserskorpset skal utvikles "en felles forståelse, felles tankesett, felles referanseramme, et felles begrepsapparat og dermed grunnlaget for utvikling av en felles profesjonskultur" (FFOD 07, s.3, min utheving). Forskjellen kan tyde på ulike forventninger og en slags kontrast eller motsigelse mellom politiske og militære dokumenter. Dette kan begrepsfestes som en vektlegging av både mangfold og uniformitet (Edström et al, 2010). Kontrasten kan knyttes til den nevnte identitetskrisen etter den kalde krigen og gjenspeiler noen av de komplekse kravene og endringene det militære feltet i dag står overfor (Rones, 2013). Et større fokus på mangfold utfordrer i dag det tradisjonelle og uniforme Forsvaret, som medfører nye og store utfordringer. Blant annet har det blitt stilt spørsmål om hvem som bør være i forsvaret og hvem som passer inn i et tidsriktig forsvar. Et mangfold, med et bredt spekter av ulike egenskaper og ferdigheter, står i kontrast til den uniforme og tradisjonelle infanteristen. Nye krav og forventninger krever nye svar på hva som er viktige ferdigheter og kompetanser, og hva som må kreves til personell og soldater for å kunne løse de nye utfordringene slik dagens situasjon krever for at Forsvaret skal kunne setts i stand til å fylle sin samfunnsoppgave og sitt samfunnsansvar (St. Meld. Nr. 14 (2012-2013)).

## 1.2 Problemområde og problemstilling

Forsvaret har etter den kalde krigen gjennomgått en transformasjonsprosess, som har medført endringene og kontrastene jeg har beskrevet ovenfor.

Transformasjonsprosessen har vært preget av motsetninger og konflikter mellom den tradisjonelle kulturen, og de nye politiske fokusområdene som baserer seg på nevnte samfunnsendringer og analyser av dagens trusselbilde. I denne prosessen erfares det en motstand mot endring, og i denne sammenheng er det blant annet uttrykt bekymringer for institusjonelle barrierer mot økt mangfold. Steder, Hellum & Skutlaberg (2009) har undersøkt og vurdert flere tiltak knyttet til disse endringsprosessene, og poengterer at det er behov for å undersøke *opplevd* virkelighet.

---

<sup>7</sup> Som skal gi føringer for hvordan Forsvaret skal møte utfordringer (FFOD 07).

Det er den sistnevnte utfordringen denne oppgaven vil handle om: jeg vil se nærmere på hvordan noen aspekter ved transformasjonen oppleves av forsvarrets ansatte, og den vil bli belyst ut fra deres erfaringer knyttet til fysiske ferdigheter. Den overordnede problemstillingen vil være:

*Hvordan aktiveres dagens transformasjonsprosess i Forsvaret i lys av de ansattes erfaringer knyttet til fysiske ferdigheter?*

Siden det har vært forsket lite på denne transformasjonsprosessen i Sjøforsvaret, har jeg valgt Sjøforsvaret og Fregattvåpenet som min forskningsarena. Med utgangspunkt i de ansattes erfaringer knyttet til fysiske ferdigheter og trening, vil jeg undersøke hvordan transformasjonsprosessen oppleves og hvordan oppfatninger av fysiske ferdigheter og kravet til trening er i endring. Med utgangspunkt i dette har jeg utviklet følgende forskningsspørsmål:

*Hvordan vektlegges fysiske ferdigheter?*

*Hvilke erfaringer har de ansatte knyttet til fysiske krav?*

*Hvordan organiseres treningen i fregattvåpenet?*

*Hvilke ideologiske diskurser om trening er fremtredende blant de ansatte?*

Til å svare på spørsmålene, har jeg benyttet institusjonell etnografi som forskningsstrategi. Strategien har en tilnæringsmåte som tar utgangspunkt i forskningssubjektene og deres erfaringer. Med et slikt utgangspunkt benytter man de ansattes erfaringer til å synliggjøre hvordan institusjonelle føringer eller det som i institusjonell etnografi benevnes som "styringsrelasjoner" koordinerer de ansattes lokale handlinger. Basert på de ansattes erfaringer knyttet til kravene om fysiske ferdigheter og trening vil identifisering av styringsrelasjoner kunne bidra til å reflektere spenningen mellom nye og tradisjonelle forventninger. Kravene knyttet til transformasjonsprosessen vil også komme frem i sin helhet.

### 1.3 Oppgavens oppbygning

I kapittel 2 fremstilles transformasjonsprosessen og endringer denne har medført. Der gjøres det rede for kjennetegn ved invasjonforsvaret og innsatsforsvaret, samt en beskrivelse av den militære profesjonsidentiteten. Etter det gjøres det rede for endringene transformasjonsprosessene har hatt for betydningen av synet på soldaten og fysiske ferdigheter.

Kapittel 3 gjøres det rede for institusjonell etnografi, både som teori og metode. I den første delen beskrives den teoretiske tilnæringsmåten, samt det metodologiske perspektivet. Etter det gjøres det rede for fremgangsmåten i denne oppgaven.

Kapitlene 4, 5 og 6 er analysekapitler. Kapittel 4 beskriver konteksten om bord på fregatten, der det gjøres rede for organisering om bord, samt beskrivelser av tilrettelegging for trening. Kapittel 5 inkluderer de ansattes erfaringer knyttet til fysiske krav og fysisk ferdigheter. Kapittel 6 baserer seg på foregående kapitler, og synliggjør i større grad selve handlingene til de ansatte.

Oppgavens avsluttende drøfting gjøres i kapittel 7, som også inkluderer videre forskning.

I avsluttende kapittel, kapittel 7, vil jeg gi en avsluttende drøfting for oppgaven. I dette kapittelet vil jeg også komme med noen tanker om videre forskning.



## 2. Transformasjonsprosessen og endring av synet på soldaten

Denne oppgaven handler om forsvarets transformasjonsprosess, som belyses ut fra hvordan trening gjøres og hvordan fysiske ferdigheter vektlegges i fregattvåpenet. Kunnskap om denne prosessen vil være viktig for å forstå forskningssubjektenes erfaringer og oppgaven i sin helhet. Redegjørelsen av transformasjonen vil jeg se i lys av synet på soldaten, samt hva som tidligere og i dag blir vektlagt i den militære styrken. Kapitlet er basert på tidligere forskning, samt politiske og militære dokumenter. I redegjørelsen tegner jeg et bilde av prosessens kjennetegn og konsekvensene denne har hatt. I begynnelsen av kapitlet vil jeg kort fremstille transformasjonsprosessens skifte fra et invasjonforsvar til et innsatsforsvar. Deretter vil jeg beskrive profesjonsidentiteten, samt gjøre rede for hvorfor denne er sentral i oppgaven. Til sist vil jeg fremstille sentrale faktorer knyttet til fysiske krav og fysiske ferdigheter, og hvordan dette har endret seg.

### 2.1 Paradigmeskiftet

Forsvaret er en institusjon med et kontinuerlig skifte av mennesker som handler i relasjon til interne og eksterne tradisjoner og endringer (Rones, 2015, s.1). Institusjonen vil derfor alltid være i endring. Etter den kalde krigen har det norske forsvaret stått ovenfor det Sookermany (2013) omtaler som "*The military transformation<sup>8</sup> (with capital T)*". Forsvaret har gjennomgått altomfattende endringer, både i organisering og identitet (Rones, 2015, s.1). Dette har forankring i en endret oppfattelse av trusselbildet, samt endret militær struktur og militære oppdrag (Gustavsen, 2012, s.4; Sookermany, 2011a, s.471). Tidligere trusselbilde var kjent og omfattende, og det norske forsvaret var organisert for å motstå invasjon av norsk territorium (St. Prp. nr. 45, s. 11-12).

---

<sup>8</sup> Transformasjonskonseptet har blitt benyttet i både forskning og debatter for å beskrive endringer i ulike kontekster over lang tid. Perspektivene på hva som har forårsaket denne transformasjonsprosessen er imidlertid ulik, og de er i noen tilfeller også motsigende (Rones, 2015a, s.1). I denne oppgaven vil jeg ikke gjøre rede for årsakene til endringen, annet enn et oppfattet trusselbilde og endret oppfattelse av personellbehovet



Det var behov for et stort mobiliseringsforsvar for å løse oppgavene det norske forsvaret sto ovenfor (St. Prp. nr. 45, s. 12). Dagens trusselbilde er radikalt endret og kjennetegnes av uforutsigbarhet, der Forsvaret må kunne løse et bredt spekter av oppgaver (St. Prp. nr. 45, s. 50). Dette speiles i Forsvarets redegjørelse av sine ni oppdrag, som både inkluderer krig og fred, i både inn- og utland<sup>9</sup> (Forsvaret 2014a). Et endret trusselbilde har medført et behov for endring mot et moderne og fleksibelt forsvar, med enheter og avdelinger med høy reaksjonsevne (St. Prp. nr. 42 (2003-2004), s.14). Konsekvensen er en omstrukturering i organisasjonen, hvor det er satt større fokus på menneskene (st. Meld. 14 (2012-2013)). Det er et oppfattet behov for ansatte med høy kompetanse og spesialiserte ferdigheter, samt en styrke preget av mangfold (ibid.). Som jeg skrev innledningsvis begrunnes behovet for mangfold med både funksjonalitet og legitimitet.

Endringer i oppfattet trusselbilde og en endret militær struktur innebærer at det norske Forsvaret har gått fra å være et volumbasert invasjonforsvar, til en mindre oppdragsbasert innsatsstyrke (Sookermany, 2013, s. 24). I det følgende vil jeg gjøre rede for de ulike styrkenes kjennetegn. Sookermany (2011a, 2011b & 2013) har gjort rede for kjennetegn ved de ulike styrkene og følgene det har hatt for synet på soldaten. Beskrivelsene i det etterfølgende vil i stor grad være basert på hans fremstilling, da dette reflekterer sider ved transformasjonsprosessen som er fokuset i oppgaven.

### 2.1.1 Invasjonsforsvaret

Invasjonsforsvaret var kjennetegnet av et masseforsvar hvor det norske Forsvaret måtte evne å mobilisere store enheter på kjente områder (Sookermany, 2011a, s. 473). Dette ble løst ved at den sivile populasjonen gjennom obligatorisk verneplikt ble trent opp med grunnleggende militærtrening (ibid. s, 474).

---

<sup>9</sup> For å gi et bilde av mangfoldet av oppgaver det norske Forsvaret står ovenfor, gir jeg en oversikt over oppdragene Forsvaret har blitt satt til å løse: 1) forebygge krig, 2) forsvare Norge og allierte mot trusler og anslag, 3) hindre og håndtere mindre kriser, 4) skaffe korrekt og viktig informasjon, 5) hevde og sikre norsk suverenitet, 6) være myndig på havet og langs grensen mot Russland, 7) styrke flernasjonal krisehåndtering, 8) bidra til internasjonalt samarbeid, 9) støtte det sivile samfunn når det trengs (Forsvaret, 2014a).

De vernepliktige ble formet gjennom et felles utdanningsløp på 12 måneder, hvor utdanningen ble karakterisert av disiplin og trening for å forbedre fysiske evner (Sookermany, 2011a, s.473-474). Styrkens slagkraft ble målt i antall menn med gevær og karakterisert av den fysiske robuste soldaten (Rones, 2015; Sookermany, 2011a). Soldaten hadde en ukomplisert rolle, der han skulle mestre enkle våpensystemer, samt forstå og adlyde kommanderinger. Invasjonsforsvaret var kjennetegnet av en rekke retningslinjer og leveregler som skulle følges, som ga føringer for hva som var gode ferdigheter og dyktighet (Sookermany, 2011b, s.9). Ferdighetene ble sett på som en universell evne, hvor enhver soldat skulle være i stand til å utføre oppgaver uavhengig av situasjon eller kontekst (Sookermany, 2011b, s. 3). Soldatene kunne dermed erstattes og den enkelte hadde relativt kort militær karriere. Soldaten skulle heller ikke tenke, det var offiserens oppgave. Følgelig var soldatens påvirkning marginal (Sookermany 2011, s. 4).

### 2.1.2 Innsatsforsvaret

Innsatsforsvaret karakteriseres av fokusområder som kvalitet, profesjonalisme og ekspertise (Sookermany, 2011a, s.471). Endringen baserer seg på at den operasjonelle konteksten har blitt mer dynamisk, hvor militære ferdigheter krever adaptivitet i et kontinuerlig varierende militært miljø (Sookermany, 2011b). Soldatene må være forberedt på å stride på kort tid, hvor som helst og når som helst, i all slags terreng og værforhold (Sookermany, 1999, s.8). Forsvarets nye oppgaver krever i tillegg at Norge produserer soldater med spesialiserte ferdigheter, som raskt kan benyttes i komplekse og uforutsigbare scenarier (Sookermany, 2011a, s.474). Ferdighetene utvikles fra tidligere erfaringer og er følgelig situasjonsspesifikke. De situasjonsspesifikke ferdighetene kan forklares ut fra synet på kunnskap, som her sees i sammenheng med Merleau-Pontys begrep om vane<sup>10</sup>. Vane beskriver en slags *kroppslig kunnskap*, hvor kunnskapen ikke kan separeres fra situasjonen (Sookermany, 2011b, s.10). Følgelig kan ikke soldaten erstattes fordi kunnskapen er kontekstuell (ibid.).

---

<sup>10</sup> Jeg vil ikke benytte ferdighet som et determinerende begrep i oppgaven, men beskrivelsen synliggjør et viktig aspekt i hvordan synet på soldaten og militære ferdigheter har endret seg.

Videre har robusthet i forsvaret fått en annen betydning. Det fysiske er ikke lenger atskilt fra andre karakteristikk og en robust soldat i innsatsforsvaret tar initiativ, og handler fleksibelt og selvstendig (Sookermany, 2011, s.482). Synet på soldaten er derfor helhetlig, og det mentale, sosiale og fysiske må forsterke hverandre (Sookermany, 2011, s. 483).

I motsetning til invasjonforsvaret skiller man ikke lenger mellom de som tenker og de som handler; det er forventet at individene tenker og handler samtidig (Sookermany, 2011, s.481). Dette reflekteres i forsvarets ledelsesstrategi med oppdragsbasert ledelse (FFOD 07). Oppdragsbasert ledelse innebærer desentralisert militært lederskap hvor det gis frihet innenfor gitte rammer (FFOD 07; Johnsen & Lunde, 2011). Et slikt lederskap gjør at forsvaret kontrollerer resultatet av handlingene, i stedet for å kontrollere handlingene i seg selv (Johnsen & Lunde, 2011, s. 48).

## 2.2. Krav til fysiske ferdigheter

Transformasjonen har ikke bare påvirket *synet* på ferdigheter, men også i praksis endret kravet til soldatenes fysiske ferdigheter. Forsvaret har på lik linje med samfunnet i økende grad implementert og tatt i bruk teknologi. Dermed har mange av arbeidsoppgavene som tidligere krevde muskelkraft, blitt erstattet med maskiner (Sookermany, 1999, s.8). For fotsoldater innebærer dette blant annet at man blir kjørt, i stedet for å marsjere til fots, samt at maskinelt utstyr blir benyttet til å flytte kanoner, ammunisjon og annet utstyr (ibid.). Selv om Forsvaret har innført ny teknologi, er det imidlertid fortsatt flere taktiske operasjoner som krever høy grad av fysisk arbeidskapasitet. Uten å gå i detalj vil jeg nevne noen sentrale fysiske utfordringer som kan være relevant for fregattvåpenet i reelle krisesituasjoner. Kunnskapen er hensiktsmessig for å forstå besetningens fysiske krav og viktigheten av å være fysisk skikket, samt for å forstå erfaringene og handlingene deres.

Dagens dynamiske operasjonelle kontekst gjør at Forsvaret må være forberedt på å stride i et mangfold av scenarioer. For fregattvåpenet innebærer dette blant annet å være i stand til å stride i sjø og i krevende vær-situasjoner.

Mekanisk utstyr kan svikte, noe som gjør at soldatene må utføre arbeidet selv (Sookermany, 1999, s.8). I tillegg har teknologien gjort det mulig å kjempe 24 timer i døgnet, og man må evne å løse oppdrag raskere, i et stadig mer uoversiktlig stridsbilde. Følgelig kreves det av den enkelte å ta avgjørende beslutninger hurtigere og oftere i et stressende miljø, noe som krever utholdenhet av soldaten. Besetningen må også kunne evne å stride med høyt tempo over lengre perioder uten hvile og søvn. Behovet for en fysisk skikket soldat er dermed tilstede, særlig med tanke på at fysisk kapasitet påvirker evnen til å tåle og mestre høy grad av emosjonelt stress<sup>11</sup>, noe besetningen på en fregatt kan bli utsatt for.

Som en følge av transformasjonen, har de fysiske kravene i soldatenes hverdag blitt redusert. På en annen side er de fortsatt tilstede i krise- og krigssituasjoner. Slike situasjoner har blitt analysert av flere, noe blant annet Aandstad (2011) har beskrevet i artikkelserien *Soldaten i bevegelse*. Her vises det til at de mest sentrale arbeidsoppgavene felles for alt militært personell, er graving, forflytning til fots, samt løfting og bæring (Aandstad, 2011, s. 17). Løfting og bæring kan knyttes tett til besetningens arbeidsoppgaver i fregattvåpenet. Blant annet må de ansatte evne å evakuere såret personell, både til lands og i vann, løfte og flytte materiell, løfte tyngre ammunisjon inn i våpensystem, samt levere mat og utstyr ved humanitære katastrofer. Med andre ord stilles fysiske krav til besetningen, i tillegg til at de må håndtere en viss mental belastning. For å sikre Forsvarets stridsverdi, er det utarbeidet en fysisk testordning som alt militært personell må gjennomføre<sup>12</sup> (Sookermany, 1999, s.50)

### 2.3 Den militære profesjonen

Dagens militære oppgaver og utfordringer krever et system som fokuserer på profesjonelle soldater (Gustavsen, 2012, s. 4). Betydningen av den militære profesjonen i innsatsforsvaret blir gjenspeilet i Forsvarets Fellesoperative doktrine 2007<sup>13</sup> (heretter FFOD 07). Profesjonsbegrepet inneholder fire faktorer som sammen utgjør hva en profesjon er; ansvar, identitet, ekspertise og verdigrunlaget.

---

<sup>11</sup> Sookermany (1999).

<sup>12</sup> Forsvarets fysiske testordning vil jeg beskrive senere i oppgaven.

<sup>13</sup> FFOD 07 er et militært styringsdokument for alt militært personell.

Ansvar handler om profesjonens forpliktelse ovenfor samfunnet og sine egne medlemmer. Ansvar øker med grad av innflytelse i organisasjonen, samtidig som samtlige uavhengig av stilling har et ansvar for å utdanne og trene slik at de behersker rollen sin best mulig (FFOD 07, s. 157). Identitet er medlemmenes identifisering med den militære profesjonen og deres eksklusive status i samfunnet. Ekspertise handler om medlemmenes spesialiserte kunnskap og ferdigheter som benyttes for å løse profesjonens oppgaver. Siste kjennetegn er verdigrunnlaget, som består av verdiene og kodeksen som styrer medlemmenes holdninger og profesjonsutøvelse. Verdigrunnlaget utvikles i henhold til profesjonens krav, samtidig som den gjenspeiler samfunnets normer og verdier. Verdigrunnlaget er sentralt for å gjennomføre operasjoner, samtidig som den skal prege den daglige virksomheten (FFOD 07, s. 157). Forsvaret er en verdistyrkt virksomhet, i form av at de forsvarer verdier og styres av verdier. Felles verdier bidrar til å tåle påkjenninger og veileder de ansatte i komplekse situasjoner (FFOD 07, s. 161).

I FFOD 07 (s.159) står det at "Alle i uniform er en del av vår [den militære] profesjon". Forsvaret ser på det som viktig at samtlige har en felles identitet som kan forene de ansatte og styrke Forsvaret som helhet (FFOD 07, s.159). Det er viktig for Forsvaret å ivareta tilliten fra samfunnet, noe som avhenger av hvilke verdier og holdninger organisasjonen står for. Forsvarets holdning bedømmes ut fra hvordan den enkelte i uniform handler, som innebærer at samtlige i enhver situasjon må handle ut fra at man representerer hele Forsvaret (FFOD 07, s.159).

I profesjonsidentiteten ligger det også at dagens komplekse operasjoner gjør at avgjørelser som skal tas ikke fullt ut kan dekkes gjennom handlingsregler og manualer (FFOD 07, s. 161). Forsvaret er avhengig av individer med utviklet og moden dømmekraft. Individene som rekrutteres til Forsvaret har ifølge Forsvaret selv (FFOD 07) gode psykologiske forutsetninger, samt at deres dømmekraft videreutvikles gjennom utdanning, trening og erfaring. Enkeltindividenes forutsetninger og tilpasning av oppgaver er en sjefsavgjørelse, og tillit til hverandres dømmekraft er fundament i oppdragsbasert ledelse, noe som kjennetegner innsatsforsvaret (FFOD 07, s. 161; Johnsen & Lunde, 2011).

Som nevnt økes ansvaret høyere opp i hierarkiet, og *"det er lederne som gjennom sine holdninger og handlinger inspirerer alle andre til å leve opp til Forsvarets idealer"* (FFOD 07, s. 162). Lederskap innebærer å påvirke andre til å arbeide mot felles mål, gjennom å gi de hensikt, ressurser, nødvendig styring og motivasjon. Et troverdig lederskap omfatter verdier, kunnskap og ferdigheter og utøves gjennom handling. Offiserer og befal skal ha innarbeidet den militære profesjonen som en del av sin personlighet, og skal utøve lederskap basert på nevnte verdier (ibid.).



### 3. Institusjonell etnografi som teori og metodisk strategi

For å studere hvordan transformasjonsprosessen aktiveres av fregattvåpenets ansatte, har jeg valgt å benytte institusjonell etnografi som forskningsstrategi. Institusjonell etnografi (Heretter forkortet til IE) er en tilnæringsmåte for empirisk forskning, som består av en teori om det sosiale (ontologi), en beskrivelse av hva vi kan si om det sosiale (epistemologi), og hvordan man kan gå frem for å undersøke det sosiale (metodologi). IE danner dermed det teoretiske rammeverket i denne oppgaven, samtidig som det har vært grunnlaget for planleggingen og gjennomføringen av studien.

I det følgende vil jeg først kort gjøre rede for bakgrunnen for Smiths utvikling av en alternativ sosiologi, for så å fremstille IE's ontologi. Deretter vil jeg gjøre rede for IE's metodiske strategi, etterfulgt av min fremgangsmåte.

#### 3.1 En kritikk mot sosiologien og Smiths løsningsforslag

Institusjonell etnografi er en sosiologisk og metodisk tenkemåte utviklet av den kanadiske sosiologen Dorothy E. Smith. Hun var kritisk til det hun kaller "mainstream" sosiologi, og utviklet derfor en alternativ sosiologi (Smith, 2005). Bakgrunnen for kritikken var at Smith ikke så en overensstemmelse mellom det hun erfarte i sitt eget liv som mor, og det hun gjorde på jobb som sosiolog. Hun opplevde et gap mellom det faktiske og kroppslige, og det abstrakte fra sosiologien. Hun kritiserte blant annet "mainstream" sosiologi for å ha et perspektiv ovenfra og ned, hvor mennesker gjøres til objekter (Smith, 2005). Dette resulterer i at det er de sosiale fenomenene, og ikke menneskene, som får aktørstatus. Hun mente at diskurser<sup>14</sup> får handlingskapasitet, som gjør at teorien determinerer menneskenes erfaringer. På denne måten skapes et skille mellom det teoretiske og faktiske, hvor samfunnet deles i ulike nivåer; det såkalte mikro/makro-problemet (Rua, 2012, s.28).

---

<sup>14</sup> I institusjonell etnografi refereres diskurser til translokale relasjoner som koordinerer praksiser av hvordan individer snakker, skriver, leser, ser osv. i spesifikke lokale situasjoner, på tvers av tid og sted (Smith, 2005, s. 224).



Smith mente derfor at det var hensiktsmessig å starte i menneskenes hverdagsliv, med utgangspunkt i det kroppslige for å utforske samfunnet og hvordan vi lever det (DeVault & McCoy, 2006, s.2-3). Ved å ta utgangspunkt i det aktørene kan fortelle om hva de og andre gjør, vil de institusjonelle prosessene synliggjøres. På denne måten studeres mikro- og makroperspektivet samtidig, da menneskenes faktiske erfaringer og det de kan fortelle om disse, viser både til topp og bunn av samfunnet og hvordan det institusjonelle skjer (Rua, 2012). IE kan derfor sees på som et løsningsforslag til Smiths kritikk av sosiologifaget og hvordan det gjøres (Selboe, 2012).

### 3.2. Ontologisk grunnlag

Smith poengterer at et teoretiske rammeverk er viktig for å veilede forskerens blikk (Smith, 2005). Dette rammeverket omtaler hun som en ontologi, som er en teori om virkeligheten. Ontologien skal gi en forståelse av hvordan det sosiale, altså samfunnet, eksisterer, og danner grunnlaget for å gjøre sosiale relasjoner til sosiologiens forskningsobjekt (Smith, 2006; Smith, 2005, s.209).

#### 3.2.1 Det sosiale og koordineringen av styringsrelasjoner

Smith forstår det sosiale som folks aktiviteter og hvordan aktivitetene koordineres med andres, som synliggjør de sosiale relasjonene (Smith, 2005). Det innebærer at det ikke er aktørene som er fokus, men hvordan folks handlinger er relasjonelle (Smith, 2005, s. 57-59; Widerberg, 2007, s.18). Intensjonen er å oppdage det Smith kaller "*ruling relations*", som på norsk kan oversettes til *styringsrelasjoner*. Dette er en styringsform som kjennetegner det moderne samfunn, som Smith forklarer slik:

*That extraordinary yet ordinary complex of relations that are textually mediated, that connect us across space and time and organize our everyday lives – the corporations, government bureaucracies, academic and professional discourses, mass media, and the complex of relations that interconnect them (Smith, 2005, s.10).*

Tekstene, som Smith viser til her, som konstituerer og regulerer virksomhet, har kapasitet til å kontrollere og mobilisere andres arbeid (Smith, 2005, s.183). Tekster blir produsert utenfor det lokale, altså ekstralokalt, og virker generelt og standardiserende. Slik opererer teksten i storskala og påvirker lokale handlinger på tvers av tid og sted, derav transløkal.

Tekstens betydning, og det maktladde begrepet styringsrelasjoner, vil jeg beskrive nærmere senere i kapittelet (Kapittel 3.3.4 *Tekstens makt og generaliserende effekt*).

### **3.2.2 Institusjoner – forståelse av institusjon**

Hvordan Smith (2005) forstår institusjoner er sentralt i Smiths ontologi. Institusjoner blir sett på som sammensatte og hierarkiske relasjoner, som organiserer ulike funksjoner i samfunnet vårt (Smith, 2005, s.14). Hun viser dermed ikke til én bestemt institusjon, men funksjoner som for eksempel utdanning eller helsevesenet (Smith, 2005, s.68). De kan beskrives som funksjonelle komplekser innenfor styringsrelasjonene, og koordineres av mer enn én styringsmodell (Rua, 2012, s.23; Smith, 2005, s.225). I denne oppgaven tolker jeg fregattvåpenet som en slik institusjon. Det innebærer at de lokale handlingene på en fregatt er koblet til flere sosiale relasjoner, og handlingene kan dermed koordineres på flere måter.

## **3.3 Det metodiske perspektivet**

### **3.3.1 Med aktørene som standpunkt**

For å synliggjøre de sosiale relasjonene forskeren har som hensikt å undersøke, mener Smith (2005) det er viktig å starte forskningen der de sosiale prosessene skjer – altså i hverdagslivet. Det innebærer at man må ta utgangspunkt i menneskene som lever hverdagen forskeren ønsker å si noe om. Det betyr derimot ikke at menneskene er fokus; det er hele tiden et mål om å se det hele bildet av hvordan det sosiale skjer, men aktørene er sentrale på veien mot problemområdet. Det er menneskenes erfaring og det de kan si om sine erfaringer som kan synliggjøre hvordan de sosiale prosessene faktisk skjer. Smith (2005) mener derfor at mennesket er ekspert over sin egen erfaring, og bare den som erfarer kan si noe om sin egen erfaring. I denne prosessen er det viktig å synliggjøre menneskets posisjon fordi hver enkelt er posisjonert fra de andre. Samtidig har hver enkelt en egen biografi, i form av at man har ulike utgangspunkt, ulike ønsker og behov, og ulike interesser. Det gjør at forskeren må vise hvor man ser fra i fremstillingen av erfaringene.

Videre er det viktig å være klar over hva bruken av erfaring som datamateriale innebærer. Som andre positivistiske sosiologer, hevder Smith (2005) selv at man aldri kan få tak i en fullstendig sannhet om hva informanten faktisk gjør. Blant annet forutsetter erfaring diskurs, som innebærer at en opplevelse blir til forskjellige erfaringer som en følge av forskjellige diskurser. Disse erfaringene er alltid ideologisk eller teoretisk mediert (Rua, 2009). Dette løser imidlertid IE ved at forskeren ser etter krysninger og komplementariteter av de ulike historiene i relasjonene, som koordinerer deres arbeid. IE er verken en universalitet, eller har som mål å produsere en felles representasjon som erstatter ulike perspektiver og erfaringer. Dette kan sees i sammenheng med at erfaringer som datamateriale i IE ikke blir sett på som subjektive, og man gir ikke et objektivt blikk på samfunnet; aktørene er situerte. Aktørens kroppslige situering i hverdagen og det de forteller om sin erfaring er det som gjør at man kan "nøste" seg oppover gjennom sosiale relasjoner<sup>1</sup> for å undersøke hva som styrer deres handlinger ((Rua, 2009; DeVault & McCoy, 2006, s.20). Det innebærer at det ikke er aktørene som er fokus, men hvordan folks handlinger er *relasjonelle* (Smith, 2005, s. 57-59; Widerberg, 2007, s.18). IE tar utgangspunkt i det folk gjør eller hva de kan fortelle om hva de og andre gjør, for å finne ut hvordan former for koordinering av deres aktiviteter produserer institusjonelle prosesser (Smith, 2005).

Det innebærer at de ansatte i fregattvåpenet har ulike utgangspunkt, ulike erfaringer, og ser ting fra ulike perspektiver. Derfor er det viktig å ikke universalisere erfaringene deres ved å bruke teorier som determinerer erfaringene.

### 3.3.2 Det institusjonelle i språket

For å få tak i aktørens erfaringer, er intervjuer et av de metodiske verktøyene som kan benyttes. Dette kan imidlertid medføre noen utfordringer, som ligger i språket og måten informantene snakker på.

I følge DeVault & McCoy (2006) er det vanlig i intervjuer at mennesker i en bestemt institusjon snakker om arbeidet sitt med et institusjonelt språk.

Dette gjelder spesielt personer som har implementert en profesjonell diskurs, som de har lært gjennom utdanning (McCoy & DeVault, 2006). Dette er relevant for denne oppgaven med tanke på at forskningssubjektene har erfaring fra forsvaret og flere er utdannet innen Forsvaret, som vil påvirke måten de snakker på. Utfordringen er at det institusjonelle språket kan dekke over det forskeren ønsker å avdekke og synliggjøre (Rua, 2012, s.24). Problemet kan oppstå dersom både informanten og forskeren er kjent med den institusjonelle diskursen, hvor begrepene som kommer frem under for eksempel intervjuer er erfaringstomme eller lite selvforklarende. Dersom dette ikke avdekkes, kan forskeren havne i det Smith (2005) omtaler som "*institutional capture*"<sup>15</sup>. I begrepet ligger det at informantene snakker i en institusjonell diskurs, som er en måte å snakke om virksomhet på, hvor erfaringen underordnes diskursen (Smith, 2005, s.225). Det er viktig å komme *bak* disse diskursene, for å synliggjøre de faktiske erfaringene og relasjonene. Så, hvordan gjør man det?

### 3.3.3 Virksomhetskunnskap som datamateriale

Det forskningssubjektene forteller om sine erfaringer, kaller Smith (2005) for "*work knowledge*"<sup>16</sup>. Begrepet er ment for å vise hvordan det teoretiske og praktiske henger sammen, og at det ikke skal skilles fra hverandre. Mye av kunnskapen vår er praktisk kunnskap, noe aktørene har opparbeidet gjennom sitt arbeid. Begrepet arbeid blir imidlertid ikke her sett på som det man vanligvis ser på som lønnsarbeid, men alt folk gjør som tar tid, innsats og som har en hensikt (Smith, 2005, s.151-152. 229). Smith (2005) beskriver dermed virksomhetskunnskap som det folk vet om og i deres arbeid, og hvordan dette er koordinert med andres. Dette utspiller seg under intervjuer hvor informanten skal begrepsfeste aktiviteter som ellers underordnes og er usynlig i hverdagen. Ved å benytte virksomhetskunnskap som metodologisk grep, vil man derfor kunne beskrive erfaringer etnografisk, uten å skille det praktiske og det teoretiske, og man vil komme "*bak*" den institusjonelle styringsdiskursen (Rua, 2012).

---

<sup>15</sup> Dette kan oversettes som *institusjonell forståelse* på norsk, som jeg heretter vil benytte.

<sup>16</sup> Som på norsk kan oversettes til virksomhetskunnskap,

### 3.3.4 Tekstens makt og generaliserende effekt

Smith (2005) tillegger tekst stor betydning i koordineringen av menneskers handlinger, og hevder at styringsrelasjonene forskeren ønsker å oppdage, i dagens samfunn i stor grad opererer gjennom tekst. Spesielt har massemedia fått en sentral rolle, og har en dominerende påvirkning på det lokale. Smith (2006) referer tekst til alle former for ord, bilder eller lyder, som er satt inn i en materiell form som kan bli lest, sett, hørt osv. (Smith, 2006, s.66). Materialiteten i begrepet vektlegges fordi den gjør at man kan se hvordan en teksten er tilstede i hverdagen, samtidig som den kobler aktørene til translokale sosiale relasjoner (Smith, 2005, s.228). Disse materielle formene er *replikerbare*, som vil si at hvem som helst, hvor som helst kan aktivere disse i bestemte lokale og observerbare handlinger – derav translokale (Smith, 2006, s.66). De fungerer som bindeledd mellom de lokale handlingene og den translokale styringen, og kan undersøkes empirisk gjennom menneskenes erfaringer. På denne måten kan man utforske de sosiale relasjonene, hvordan det translokale og ekstralokale produserer der folk er, i sine kroppslige og konkrete situasjoner (Rua 2012, s.28). Det er imidlertid ikke tekstens mening som er av betydning, men de sosiale aspektene og hva den får mennesker til å gjøre (Rua, 2012, s.27). Samtidig har teksten verken makt eller effekt, før den blir tatt opp og *aktivert* av mennesker i sine handlinger (Smith, 2006, s.81). Smith (2005, s. 22) mener at teksten *er* menneskenes handlinger. Teksten har også evne til å koordinere og regulere andre tekster, i det Smith (2005, s.187) omtaler som intertekstuel hierarki. En tekst har en overordnet posisjon som standardiserer tekster på lokale områder i en organisasjon, og kan komme til syne i en underordnet tekst dersom de samme diskursene blir benyttet (Smith, 2006, s.79). Teksten kan dermed styrende på både menneskene og andre tekster.

### 3.4 Min fremgangsmåte

Med hjelp fra Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI) fikk jeg mulighet til å gjennomføre et feltarbeid i Sjøforsvaret. Tilgangen til Forsvaret som forskningsobjekt ble arrangert av FFI, og praktiske detaljer i forhold til hvor feltarbeidet kunne utføres ble avtalt mellom FFI og Forsvaret. I dette kapittelet vil jeg gjøre rede mine forberedelser og beskrive fremgangsmåten i feltarbeidet.

I tråd med institusjonell etnografi hadde jeg en åpen inngang på feltet, og startet feltarbeidet uten verken en problemstilling, hypotese, eller en formening om hva oppgavens konklusjon kunne bli. Med meg som ballast hadde jeg imidlertid institusjonell etnografi og noen tanker om hva jeg ønsket å se nærmere på. Med et slikt åpent fokus ble det mulig å ta tak i besetningens erfaringer uten teorier og begreper som determinerer det forskningssubjektene viser og forteller. Jeg vil fremstille denne prosessen i det følgende, hvor jeg underveis også vil diskutere hvordan institusjonell etnografi har påvirket fremgangsmåten. Dette vil bidra til å forklare hvorfor jeg har tatt de ulike valgene underveis i forskningsarbeidet.

### 3.4.1 Forberedelser til feltarbeidet

I startfasen av oppgaven ønsket jeg å undersøke hvordan trening og fysiske ferdigheter kan ha betydning for mangfoldsperspektivet. Jeg var nysgjerrig på hvordan de ansatte tillegger fysiske ferdigheter betydning i vurderingen av hverandre, og hvordan de opplever fysiske krav i arbeidet sitt. Dette utviklet seg fra bekymringer som er blitt vist i tidligere studier, og har blitt uttrykt som barrierer mot økt mangfold. I forbindelse med at fysiske ferdigheter tradisjonelt har hatt betydning både i hva som krevdes for å løse forsvarets oppgaver, og hvordan idealsoldaten tidligere så ut, ønsket jeg å undersøke hvordan dette er i dag. Som tidligere beskrevet har paradigmeskiftet (hvor man har gått fra invasjonforsvar til innsatsforsvar) påvirket både faktiske fysiske krav for Forsvarets personell og en endret oppfattelse av soldaten. Min hensikt var å fremstille idealsoldaten for å synliggjøre betydningen av fysiske ferdigheter. Samtidig ønsket jeg å undersøke flere aspekter rundt trening og fysiske ferdigheter for å kunne få et mer helhetlig bilde om hvordan betydningen av fysiske ferdigheter faktisk oppleves. Med det utviklet jeg forskningsspørsmål som skulle være veiledende under feltarbeidet:

*Hvordan trener forsvarets ansatte? Hva er motivasjonen deres for å trene? Hva slags erfaringer har de med trening i Forsvaret? Hvordan vektlegger de ansatte fysiske ferdigheter i vurderingen av hverandre? Hvordan opplever de ansatte fysiske krav i arbeidet sitt?*

Med en hensikt å studere hvordan det er i dag, og hvordan dette eventuelt kan si noe om forsvaret i fremtiden, ønsket jeg å ta utgangspunkt i underordnede. Formålet var å undersøke holdninger hos de som har hatt kortest tid i institusjonen, og minst erfaring og utdanning innen Forsvaret. Dette skulle imidlertid vise seg å bli annerledes, og i tråd med institusjonell etnografi har problemområdet og oppgaven gått seg til i løpet av prosessen.

### **3.4.2 Deltagende observasjon**

Den første fasen av feltarbeidet startet med observasjon, som er et essensielt verktøy i all institusjonell etnografi (Diamond, 2006). I tillegg var dette en nyttig metode for å få en oversikt og forståelse av hverdagen om bord på en fregatt. Jeg har selv vært i førstegangstjeneste og har innsikt i Forsvaret som institusjon. Jeg tjenestegjorde imidlertid i Hæren, og Sjøforsvaret er en del av Forsvaret jeg kjente lite til fra før.

De første dagene av feltarbeidet gikk dermed med til å bli kjent med fregattvåpenet og organiseringen om bord, som også besto av en rekke feltsamtaler. Flere var nysgjerrig på hva jeg drev med, og jeg ga de fleste et relativt generelt svar; jeg skulle skrive om hvordan Sjøforsvaret vektlegger fysiske ferdigheter, og om det sosiale miljøet om bord. Hensikten var at jeg i begynnelsen ikke ønsket å komme med et konkret svar for å ikke styre samtalene i en bestemt retning, samtidig som jeg i tråd med IE ikke hadde en problemstilling eller hypotese.

### **3.4.3 En forståelse av hverdagen**

Deltagende observasjon innebærer å være "ute i felten" blant deltagere i situasjoner slik de naturlig fremstår for dem (Fangen, 2010, s. 12). Det gjør det mulig å tilegne seg kunnskap gjennom førstehånds erfaringer, som er sentralt i institusjonell etnografi. Erfaringene kan bedre forskerens forståelse og fortolkning av feltet, og gjøre forskeren oppmerksom på de mindre åpenbare sidene ved feltet (ibid., s.15). På denne måten kan institusjonelle prosesser man ellers ikke ville sett, synliggjøres.

Observasjon, i kombinasjon med feltsamtaler, ble en viktig del av feltarbeidet og veiledende mot problemområdet. Feltarbeidet strakk seg over 16 dager og foregikk på en fregatt under en øvelse i Norge. Det var også flere mindre øvelser lokalt på fregatten, da det var nye i besetningen som måtte læres opp, samtidig som de skulle gjennomgå prosedyrer. Jeg kunne bevege meg relativt<sup>17</sup> fritt rundt på båten, som resulterte i at jeg fikk mulighet til å observere og erfare ulike detaljers<sup>18</sup> hverdag.

I løpet av feltarbeidet tilbragte jeg mye tid hangaren<sup>19</sup> for å trene, med en hensikt om å få innblikk i treningen om bord. Det gjorde at jeg selv fikk erfare treningsmulighetene, samtidig som jeg observerte hvordan de ansatte handler og samhandler på trening. Jeg oppholdt meg også en del i matrossalongen og offisersalongen, og fikk på den måten innblikk i hverdagen deres utenom jobb og trening. Det ble mye TV- og filmtitting, men det oppsto også flere feltsamtaler som ble sentrale for i datamaterialet.

Jeg oppholdt meg også mye på bro<sup>20</sup>, hvor navigatører, artillerister, og flere andre oppholder seg, både på og utenom vakt. Ofte kom ansatte bort til meg for å prate, hvor de enten fortalte om sine egne arbeidsoppgaver og erfaringer, spurte hva jeg skulle skrive om, eller bare slo av en prat. Jeg deltok også i flere interne øvelser i ulike detaljer, og ble inkludert i ulike arbeidsoppgaver. Blant annet deltok jeg i en røykdykkertrening, jeg var med på fortøyning da vi skulle legge til kai, og var med da vi skulle fylle drivstoff. Videre observerte jeg blant annet en "mann over bord"-øvelse, og flere havariøvelser. Førstnevnte er en øvelse hvor dukken "Oscar", som skal illustrere en ansatt, kastes i vannet, der besetningen skal gjennomføre sine prosedyrer for å redde vedkommende. Når det gjelder havariøvelser var det ulike situasjoner, og ulikt skadeomfang på markørene<sup>21</sup>.

---

<sup>17</sup> Jeg hadde blant annet ikke tilgang til operasjonsrommet og radiatorrommet på grunn av gradert materiale.

<sup>18</sup> Organisasjonsstrukturen på fregatten består av avdelinger, hvor hver avdeling igjen er delt inn i ulike detaljer.

<sup>19</sup> Hangaren er beregnet for å romme helikopter, men som jeg vil beskrive senere ble dette blant annet benyttet som treningsrom på fregatten.

<sup>20</sup> Bro er en forkortelse for kommandobro, som er rommet man navigerer båten fra.

<sup>21</sup> En markør forestiller en skadd eller såret ansatt.



Jeg fikk selv være markør på to av havariøvelsene noe som gjorde at jeg fikk erfare fra et skadd personells perspektiv hvordan røykdykkere opptrer og handler, samt redningsteamet og sanitetens oppgaver og handlinger. Jeg fikk også bli med på flere turer med Sjøbjørn<sup>22</sup>, og helikoptertur. Relevansen til datamaterialet kan kanskje diskuteres, men det bidro til å gi meg et helhetsbilde over den type øvelse jeg deltok på.

#### 3.4.4 Samtaler og det institusjonelle språket

Det ble i løpet av 16 dager en del tid i spisemessene. Tiden i messene ble viktig med tanke på feltsamtaler, da mange av disse foregikk her. Jeg spiste i både offisersmessen og menigmessen, og fikk på den måten innsikt i ulike samtaler. Det var imidlertid ikke alt jeg forsto, og jeg opplevde at besetningen snakket i et institusjonelt språk. Mange av samtalene, spesielt i offisersmessen, oppfattet jeg som jobbrelatert<sup>23</sup>. I frykt for å "ødelegge" samtaler om noe viktig, stilte jeg ikke alltid utdypende spørsmål. Jeg var imidlertid mer "naiv" i feltsamtaler jeg opplevde som viktig for datamaterialet. I slike tilfeller spurte jeg forskningssubjektene om de i større grad kunne utdype og forklare det de fortalte. Problemstillinger knyttet til det institusjonelle språket, og betydningen det har hatt for oppgaven vil jeg gjøre rede for gjennom oppgavens analysedel og i den avsluttende drøftingen.

#### 3.4.5 Formelle intervjuer

Både observasjoner og feltsamtaler var veiledende for oppgaven og påvirket gjennomføringen av de formelle intervjuene. Jeg startet med de formelle intervjuene etter noen dager, slik at jeg på forhånd hadde fått en innsikt i hverdagen deres. Samtidig har IE en åpen metode, hvor mange institusjonelle etnografer velger informanter etter hvert som forskningen foregår. Det er fordi man underveis lærer mer om de sosiale relasjonene, og ser områder man ønsker å undersøke. Man velger dermed informanter etter hva man tror vil gi mest utfyllende og fruktbar informasjon (DeVault & McCoy, 2006, s.24). Et viktig poeng er at selv om valget av informanter i institusjonell etnografi

---

<sup>22</sup> Sjøbjørn er en lettått som kan brukes på mange områder der fregatten ikke kan. For eksempel frakte personell til og fra land, og redde personell som faller over bord.

<sup>23</sup> Her er det viktig å være klar over skillet mellom jobb som i vanlig begrepsbruk, og Smiths forståelse av arbeid. Dersom jeg benytter Smiths begrep, vil jeg bruke arbeid.

er åpent, er det ikke tilfeldig (DeVault & McCoy, 2006, s.33). I tråd med dette ble utvelgelsen av informanter i min oppgave basert på hendelser jeg observerte. Når jeg har valgt informanter ut fra hendelser, har det enten vært noe som har blitt sagt i feltsamtaler, enten av eller om denne personen, eller noe jeg har observert. I tillegg valgte jeg ut noen informanter på bakgrunn av stillingen de hadde, da dette var sentralt for oppgaven og for hva jeg ønsket å få informasjon om. Under feltsamtaler var det også noen jeg fikk inntrykk av at var gode til å snakke for seg, som DeVault & McCoy (2006) omtaler som "good thinkers". Pence (1996) benyttet dette som utvalgsstrategi da hun skulle intervju politibetjenter, hvor hun opplevde at de som var "good thinker" skrev utfyllende eller nyttige rapporter. I min studie har jeg tatt i bruk dette på en litt annen måte, men med samme hensikt; jeg valgte "good thinker" på bakgrunn av at de snakket utfyllende i samtaler. Jeg valgte de ikke nødvendigvis ut fra *hva* de sa, men at de var utdypende i måten de snakket på. Å intervju disse så jeg på som en fordel, da jeg i tråd med IE ikke hadde et konkret mål, i tillegg til at jeg er nybegynner i intervjusituasjoner. Fordi såkalte "good thinkers" snakker utfyllende, blir lettere å stille færre spørsmål og informantene får i større grad mulighet til å snakke relativt fritt innenfor temaet. Min oppfattelse og hensikt var at dette resulterte i at jeg påvirket svarene i mindre grad. Samlingen av informanter ga et bredt utgangspunkt, og gjorde at jeg lettere unngikk misforståelser og forhindret meg i å lage mine egne oppfattelser og tanker. Jeg intervjuet både kvinner og menn, og et utvalg fra menig til mellomledere. Mellomledere anser jeg her som minst to nivåer under Skipssjef og minst ett nivå over underordnede. Av hensyn til anonymisering vil jeg verken gjøre rede for antall menn og kvinner, eller antall på hvert nivå i hierarkiet. Jeg hadde til sammen 7 informanter, med et bredt utvalg fra besetningen.

Utførelsen av intervjuene innbar i første omgang at jeg spurte de jeg ønsket å intervju, om de ønsket å delta. Samtlige sa seg villig til å la seg intervju, og jeg lot informantene selv bestemme tid og sted for intervjuet. Før hvert intervju forklarte jeg mer utdypende om oppgaven, og lot informantene stille spørsmål dersom de hadde det. Samtlige skrev under samtykkeerklæringen og tillot at jeg tok opp intervjuene på båndopptaker. Det var kun i ett intervju og bare i noen få minutter av dette intervjuet, at jeg måtte skru av båndopptakeren. Dette var på grunn av sensitive data, som ikke er tillatt å ha på lyd.

Jeg fikk tillatelse til å skrive det som ble sagt, men det er imidlertid av liten betydning for oppgaven. De fleste intervjuene ble gjennomført i spisemessen, ett intervju ble gjennomført på et kontor, og ett intervju med en kvinnelig ansatt ble gjennomført på min lugar – etter hennes ønske da dette var et sted vi ikke ble forstyrret. Intervjuene i spisemessene ble forstyrret et par ganger, da mange går inn og ut, men jeg opplevde ikke at dette var betydelig ødeleggende for samtalene. Intervjuene varte mellom 45 og 75 minutter.

Før seilaset utviklet jeg en intervjuguide, som viste seg å skulle være et viktig verktøy. En intervjuguide i kvalitativ forskning er ment som en rettesnor, og det var nyttig for meg som uerfaren intervjuer å kunne ha noe å støtte meg til. Noen spørsmål gikk igjen i flere intervjuer, men intervjuene ble totalt sett svært ulike da jeg lot informantene snakke relativt fritt. Jeg sier relativt fordi jeg stilte åpne spørsmål og lot informantene fortelle så mye de ønsket. Samtidig var det trening og fysiske ferdigheter jeg var interessert i og som jeg dermed forsøkte å veilede de noe inn på, dersom fokuset gikk for mye vekk.

Hensikten med formelle intervjuer i institusjonell etnografi er å lære "hvordan ting fungerer" (DeVault & McCoy, 2006, s.24) og gjør det mulig å synliggjøre interaksjonen mellom informantenes individuelle liv og institusjonelle relasjoner (McCoy, 2006, s. 109). Jeg ønsket å undersøke hvordan det institusjonelle hadde en kobling til besetningens erfaringer, og om det var sivile eller militære styringsrelasjoner de aktiverte i handlingene sine. Som nevnt har styringsrelasjoner en makt til å koordinere lokale handlinger, men det er aktørene selv som aktiverer styringsrelasjonene. Uten aktørenes aktivering har ikke tekst noen makt (Smith, 2006). Derfor startet jeg med formelle intervjuer hos de jeg ønsket å undersøke; de underordnede.

Intervjuprosessen i denne oppgaven kan deles i to faser, som jeg vil gjøre rede for stegvis slik de foregikk.

### *Fase I*

Jeg ønsket å ta utgangspunkt i underordnede, både lærlinger, matroser og menige. Denne tanken ble forsterket under observasjon og i feltsamtaler tidlig under feltarbeidet. Intervjuene med de underordnede handlet i stor grad om hverdagen deres og erfaringer fra førstegangstjenesten, som jeg knyttet til trening og fysiske ferdigheter. Jeg fikk nyttige data som omhandlet trening, hverdagen, og betydningen av fysiske ferdigheter, slik jeg var på jakt etter. Det var imidlertid også noen nye problemområder som dukket opp under intervjuene. Dette, kombinert med at det var noen erfaringer jeg ikke fikk helt grep om, førte meg videre til å intervjuer befal. Intervjuene med befal dreide seg i stor grad om det samme, selv om jeg endret noen spørsmål fra intervju til intervju.

### *Fase II.*

Utsagn under intervjuene, kombinert med observasjon og feltsamtaler, førte meg videre til å intervjuer mellomledere. Under samtaler ble det uttrykt en bekymring om treningen om bord<sup>24</sup>, og det var en tvetydighet i informantenes erfaringer. Dette handlet om krav til trening om bord; om det burde bli stilt flere fysiske krav og om trening og fysiske ferdigheter burde vektlegges i større grad. Det jeg opplevde som viktig å undersøke var de som uttrykte at det var lite fokus på trening om bord, og at dette i større grad burde vektlegges og synliggjøres av avdelingsledere. Jeg observerte imidlertid flere avdelingsledere som trente, og jeg snakket om trening med i feltsamtaler. Jeg opplevde derfor en kontrast og tvetydighet i hva som ble sagt under samtaler, samt det jeg observerte og inntrykket jeg fikk av avdelingsledere. Det gjorde at jeg så det som viktig å undersøke hvordan holdningene var høyere opp i hierarkiet. Jeg utviklet derfor nye forskningsspørsmål; *Hvilke holdninger har mellomledere til trening og fysiske egenskaper om bord? Hvem sitt ansvar mener mellomledere at treningen ligger hos?*

---

<sup>24</sup> Det er viktig å poengtere at dette ikke betyr at besetningen trener lite, eller at treningen deres er dårlig. Utsagnene vil settes i kontekst i analysen, og må sees i lys av denne.

Jeg intervjuet dermed mellomledere<sup>25</sup>. Intervjuene handlet fortsatt om trening, og hensikten var fremdeles å få en forståelse om betydningen av fysiske ferdigheter. Nye spørsmål i intervjuene dukket naturligvis opp, samt at det var naturlig å stille mellomledere andre type spørsmål. Mellomledere står i en annen posisjon, og som Smith (2005) selv hevder, vil ulike posisjoner ha ulike utgangspunkt, erfaringer og perspektiver. Mellomledere har andre arbeidsoppgaver, og som beskrivelsen profesjonsidentiteten<sup>26</sup> tilsier, har ledere et større ansvar mot å nå Forsvarets felles' mål. Mellomlederne snakket i stor grad fritt, og jeg stilte svært få spørsmål sammenlignet med de tidligere intervjuene. Dette var hovedsakelig fordi de snakket utdypende med de spørsmålene de fikk, som ga meg mindre tid til å stille andre spørsmål. Samtidig holdt de seg innenfor temaet, og det de fortalte ga meg en god forståelse og nyttig datamateriale.

#### 3.4.6 Tekst

Som nevnt er tekst av stor betydning i IE (Smith, 2005). Implementeringen av tekst gjør det mulig å komme forbi det lokalt observerbare, og inn i de translokale sosiale relasjonene og organiseringen som gjennomsyrrer og kontrollerer det lokale (Smith, 2006, s.65). Tekst er dermed et viktig hjelpemiddel for å avdekke styringsrelasjonene man ønsker å undersøke.

I følge Widerberg (2007, s.77) referer informanter, både implisitt og eksplisitt, til tekster som informerer om praksisen deres. Tekstene i oppgaven har jeg valgt ut fra det som har kommet frem under samtaler, og som dermed er sentralt å inkludere i analysen. Jeg vil poengtere at tekstene ikke benyttes til å determinere besetningens erfaringer, men implementeringen av tekst vil bidra til å synliggjøre de komplekse sosiale relasjonene. Som tidligere nevnt har ikke tekster evne til å koordinere handlinger før aktørene selv aktiverer disse i handlingene sine.

---

<sup>25</sup> Mellomledere har jeg valgt å definere som minst to nivåer under Skipssjef, og minst ett nivå over underordede.

<sup>26</sup> FFOD 07.

Samtidig er det også viktig å presisere at det ikke er tekstens innhold som er av interesse i IE, men hvordan de koordinerer menneskers handlinger, altså hva tekstene får folk til å gjøre.

For å få en forståelse av tekstene jeg har implementert i oppgaven, vil jeg beskrive disse i det følgende.

### **Forsvarets styringsdokumenter**

#### **Stortingsmelding**

Meldinger til Stortinget er saker regjeringen presenter for Stortinget, uten at de er knyttet til et forslag om vedtak (Regjeringen, oversikt over dokumenttyper).

Stortingsmeldingene som er implementert i denne oppgaven, viser trekk ved transformasjonen som har vært viktige i analyseringen av besetningens handlinger.

#### **Proporsjoner til Stortinget**

En proporsjon benyttes når regjeringen foreslår at Stortinget skal gjøre vedtak, enten i form av lovvedtak (L), stortingsvedtak (S), eller begge deler (LS) (Regjeringen, oversikt over dokumenttyper).

#### **Doktrine**

En militær doktrine er et fagmilitært dokument underordnet og tilpasset oppgaver og rammer som er gitt i politiske styringsdokumenter (FFOD 07, s.3). En doktrine kan innrettes på ulike måter, hvor FFOD 07 er innrettet med sikte på kulturutvikling i den militære organisasjonen (FFOD 07, s.7).

### **3.4.7 Analyse og databehandling**

I kvalitativ forskning foregår det hele tiden en analyse, da det er en kontinuerlig prosess. Man analyserer stadig hva som skjer og hva som blir sagt under feltarbeid. Tekster man kommer over i form av styringsdokumenter, medieartikler og lignende analyseres, i tillegg til at det hele tiden foregår en analyseringsprosess underveis i intervjuene.

Allikevel er det én spesifikk del i arbeidet man omtaler som analyse, og det er denne jeg skal presentere i det følgende.

Alle intervjuene ble tatt opp som lydfiler, i tillegg til at jeg hadde mine egne notater. Lydfilene ble senere transkribert, hvor jeg transkriberte alt som ble sagt. Under noen intervjuer skrev jeg notater underveis, samt at jeg etter hvert intervju skrev et kort sammendrag om det jeg opplevde som mest fremtredende og sentralt fra intervjuene.

Etter 16 dagers feltarbeid hadde jeg i tillegg store mengder feltnotater, som jeg sammen med transkripsjonene av intervjuene kategoriserte. På denne måten ble relevant datamateriale samlet i felles kategorier, noe som gjorde det lettere å få en oversikt over datamaterialet og analysere.

Et analytisk mål i institusjonell etnografi er å tegne et kart over de sosiale relasjonene samfunnet og institusjonen man studerer, består av (DeVault, 2006). Hensikten er å vise hvordan mennesker er plassert i relasjon til andre. I denne oppgaven vil jeg imidlertid ikke tegne et kart i den forstand, men jeg vil synliggjøre styringsrelasjonene besetningen koordineres av.

#### 3.4.8 Ethiske betraktninger

Ved bruk av institusjonell etnografi som tilnæringsmetode mener Widerberg (2007, s. 20) at flere etiske dilemmaer knyttet til etnografisk forskning reduseres. Gjennom å gjøre forskningen for og ikke om subjektene, og ved å fokusere på relasjonene vil flere etiske problemer løses opp (Widerberg, 2007, s.20). Det er allikevel noen viktige punkter å være klar over, og vurdere. Smith (2005) poengterer at det er en plikt for en institusjonell etnograf å vise det som er *riktig*. Selv om forskningen ikke er om menneskene, skal forskeren forlenge informantenes virksomhetskunnskap slik at representasjonene er gyldige (Smith, 2005).

Institusjonell etnografi er en sosiologi *for* folk, noe som innebærer at man ikke skal objektivere menneskene, men skrive en sosiologi for aktørene.

Dette opplevde jeg som utfordrende, da jeg under feltarbeidet fikk mange tanker, og knyttet noe av det jeg observerte og som kom frem under feltsamtaler, til teorier og tidligere forskning. Jeg arbeidet kontinuerlig med å unngå å bli påvirket av dette, og fokuserte på det forskningssubjektene gjorde og det de sa, som styrende til det jeg skulle undersøke. Det gjorde at jeg ikke objektiverte deltakerne, men brukte de som utgangspunkt for forskningen.

Gjennom å fokusere på de translokale organiseringene i hverdagslivet, vil institusjonell etnografi unngå kritikker om lite anvendbarhet slik som andre kvalitative metoder. Tilnæringsmåten kan heller sees på som et redskap for å øke den kvalitative forskningens validitet, generaliserbarhet, og dermed legitimitet (Widerberg, 2007, s.21).

Fregattvåpenet er ikke stort, og informanter er derfor lett gjenkjennelig. Jeg vil derfor ikke gå inn på detaljer om bakgrunnen for valg av informanter, eller annen informasjon som gjør informantene gjenkjennelige. Jeg vil derfor heller ikke spesifisere sitater og uttrykk med kjønn og grader, med mindre dette er sentralt. Der dette er sentralt, vil jeg derimot ikke spesifisere om uttrykket kom frem i formelle intervjuer eller feltsamtaler. Dette for å verne subjektene anonymitet.

### 3.5 Begrunnelse for valget av IE

Forsvaret er en kompleks institusjon, som på mange måter skiller seg fra andre institusjoner i samfunnet. Historisk er Forsvaret kjennetegnet av hierarkisering og sterk maktbruk, som gir tydelig skille mellom overordnede og underordnede. Makten økes med nivået i hierarkiet, og gjennom kommandering og bestemmelser generaliseres og koordineres underordnedes handlinger. Ved å benytte "mainstream" sosiologi vil underordnede igjen bli undertrykt, ved at forskeren benytter determinerende teorier for å forklare forskningssubjektene erfaringer. Slike studier vil vise Forsvaret fra et makroperspektiv, og overstyre aktørenes faktiske erfaringer og virksomhetskunnskap.

Videre er det uttrykt et behov for å undersøke *opplevd* virkelighet, for å gjøre rede for personellens egne erfaringer (Steder, Hellum & Skutlaberg, 2009).



Ved å benytte institusjonell etnografi kan styringsrelasjoner synliggjøres og hvordan lokale handlinger koordineres, som ellers er usynlig i hverdagslivet. Samtidig ser institusjonell etnografi på aktøren som et individ med egne verdier, holdninger og interesser, og man erfarer derfor ulikt og ser fra ulike perspektiver. Institusjonell etnografi gjør det derfor mulig å undersøke mangfoldet, ved at forskeren fokuserer på institusjonen og de sosiale relasjonene og krysninger i forskningssubjektenes erfaringer. Slik kan man gjøre rede for opplevd virkelighet, uten teorier som determinerer disse erfaringene.

Til sist er institusjonell etnografi spesielt relevant knyttet til Forsvarets omstillingsprosess. Institusjoner som Forsvaret vil kontinuerlig være under endring og endringsprosesser vil aldri bli fullendt. Det betyr at det er mulighet for manøvrering, og oppgaven kan gi nyttig informasjon knyttet til denne prosessen.

## 4. Kontekst

I det følgende vil jeg beskrive konteksten om bord, en fremstilling basert på besetningens erfaringer og det de fortalte meg om sine erfaringer. Jeg har valgt å ikke beskrive en "vanlig" arbeidsdag, da det kom frem at dette ikke vil rettferdiggjøre besetningens erfaringer. Samtaler med de ansatte viste at hverdagen ble opplevd som svært variert<sup>27</sup> og flere synes det var vanskelig, om ikke umulig, å beskrive en vanlig arbeidsdag. I tillegg mener jeg at det ikke vil rettferdiggjøre erfaringene fordi det er flere ulike avdelinger og detaljer om bord, som alle har ulike arbeidsoppgaver og hverdag. De har ulike vaktordninger, ulike gjøremål utover vakt, og andre faktorer som spiller inn<sup>28</sup>. Beskrivelsene jeg vil vise i kapittelet vil være generelle og er kun ment å gi et innblikk i livet på en fregatt. Dette vil bidra til å forstå forskningssubjektenes handlinger.

Jeg vil først fremstille livet om bord, i form av å beskrive organiseringen, rammebetingelsene og retningslinjene personellet må følge. Deretter vil jeg gjøre rede for mulighetene for trening om bord, etterfulgt at Forsvarets rammebetingelser i form av skriftlige dokumenter<sup>29</sup>.

### 4.1. Organisering: innkvartering og oppholdsrom

Under feltarbeidet hadde fregatten en besetning på omtrent 120, som inkluderte både menige, matroser, befal og offiserer<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> For å rettferdiggjøre de ansattes erfaringer er det viktig å påpeke at dette er ikke en generell oppfattelse, da noen også hevdet at de gjorde mye av det samme hver dag.

<sup>28</sup> I tillegg ser IE på aktørene som individer med egne oppfattelser og erfaringer, som ser ting fra ulike perspektiver. En beskrivelse av én vanlig arbeidsdag på en fregatt synes jeg derfor er en motsigelse til IE, som påpeker at en institusjonell etnografi skal være en *forlengelse* av menneskenes erfaringer. Fordi jeg beskriver konteksten ut fra hele besetningens erfaringer, for å rettferdiggjøre holdninger senere i oppgaven, kan ikke dette beskrives ut fra *ett* perspektiv fra én avdeling eller detalj

<sup>29</sup> Som beskrevet tidligere er tekster sentralt i IE.

<sup>30</sup> Forsvaret er under en omstillingsprosess, noe som innebærer endringer på flere områder, inkludert militære distinksjoner og grader. Dette har endret seg fra jeg gjennomførte feltarbeidet, og jeg vil i denne oppgaven ta utgangspunkt i distinksjonene som var gjeldende under feltarbeidet. Det vil si at menige er vernepliktige i førstegangstjeneste, mens matroser er lærlinger og vervede som skriver 3 årskontrakter

Totalt var det ca. 130 personer om bord, da det i tillegg til besetningen var gjester tilstede under seilaset. Jeg var imidlertid den eneste som var gjest under hele seilaset. Gjestene var der for i forbindelse med kurs og opplæring, bidro under utvalgte øvelser, observerte, eller utførte teknisk arbeid på båten. Besetningen bestod av begge kjønn, med et flertall av menn.

Organisasjonskartet om bord reflekterer det militære hierarkiet og har en ordregang deretter. På toppen av hierarkiet er skipssjefen og hans nestkommanderende (NK). Videre er besetningen delt inn i ulike avdelinger; operasjon, våpenteknisk, skipsteknisk og logistikk, med henholdsvis operasjonsromoffiser (ORO), våpenteknikkoffiser, maskinmester, og logistikkoffiser som avdelingsledere. Avdelingene er videre delt inn i ulike detaljer, som hver har en overordnet offiser.

Hierarkiseringen synliggjøres også i organiseringen av innkvartering, oppholdsrom og bespisning. De ansatte er innkvartert på lugarer, hvor det kun er Skipssjef, nestkommanderende (NK) og tre avdelingsledere som bor på enelugar. Avhengig av nivå i hierarkiet, bor resten av besetningen på lugarer med plass til mellom to og seks personer. Bespisning foregår i spisemessene, henholdsvis i offisersmessen og menigmessen. Disse ligger vegg til vegg, hvor befal og offiserer spiser i offisersmessen, mens menige og matroser spiser i menigmessen.

Det er tre salonger om bord, som blir benyttet som oppholdsrom på fritiden. Her er det klare retningslinjer for hvem som skal oppholde seg hvor. De menige oppholder seg i én salong, matroser i en annen salong, og befal og offiserer oppholder seg i en tredje salong. Jeg oppholdt meg mye i både matrossalongen og offisersalongen, og det var interessant hvordan det var en merkbar forskjell i oppførsel og stemning<sup>31</sup>.

---

av gangen. Befal omtales som de som har gått befalsskole, mens offiserer har gjennomført krigsskole.

<sup>31</sup> Det er sofaer, TV og tilgang på playstation i alle tre salongene.

På TV gikk det ofte i de samme programmene, bortsett fra at matrosene i større grad så flere filmer og hadde en mer "kosete" atmosfære. Brus og godteri<sup>32</sup> var sentralt i disse tilfellene i matrossalongen, og de var relativt avslappet i de noen ganger overfylte sofaene<sup>33</sup>. Besetningen fortalte at forskjellene i atmosfæren kommer av at offiserene alltid har "øyne i nakken". Det vil si at de alltid har noen over seg, mens matrosene på sin side ikke har noen overordnede i sin salong. Offiserene snakket mer om jobb sammenlignet med matrosene noe som kan knyttes til besetningens forklaringer om at offiserene har øyne i nakken<sup>34</sup>. Alderen kan også innvirke på dette, eller at offiserene opplever at de må benytte tiden i salongen til jobbsamtaler. Årsaken kan sees i lys av profesjonsidentiteten som samtlige skal identifisere seg med og handle i tråd med, men kravet til å handle i tråd med denne er større hos ledere (FFOD 07). Erfaringene antyder at offiserene handler i tråd med profesjonen, også på "fritiden"<sup>35</sup>. Personellet har hele tiden på seg uniform, unntatt når de er på trening og det kan tenkes at dette forsterker følelsen av at de skal handle i tråd med forventningene de har på seg som ledere og som militært personell.

De hierarkiske skillene om bord blir redusert i uthavn<sup>36</sup>, noe som ble fremhevet av flere. Samtlige jeg snakket med nevnte uthavn med entusiasme og noe de så frem til. Uthavnene gjør det mulig for besetningen å være sammen uten hierarkiske skiller, noe flere verdsatte. Besetningen har også mulighet for dette om bord på båten, ved at de kan sette seg i spisemessen og se på film sammen. I tillegg er det "nier'n" én gang i uken; hver onsdag kl.21 blir det satt på film i offisersmessen, hvor det blir servert noe å spise.

---

<sup>32</sup> Om bord er det en kiosk som er åpen to til tre ganger i uken. Her blir det solgt alt fra tannkrem til sjokolade.

<sup>33</sup> Det var til tider mange i salongen og dermed trangt om plassen i salongene.

<sup>34</sup> Jeg opplevde at offiserene hadde en god stemning og avslappet atmosfære i salongen, og at realiteten ikke er like "hard" som beskrivelsene gir uttrykk for.

<sup>35</sup> Selv om jeg omtaler det som fritid i denne oppgaven, kom det frem under feltarbeidet at man er "på" hele døgnet, og man vet aldri hva som kan skje. Fritid i denne oppgaven innebærer derfor tiden utenfor vakt og arbeidsoppgaver, for å tydeliggjøre et skille.

<sup>36</sup> Uthavn refereres til alle havner som ikke er "hjemmehavn", og gjelder både inn- og utland.

Her samles flere, uavhengig av nivå i hierarkiet og mange kommer innom selv om de ikke skal se film. I tråd med økt fokus på relasjoner mellom over- og underordnede<sup>37</sup>, antyder dette et ønske om å redusere skillet mellom gradene. De overordnede og underordnede står i et gjensidig avhengighetsforhold til hverandre og det skilles i dag mindre grad mellom de som tenker og handler (Johnsen & Lunde, 2011; Sookermany, 2011a, s.481).

#### 4.2 Livet om bord på en fregatt

Besetningen fortalte at de har en svært variert hverdag, både når det gjelder arbeidsoppgaver og seilingsmønster. Det er ikke et fast mønster for når de er ute, men noen kunne fortelle at de i løpet av det siste året hadde vært ute på sjøen i totalt åtte måneder. Vaktordningene varierer fra ulike seilas, og kan variere mellom ulike detaljer. Under øvelsen jeg gjennomførte feltarbeid på gikk noen "dagmenn", mens andre hadde 4/8 vakter. Dagmenn har 12 timersdager, hvor de er på fra 8 om morgenen til 8 om kvelden. I samtaler med personell som gikk dagmenn, ble jeg fortalt at de til en viss grad kan styre hverdagen sin selv så lenge de gitte arbeidsoppgavene blir utført. Vaktordningen 4/8 innebærer at man er på vakt 4 timer og 8 timer av. Det kan imidlertid oppstå uforutsette oppgaver som påvirker fritiden, samtidig som flere i besetningen har arbeidsoppgaver utenom vakt.

Hver dag henges det opp en dagsplan over øvelser, møter, og lignende, som gjør at de fleste vet hva de skal gjøre på ulike tidspunkter<sup>38</sup>. Det kan imidlertid oppstå uforutsette oppgaver, som vil påvirke besetningens fritid. På øvelser som den jeg deltok på er det flere mindre øvelser, både felles for hele båten som enhet og innad i de ulike detaljene. Fordi de ansatte går ulike vakter, foregår derfor øvelser også i noens frivakter. Videre er det tilfeller der arbeidsoppgaver blir utsatt, som gjør at man ikke får den fritiden man trodde man skulle få. Et eksempel fra feltarbeidet var under påfylling av drivstoff; et tidspunkt ble bestemt, men fordi mye skal koordineres, som for eksempel med et annet

---

<sup>37</sup> Johnsen & Lunde (2011).

<sup>38</sup> De ulike detaljene har også møter om morgenen for å gå gjennom hva de skal gjøre og fordele arbeidsoppgaver.

fartøy eller bunkringsanlegg<sup>39</sup>, blir ikke alltid tidsperspektivet som planlagt. Personell med arbeidsoppgaver knyttet til dette vil dermed få mindre fritid enn de på forhånd trodde. De får ikke benyttet den tapte tiden til noe, og må kanskje stå på "vent" fordi et nytt tidspunkt ikke er fastsatt.

Bespising foregår på faste tider, hvor det er to bordsetninger for hvert måltid. Påtroppende spiser på den første bordsetningen, mens avtroppende spiser i den andre. Det blir servert fire hovedmåltider i løpet av et døgn, med 6 timer mellomrom. Det er som regel enkel mat tilgjengelig i messene slik at besetningen kan spise mellom måltidene dersom de ønsker og har tid til det.

#### 4.3 Muligheter og tilrettelegging for trening

Jeg vil i det følgende illustrere treningsfasilitetene om bord, og ut fra besetningens forklaringer beskrive hvordan de opplever mulighetene for trening. Tilretteleggingen for trening er ulik fra hvilken fregatt man er om bord på. Fregatten jeg gjennomførte feltarbeidet på hadde tre "treningsrom", samt at det var en tredemølle og en romaskin på båten utenom disse rommene. Det største treningsrommet er hangaren, som besetningen kan bruke fordi fregatten ikke har et helikopter om bord. I tillegg bruker de et ammunisjonsrom som styrkerom, og har et lite rom med sykler og romaskiner. Sistnevnte er det eneste rommet som i utgangspunktet er ment som treningsrom.

I hangaren var det tredemøller, spinningsykler, romaskin, diverse utstyr for å trene styrke, og bokseutstyr. Styrkerommet er utstyrt med både frivekter og apparater, samt diverse treningsutstyr<sup>40</sup>. På grunn av rommets størrelse, er det imidlertid satt en begrensning på at maksimalt tre personer kan trene av gangen.

Ved siden av tredemøllene, og ved inngangen til styrkerommet og treningsrommet, hang det lister besetningen kunne skrive seg på, på det tidspunktet de ønsket å trene. Det hang en liste for dagen og neste dag, hvor tidspunktene var delt inn i halvtimer.

---

<sup>39</sup> Et anlegg på land for å fylle drivstoff.

<sup>40</sup> Diverse treningsutstyr som 'chin up bar' og 'ab wheel'.

Det er mulig å trene uten å skrive seg opp, men de fleste skriver seg opp, slik at de vet at det er ledig på tidspunktet de ønsker å trene.

#### 4.4 Rammebetingelser: Styringsdokumenter og retningslinjer fra Forsvaret

Forsvarets ansatte har krav på å trene to timer i uken i arbeidstiden, "når tjenesten tillater det" (Forsvaret, 2015). I tråd med dette fortalte flere ansatte at de får satt av to dager i uken til trening, når de ligger til kai. Det er spesifikke dager og tidspunkter hvor de kan gå tidlig fra jobb for å trene. Menige, på sin side, er pålagt å trene to ganger i uken. I samtaler ble jeg fortalt at menige kontrolleres om de gjennomfører øktene. Når fregatten ligger til kai blir det satt av tid for øktene, men fordi noen alltid er på vakt kan ikke alle delta hver gang. Dette blir løst ved at MTA<sup>41</sup> får melding om hvem av de menige som kommer bort, slik at det sjekkes at alle har kommet. Det er lagt opp til fellestrening på disse øktene, men dersom den enkelte har et eget treningsopplegg får de tillatelse til å følge det i stedet. En overordnet fortalte at hensikten er at de menige skal trene, men at hva de trener ikke er av betydning. På denne måten åpnes det for et handlingsrom, hvor det i tråd med oppdragsbasert ledelse og desentralisering gis frihet innenfor visse rammer (Johnsen & Lunde, 2011). Som erfaringene viser, aktiveres handlingsrommet på alle nivåer i hierarkiet. Det er imidlertid et interessant skille mellom ansatte og menige, hvor de ansatte har et større handlingsrom. I FFOD 07 (s.163) står det at oppdragsbasert ledelse innebærer at "myndighet skal desentraliseres så langt som mulig og forsvarlig" (min utheving). Videre skal samtlige, i tråd med profesjonsidentiteten, identifisere seg med denne og har et eget ansvar for å utdanne seg og trene slik at man behersker rollen sin best mulig (FFOD 07, s. 157). Besetningens egne erfaringer, kombinert med Forsvarets styringsdokumenter antyder dermed større tillit til personell som har lengre erfaring innenfor institusjonen. Dette praktiseres ved at de med lengst erfaring og/eller utdanning (her ansatte) får et større handlingsrom, sammenlignet med menige.

---

<sup>41</sup> MTA er forkortelse for *militært treningsanlegg*, og er treningssenteret til Sjøforsvaret på Haakonvern hvor besetningen er stasjonert.

Videre er det interessant hvordan treningen til de menige blir lagt opp med fellestreninger. Dette gjenspeiler i større grad det moderne hvor alle måtte gjennom den samme treningen. Valgfriheten åpner imidlertid for et handlingsrom, men fellestreningene viser en måte for Forsvaret å i større grad kontrollere handlingene til de med minst trening, utdanning og erfaring i institusjonen.





## 5. Betydningen av fysiske ferdigheter

I dette kapitlet vil jeg først gjøre rede for "idealsoldaten", slik det ble beskrevet i intervjuer. Deretter vil jeg fremstille besetningens oppfattelse av begrepet *fysisk form*, for så å gjøre rede for erfaringene deres knyttet til fysiske krav. Til sist vil jeg fremstille besetningens holdninger til Forsvarets fysiske testordning.

### 5.1 Idealsoldaten

For å få en forståelse av hvilken betydning fysiske ferdigheter har for personellets vurderinger av hverandre, spurte jeg informantene om de kunne beskrive "idealsoldaten"<sup>42</sup>. Informantene poengterte imidlertid at de ikke benytter begrepet *soldat*, men i stedet bruker *ansatt* og *vernepliktig/menig*. Dette reflekterer tenkningen i den pågående transformasjonsprosessen, hvor innsatsforsvaret som vi i dag står ovenfor, fokuserer på profesjonalitet (Sookermnay, 2011a). Begrepsbruken aktiverer beskrivelsen profesjonsidentiteten, som innebærer at "*alle i uniform omfattes av kravet om å identifisere seg med den militære profesjonen og å handle i samsvar med profesjonens verdier og holdninger*" (FFOD07, s.162, min utheving). Dette reflekterer hvordan det å være soldat blir sett på som et profesjonelt yrke (Gustavsen, 2012, s.4).

Følgelig spurte jeg informantene om hva som kjennetegner en god *menig/vernepliktig*, en god *offiser* og hvilke egenskaper som er viktig hos en *ansatt* om bord. Det viste seg at det var noen fellestrekk om hva som er viktige egenskaper uavhengig av nivå i hierarkiet, som eksempelvis å være omgjengelig og ha et stabilt humør. Videre var det egenskaper som vektlegges annerledes hos en god *menig*, sammenlignet med en god *offiser*. I det følgende vil jeg basert på informantenes beskrivelser først fremstille en god *vernepliktig* og deretter en god *offiser*.

---

<sup>42</sup> Jeg vil ikke her diskutere hvem *idealsoldaten* er, men i tråd med IE synliggjøre styringsrelasjoner i koordineringen av hvordan informantene handler – her i måten de snakker på.

### 5.1.1 Den ultimate vernepliktige

Overordnede beskrivelser av en god vernepliktig, kan oppsummeres i et befals utsagn, slik:

Den *ultimate* vernepliktige er pliktoppfyllende, i god fysisk form, ansvarsfull, og ønsker å gjøre sitt beste hver dag, og i hver arbeidsoppgave.

Beskrivelsen gir et generelt bilde av den ultimate vernepliktige, hvor det ikke tillegges noen spesifikke ferdigheter. Heller viser beskrivelsen hva som *forventes* av den vernepliktige. Dette reflekterer tenkningen i innsatsforsvaret, hvor ferdigheter er kontekstuelle (Sookermany, 2011a). Ferdigheter og kunnskap blir sett i lys av begrepet vane, som impliserer en kroppslig kunnskap utviklet gjennom praktisk erfaring. Tilegnelsen av kunnskap er en prosess hvor den enkelte deltar i den bestemte situasjonen og lærer gjennom denne erfaringen. Det vil også si at en ekspert på et felt, kan være en nybegynner på et annet felt og ferdigheter kan dermed ikke generaliseres. Utsagnet ovenfor tillegger imidlertid den vernepliktige en forventning om én ferdighet, der den overordnede nevner "god fysisk form". Jeg spurte informanten hva han så på som god fysisk form, hvor han forklarte følgende:

I henhold til forsvarets krav. Med tretusenmeter, at du skal ha en viss utholdenhet, hvis du skjønnte at, altså at du består tretusenmeterkravet, og hang ups, og sit ups og push ups.

Informanten aktiverer på denne måten forsvarets fysiske testordning<sup>43</sup>, både i hva han anser som god fysisk form og i beskrivelsen av den ultimate vernepliktige. Den fysiske testordningen er en tekst i en materiell form, som beskriver fysiske tester vernepliktige må gjennomføre. Det er imidlertid ingen krav utenom at den må gjennomføres. Ved at informanten mener en god vernepliktig består de fysiske testene, tillegger han de vernepliktige en større forventning enn det som tilsies i dokumentet<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Forsvarets fysiske testordning består for de i førstegangstjeneste av 3000m løp, push ups, pull ups og sit ups. Forsvarets ansatte må årlig gjennom en fysisk befalstest hvor de kan velge mellom 3000m løp, 20km sykling, 10 km langrenn, 500m svømming eller ferdighetsmerker (Aandstad & Kirknes, 2015). Det har blitt utarbeidet et forslag til en ny testordning som er vedtatt, men foreløpig ikke implementert (Testutvalget, 2014).

<sup>44</sup> Betydningen av fysiske ferdigheter vil jeg diskutere ytterligere i kapittel 8.

Det var imidlertid én overordnet som skilte seg fra de andre informantene og benyttet begrepet soldat. Om sin egen begrepsbruk fortalte han følgende:

En soldat er for meg et produkt. Et produkt du tar med inn i boksen din for å løse oppdragsporteføljen. Så du har en boks med soldater, ikke sant. Altså enheter som skal oppfylle, ting du kan bruke. Så på en soldat tenker jeg undergitte produkter. [...] når du får én, eller tjue, så må du først gjøre opp en mening; Hvor ligger fyren? Hva er greia? Det er for meg konseptet soldat.

En idealsoldat derimot, det hevdet han at man ikke kan ha, fordi *"alle vet, at jo mer mangfoldig og forskjellig folk er, jo bedre produkt får du"*. Han mente at en god soldat er lojal og *tilpasningsdyktig*, for med det kan du få til *hva* som helst. Når det gjaldt fysisk trening, ble det belyst slik:

Opp mot fysisk fostring, så vil jeg si at hvis soldaten også trener, så er det mindre sjanse for at han går inn i en slags depresjon. Ved å trene så får du nullstilt deg. Det er også viktig, at den soldaten gjør. At han selv, en god soldat da, som jeg sa, er tilpasningsdyktig, og lojal. Men at han agerer, at han gjør ting for å ta vare på seg sjøl. Det er viktig.

Den overordnede beskrivelse reflekterer dagens behov for adaptivitet, ved at han ser på en god soldat som tilpasningsdyktig. At en soldat må agere og ta vare på seg selv, antyder hvordan informanten erfarer et handlingsrom for de vernepliktige. Med et handlingsrom, uten retningslinjene og levereglene som kjennetegnet invasjonforsvaret, blir det viktigere at soldaten kan ta vare på seg selv. Dette reflekterer hvordan profesjonsidentiteten tilsier at samtlige har et ansvar for å *"utdanne seg og trene slik at de behersker rollen sin best mulig"* (FFOD 07, s. 157). Det er interessant hvordan den overordnede aktiverer mangfoldsdiskursen. Ved å si *"alle vet at jo mer mangfoldig..."* ser det ut til at holdningen koordineres av politiske styringsdokumenter og målsettinger. Måten han aktiverer mangfoldsdiskursen på antyder at han fokuserer på den funksjonelle faktoren til hvorfor mangfold er viktig. Dette antyder ikke bare et rom for mangfold, men også et opplevd behov for mangfold for å best kunne gjennomføre oppgaver fregatten kan stå ovenfor.

I en beskrivelsen av hvem overordnede ville ansatt, fortalte en informant følgende:

[...] Jeg vil si, en fyr som kanskje er i god fysisk form da. Hvis du ser på dem. Det er også en *holdning*. Hvis det er en sånn halvslapp dassfyr, så må du se; Hvor ofte er du syk? Hva slags dårlig vaner er det du har? Hvordan en person ser ut, det kan si *litt*, ikkeno' eller mye, men du må sette det i *kontekst*. Jeg må se hvilken jobb jeg faktisk skal bruke vedkommende i. Du trenger nødvendigvis ikke å trene så lenge du har en "okey" livsstil som gjør at du holder robustheten oppe, hvis det er det som kreves i jobben din. Men det er ikke sånn at hvis det kommer en overvektig dude at jeg bare avskriver'n helt. Ikke i det hele tatt. Det kan hende han bare har en 'jojo'<sup>45</sup> liksom, hehe, det er ikke det. Hvis du tenker vekt-utseendemessig, så er jo noen av de beste jeg har, de er jo gode, runde karer som liker en ekstra muffins. Men de, hva skal du si for noe, de kompensere robustheten med noe annet. Så det er veldig situasjonsavhengig det spørsmålet der. Det finnes ikke noe fasit da.

Utsagnet viser noe interessant om tekstens betydning og makten den har. Informanten forklarer hvordan han først ser på hva jobben han skal bruke soldaten i innebærer, for så å plassere en soldat i denne jobben som har de ferdighetene som kreves. Dette synliggjør hvordan stillingsbeskrivelsen koordinerer handlingene hans, i form av hvem han ville ansatt. Utsagnet reflekterer også hvordan kunnskap i innsatsforsvaret er kontekstuell, og hvordan spesialiserte ferdigheter og ekspertise sees på som sentralt for forsvaret å løse oppgavene de kan stå ovenfor (Sookermany, 2011a ). Måten informanten anser fysisk form som en holdning, er også interessant. I FFOD 07 påpekes det hvordan ferdigheter måles etter den enkeltes handlinger, hvor informanten tillegger fysisk form som en handling han måler soldatenes ferdigheter etter. Samtidig aktiveres synet på soldaten i innsatsforsvaret, hvor soldaten ikke kun måles i fysisk robusthet, men at soldaten blir sett på som en helhet, hvor det mentale og det fysiske henger sammen (Sookermant, 2011a). En robust soldat i militæret vi står ovenfor i dag, tar initiativ, handler fleksibelt og selvstendig (ibid., s. 482). Beskrivelsen bekrefter den generelle omtalen av "den ultimate vernepliktige" som jeg fremstilte først i kapittelet. Det antyder at det ikke eksisterer en idealsoldat med spesifikke ferdigheter, som gir rom for at flere kan identifisere seg med idealsoldaten<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> "Jojo" er et kjent begrepet i fregattvåpenet, som innebærer at man legger på seg når man kommer om bord, og går ned igjen når man kommer på land. Informanten beskrev selv hva han mente med "jojo".

<sup>46</sup> Dette vil jeg drøfte ytterligere avslutningsvis i oppgaven.

### 5.1.2 Offiseren og mellommenneskelige forhold

De underordnede forventer at offiserene skal være faglig dyktig, samtidig som de skal behandle andre på en god måte. Offiserene skal være rettferdige, gi ris og ros ved behov, og se hvert enkelt individ. En underordnet beskrev en god offiser slik:

Han er ganske ny da, men han har tatt ting så lett. Også er det litt den der, vi jobber så tett på at du kan ikke drive med den kommanderingen, selv om vi begge er ansatt og han har høyere grad enn meg. Han klarer å skille mellom det å si fra, men samtidig være gode venner liksom. Jeg vet at hvis det er noe som har skjedd med meg, eller noe jeg misliker om bord, så kan jeg gå til han, og han hjelper meg. Han er på en måte sjefen min. Han kan være streng, men allikevel. Vi fyller inn hverandre veldig godt. Spiller hverandre gode.

Utsagnet og beskrivelsene ovenfor reflekterer redegjørelsen av dagens ledelsesideal, hvor begreper som medansvar, toleranse, fleksibilitet, og innsikt i mellommenneskelige forhold og kommunikasjon står sentralt (Johnsen & Lunde, 2011, s.48). Informanten antyder også et ønske om å redusere skillet mellom under- og overordnede, utenom den nødvendige ordregangen. På denne måten speiles det gjensidige avhengighetsforholdet mellom over- og underordnede<sup>47</sup>, hvor informanten også mener at de "spiller hverandre gode". Det er også interessant hvordan den underordnede tillegger *erfaring* betydning. Informanten starter med å si at "*han er relativt ny, da*", som at det er overraskende eller at det trekker ned at en offiser er ny. Dette er i tråd med dagens syn på den militære profesjonen, hvor det er fokus på individenes ferdigheter og man skal være eksperter (Sookermany, 2011a). Som tidligere nevnt opparbeides dette gjennom kontekstuell kunnskap, hvor erfaring er sentralt for å opparbeide kunnskap.

## 5.2 Fysisk form

For å skape en refleksjon rundt trening og fysiske ferdigheter, spurte jeg informantene hva de la i begrepet *fysisk form*<sup>48</sup>. Som jeg viste i kapittel 5.1 definerte et befall fysisk form som at man skal bestå forsvarets fysiske krav. Dette ble også aktivert av annet

---

<sup>47</sup> Johnsen & Lunde (2011, s. 45).

<sup>48</sup> Datamaterialet viste en interessant forskjell på alle nivåer i hierarkiet, som er årsaken til at jeg i denne delen har valgt å skille mellom underordnede (menige og matroser), befall og mellomledere.

befal, samtidig som de mente at det innebar å være i stand [god nok fysisk form] til å gjøre jobben de er satt til å gjøre.

En mellomleder uttrykte at god fysisk form er individuelt og avhenger hva den enkelte har fokus på. Han fortalte at dersom man fokuserer på å løpe, er man ikke dårlig form dersom man ikke løfter 100kg i benkpress, og motsatt; man trenger ikke å løpe 3000m under elleve minutter for å være i god fysisk form.

Befalets beskrivelse er tydelig påvirket av en institusjonell diskurs, hvor det snakkes i tråd med retningslinjer fra Forsvaret. Dette gjenspeiles også i mellomlederens beskrivelser, men det er likevel en interessant forskjell; mellomlederen tillegger individet betydning, og omtaler begrepet etter hva den enkelte fokuserer på i treningen sin. Mellomlederens beskrivelse vil jeg diskutere nærmere i kapittel 8.

Underordnede var derimot mer vage i svarene sine. En informant så på begrepet som det å være "sunn" og at man er "aktiv", mens en annen fortalte følgende:

I: Du trenger ikke se bra ut for å være i god fysisk form. Du kan være en 'racer' på å ro, løpe, være sterk som en okse, du trenger ikke å se bra ut av den grunn. Så alle kan være i god fysisk form.

F: Så det er det å være sterk eller ha god utholdenhet du legger i det?

I: Ja.

Utsagnet viser hvordan informanten aktiverer en sivil diskurs ved å snakke den ned. Han hevder at den ikke er viktig, men måten han snakker på tyder på diskursen er tilstede i hans oppfattelse av begrepet. Samtidig viser utsagnet hvordan informanten snakker i en institusjonell diskurs, hvor begrepet fysisk form, i tråd med retningslinjer fra Forsvaret innebærer å være sterk eller utholdende.

Avhengig av hvor i hierarkiet informanten befinner seg er det et skille i beskrivelsene. Det er tydelig at overordnede må å snakke på aktiverer den institusjonelle diskursen i større grad. I tråd med profesjonsidentiteten viser dette at man høyere opp i hierarkiet forventes å i større grad ha implementert Forsvarets holdninger og verdier.

Videre er det interessant hvordan samtlige informanter knytter fysisk form til Forsvarets fysiske krav og fysiske tester, og tydelig påvirkes av en institusjonell diskurs. Som jeg vil drøfte avslutningsvis i oppgaven, viser dette hvordan de fysiske testene koordinerer handlingene til samtlige i hierarkiet. Det ser ut til at mellomledere balanserer retningslinjer ovenfra og mangfoldet nedenfra ved å aktivere teksten i handlingene sine, men også tillegger den enkelte betydning i form av hva den enkelte fokuserer på i treningen sin. På den måten åpnet mellomledere et rom for ulike verdier, interesser og fysiske ferdigheter nedenfra i hierarkiet.

### 5.3 De ansattes opplevelse av fysiske krav

Med en hensikt om å undersøke betydningen av fysiske ferdigheter i hvordan besetningen opplever det som reelt og viktig, spurte jeg informantene om deres opplevelse av fysiske krav om bord. Underordnede knyttet spørsmålet til hvilke krav de sto ovenfor på jobb i hverdagen. De mente at de ikke hadde noe særlig fysiske krav om bord, og hevdet at jobben deres ikke krevde fysiske ferdigheter. Det var imidlertid én tjeneste samtlige trakk frem; røykdykkertjenesten. Røykdykkernes oppgaver og fysiske krav var fremtredende i både feltsamtaler og under intervjuer. Røykdykkerne har reelle fysiske krav knyttet til sin tjeneste, og dersom disse ikke ivaretas kan dette få fatale konsekvenser, i verste fall handle om liv og død<sup>49</sup>. Under havariøvelser må røykdykkerne gå inn i røyksonen og frakte skadd og såret personell ut, noe de selv beskrev som svært fysisk krevende. I tråd med dette fortalte en røykdykker at røykdykkingen var det eneste kravet han sto ovenfor i tjenesten, med mindre *”man finner på noe sjæl”*. Etter flere spørsmål rundt fysiske krav kom det imidlertid frem hos noen av de underordnede, at de kunne stå ovenfor løfting og bæring i ulik grad i hverdagen. I tillegg fortalte de at de må bestå den årlige fysiske testen. En informant forklarte sin erfaring av fysiske krav slik: *”De er vel kanskje ikke så mye tilstede. Det eneste kravet er vel at vi skal løpe tretusenmeter én gang i året”*. I sammenheng med dette var det flere som ga uttrykk for at de fysiske kravene i testordningen var så lave at det

---

<sup>49</sup> For å bli røykdykker må man gjennom både fysiske og teoretiske tester. Jeg vil ikke gjøre rede for testene røykdykkerne må gjennom før de blir røykdykkere, men jeg vil fremstille oppgavene de har om bord slik de selv fortalte.



ikke var behov for å trene mot testene for å bestå. Videre hevdet de underordnede at man ikke trenger å være i god fysisk form for å kunne gjøre en god jobb på fregatten. Dette ble begrunnet med at de i hverdagen så å si har en sivil jobb, hvor man jobber 8 til 4. Man trenger ikke fysiske ferdigheter da, gjør man det?

Overordnede hevdet noe annet. Et befal fortalte blant annet at de fysiske kravene han står mest ovenfor på båten er *"en blanding av utholdenhet og styrke, med tanke på det å bære og frakte skadd personell rundt på en trang og utfordrende båt"*. Jeg spurte videre om dette var noe alle om bord burde være i stand til å gjøre, hvor jeg fikk et raskt og konkret *"ja"*. Videre la han til: *"alle skal kunne redde kameraten sin"*.

Mellomledere bekreftet denne holdningen, og hevdet at *samtlig*e om bord står ovenfor fysiske krav. De knyttet kravene til krise- og krigssituasjoner, noe alle må være forberedt på, til enhver tid. De mente at for å være forberedt, må man trene. Og man må trene spesifikt. En mellomleder forklarte det slik:

Vi må trene mer jævlig. Folk må kjenne på hvor jævlig disse tingene er – i enda større grad enn vi gjør nå, og over lengre tid. Sånn at de skjønner det selv. For da blir det; for å fungere i *'worst case'*, må jeg trene i *'worst case'*.

De overordnede speiler på denne måten tenkningen i innsatsforsvaret, hvor det er en oppfattelse av at det er behov for ferdigheter som raskt kan benyttes i uforutsigbare scenarioer (Sookermany, 2011a, s.474). De skal være forberedt på å stride hvor som helst og når som helst (Sookermany, 1999, s.8).

Samtidig aktiveres dagens ledelsesstrategi med oppdragsbasert ledelse<sup>50</sup> på den måten at informanten legger ansvaret over på den enkelte.

Han mener at fregatten som enhet bør trene spesifikt mot de mest fysisk krevende oppgavene de kan stå ovenfor, slik at den enkelte selv kan kjenne på hvordan det føles. Dette reflekterer synet på ferdighet i innsatsforsvaret, som bygger på kunnskap tilegnet gjennom praktisk erfaring (Sookermany, 2011b). Informanten antyder at besetningen

---

<sup>50</sup> I FFOD 07 (s. 163) står det at Forsvarets grunnleggende ledelsesfilosofi er oppdragsbasert ledelse. Sjefer skal angi hva som skal oppnås og hvorfor det skal oppnås. Innenfor de gitte rammene skal den underordnede gis frihet til å løse oppdraget, der det også påpekes at *"myndighet desentraliseres så langt som mulig og forsvarlig"* (ibid.).

kan ta de rette valgene for sin egen trening etter at de har tilegnet seg en praktisk erfaring.

Kontrasten mellom under- og overordnede, der de underordnede i liten grad knytter fysiske ferdigheter til krise- og krigssituasjoner kan belyses ut fra synet på den militære profesjonsidentiteten. Ledere skal ha implementert den militære profesjonen i større grad og handle i tråd med denne, som i utsagnet ovenfor ble utspilt i det institusjonelle språket. Overordnedes handlinger speiler på denne måten Forsvarets oppgaver og regjeringens fokusområder de siste årene<sup>51</sup>, hvor det ser ut til at mellomledere aktiverer retningslinjene om at individene og enhetene skal være fleksible og adaptive og være forberedt på komplekse oppgaver (Sookermany, 2011b).

#### 5.4 Fysiske tester

Underordnede ga uttrykk for at de fysiske testene ikke var utfordrende og det var flere som ikke så hensikten med det fysiske kravet. De hevdet at de ikke trente rettet mot det å prestere på de fysiske testene og at de ikke ble motivert av det fysiske kravet. Noen ga uttrykk for at de anså kravet som så lavt at de ikke trodde det var knyttet til stridsverdien. Da jeg spurte om hva informantene trodde var årsaken til kravet, ble det argumentert med at *"vi er jo i Forsvaret"*. I forlengelse av dette ble det hevdet at det ikke var konsekvenser dersom man ikke besto. Flere fortalte at de *"hadde hørt"* at konsekvensen av å ikke bestå ville gjøre at de ikke kunne søke seg til nye jobber og at de ville få en prøvetid til å ta testen på nytt slik at de ikke mistet jobben de allerede hadde. En diskusjon utspant seg rundt dette temaet i en feltsamtale, hvor noen hevdet at det ville ha en konsekvens, mens andre hevdet at det i virkeligheten ikke har en konsekvens. Under intervjuene snakket imidlertid informantene i en institusjonell diskurs, som viste noen interessante aspekter knyttet til de fysiske testene. En mellomleder fortalte at han valgte den aktiviteten han selv opplevde han var best i og på den måten kunne oppnå best karakter. Dette gjaldt også underordnede, som opplevde at de fysiske testene ble en *"snakkis"*, noe jeg også erfarte gikk igjen i flere feltsamtaler. En underordnet fortalte at

---

<sup>51</sup> Som jeg har beskrevet i kapittel 2.

hun "*ikke kunne brydd seg mindre*", men allikevel følte et press på å prestere. Hun ga også et uttrykk for at hun synes fokuset rundt de fysiske testene var *ubehagelig*.

Dette viser hvordan alle nivåer i hierarkiet knytter de fysiske testene til prestasjon. Alle ønsker å prestere og alle ønsker å gjøre det best mulig. Som nevnt er det kun et krav fra Forsvaret at ansatte skal være over minimumskravet, og presset om å prestere kan dermed tyde på en institusjonell forventning om at man skal prestere på de fysiske testene. Det er interessant hvordan tekstens betydning her ser ut til å bli underordnet den institusjonelle forventningen, som her kan knyttes til Smiths (2005) begrep om institusjonell diskurs<sup>52</sup>. Den institusjonelle forventningen impliserer en felles måte besetningen tenker, snakker og handler på. Betydningen av den institusjonelle forventningen vil jeg diskutere avslutningsvis i oppgaven.

---

<sup>52</sup> Smith (2005) viser til institusjonell diskurs som en måte å snakke om virksomhet på. I forlengelse av den institusjonelle diskursen og i tråd med besetningens erfaringer, kan den institusjonelle forventningen knyttes til en felles diskurs, en felles måte besetningen snakker om arbeidet sitt på.

## 6. Treningsmiljøet

I forrige kapittel viste jeg hvordan besetningen identifiserer seg med profesjonsidentiteten og at de snakker i en institusjonell diskurs. Den institusjonelle diskursen antyder en institusjonell forventning til fysiske ferdigheter, som viser en felles måte besetningen tenker, snakker og handler på. I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for besetningens treningsmotivasjon, både i form av hva de motiveres av og hvordan trening blir prioritert. På den måten vil jeg vise hvordan besetningens holdninger og handlinger koordineres.

### 6.1 Ansattes aktivering av sivile treningsregimer

Flere i besetningen fortalte at treningsmotivasjonen deres i stor grad handlet om utseendet<sup>53</sup>. De trente styrke fordi de ønsket større muskler og bli mer markert. Dette knyttet de til *fitness*, hvor de viste til "*bikinifitnessutøvere, Mr.Strongguy, og andre som går på scenen for å vise frem kroppen sin*". Informantene poengterte at de ikke så på dette som *sunt*, og at det verken var en fettprosent de strebet etter, eller mente andre i besetningen burde opparbeide seg, men det var dette de ble *motivert av*. Det kom frem at de benyttet instagram og snapchat<sup>54</sup> og på den måten ble påvirket. Et befall forklarte dette slik:

Det var veldig kjekt å trene der [INTOPS]<sup>55</sup>, jeg fikk veldig lyst til å trene. Så bestemte jeg meg for at når jeg kommer hjem, da skal jeg ha PT [personlig trener]. Og det gjorde jeg. Det hjalp veldig å få PT. Hun hjalp meg å få den dørstokknekkene vekk.[...] I begynnelsen besto 'snapchaten' min bare av trening. Det var en *win* for meg. Å vise at jeg endelig kom meg skikkelig, og det var resultater ganske kjapt. At jeg kunne det her. [...] Når jeg kom tilbake igjen her da, etter to måneder, så begynte alle å spørre meg; 'Hvordan gjør du det? Kan jeg trene med deg?'. Så da fikk jeg den

---

<sup>53</sup> Her er det sentralt å påpeke at dette ikke gjaldt mellomledere. Dette vil jeg diskutere senere i kapitlet.

<sup>54</sup> Smith (2006, 66) bruker tekst til å referere til alle former for ord, bilder eller lyder, som er satt inn i en materiell form som gjør at det kan bli lest, sett, hørt osv. Instagram og snapchat kan derfor bli sett på som tekst. Dette er applikasjoner som hovedsakelig benyttes til å sende bilder og filmer.

<sup>55</sup> INTOPS er forkortelse for internasjonale operasjoner.

mestringsfølelsen, at dette her er noe jeg vil drive med, for det var jævla gøy. Å vise noe jeg kunne til andre da.

Jeg følte meg som PT på båten og veldig mange så på meg som at jeg kunne dette her, så det var veldig kjekt. Etter det så har jeg holdt meg godt i trening.

Det er interessant hvordan informanten blir påvirket og motivert av det institusjonelle treningsmiljøet, men likevel velger et sivilt treningsmiljø etter INTOPS. Under samtaler med besetningen kom det tydelig frem at det var en oppfattelse at MTA på Haakonssvern har et godt tilbud om trening, og at de ansatte som jobber der har god kunnskap. Allikevel velger informanten å oppsøke et treningsstudio utenfor Forsvaret, for å få en personlig trener. Informanten forklarte at den personlige treneren drev med fitness, hvor han viser til en treningsform utenfor militæret. Det kommer også tydelig frem at informanten blir påvirket av sin personlige trener, med sin treningsfilosofi, hvor informanten videre påvirker andre om bord.

Som tidligere beskrevet ser man i innsatsforsvaret på ferdigheter som kroppslig og kontekstuell (Sookermany, 2011a). I tråd med dette, kan man se hvordan de ansatte ser på denne informanten som kunnskapsrik, basert på hans erfaring og kroppslige kunnskap. Resultatene han har oppnådd, gjør at han blir sett på som kunnskapsrik hvor de ansatte igjen aktiverer en ideologisk treningsform utenfor Forsvaret (Sookermany, 2011b, s. 10; Smith, 2005). At det er denne diskursen ansatte aktiverer, fremfor Forsvarets retningslinjer viser de ansattes handlingsrom og at det er aksept for egne verdier og interesser. Dette reflekterer transformasjonsprosessens kjennetegn med et redusert gap mellom det sivile og militæret, samtidig som det åpner for mangfold med faktorer som verdier, interesser og ulike fysiske ferdigheter. Besetningens erfaringer viser noe interessant om tekstens betydning. De påpeker at de benytter snapchat og instagram, altså materielle former for tekst, og at de på denne måten blir påvirket i handlingene sine. Denne teksten er utviklet på et annet sted og en annen tid (ekstralokalt), og virker generelt og standardiserende på handlingene deres. Treningen deres koordineres dermed translokalt. At det er denne teksten, og ikke en institusjonell tekst de aktiverer vil jeg diskutere avslutningsvis i oppgaven.

## 6.2 Helse i et sivil perspektiv versus fregattvåpenets retningslinjer

En annen treningsmotivasjon som ble fremhevet, var helse. Helsebegrepet identifiserer jeg med faktorer informantene tok opp i intervjuene, som innebærer fysisk og mental velvære, det å være i stand til å gjennomføre hverdagslige gjøremål samt å unngå å være overvektig<sup>56</sup>.

Overordnede nevnte "fregatttillegget" og "jojo-effekten" som et problem tilknyttet å være på en fregatt. Fregatttillegget er et kjent begrep for mange, som innebærer at man legger på seg når man kommer om bord. Uten at jeg skal diskutere dette, nevner flere at årsaken er mye god mat, at man spiser få, men stor måltider og dermed overspiser. Noen har også redusert hverdagsaktivitet og fysisk aktivitet generelt. Mange går ned disse ekstra kiloene når de igjen kommer på land, derav "jojo-effekten". Problemet med dette, mente informantene er at det hindrer de ansatte å komme seg gjennom mannehullene på båten, og det er vanskeligere for personellet å redde og frakte en skadd ansatt som veier for mye. Flere om bord hevdet at dersom man veier mer enn 125kg, må man skrive under en kontrakt som sier at man er innforstått med at man er for tung til å reddes. I forlengelsen av deres erfaring betyr det at fregattvåpenet har retningslinjer for helse og vekt, både i form av at det er fysisk umulig å komme seg gjennom mannehullene, og retningslinjer i form av at man ikke kan være for tung i forhold til resten av besetningen sine oppgaver. Dette var en oppfattelse blant flere jeg snakket med, og noe de tok opp på eget initiativ. Man kan da tenke seg at de ansatte opplever en følelse av at man ikke kan være overvektig knyttet til dette, og at de relaterer helsebegrepet til jobbprestasjon, men gjør de egentlig det?

Flere informanter fortalte at de trente for å få overskudd og for å prestere. Med tanke på settingen vi var i; en intervjusituasjon på arbeidsplassen deres, under en øvelse, var den første tanken min å ha overskudd til å prestere på jobb. Jeg spurte allikevel informantene hva de mente med dette, for at de skulle få mulighet til å fortelle med sine egne ord.

---

<sup>56</sup> Bruken av begrepet overvektig er basert på besetningens fortellinger og kan dermed ikke defineres. Hva informantene legger i begrepet vil imidlertid synliggjøres gjennom teksten.

Svaret jeg fikk var noe helt annet enn forventet; de knyttet overskudd og det å prestere til faktorer på *hjemmebane*. De ønsket å ha energi og være opplagt til å kunne være med barna, til å gå fjellturer, spille fotball og lignende. Jeg spurte også en informant spesifikt om overskuddet var for å prestere på jobb, hvor jeg da fikk et svar om at *"nei, egentlig tenker jeg mest hjemme"*.

Mellomledernes aktivering av et institusjonelt språk, kan tyde på en tradisjon i at fysiske ferdigheter er kulturelt forankret i institusjonen. Det opplevde handlingsrommet kan virke positivt for mangfold, på den måten at de ansatte har større valgfrihet. Samtidig ser det ut til at Forsvarets styringsrelasjoner virker dominerende for enheten, og at mangfoldet dermed ikke blir implementert i institusjonen.

### 6.3 Prioritering av trening

Prioriteringen av trening om bord varierte i stor grad, og var svært individuell. Dette ble blant annet gjenspeilet i en feltsamtale med en offiser, som uttalte at det er en *"aksept for å trene, men også aksept om man ikke har tid"*. Begrunnelsen om tid kom frem i flere feltsamtaler og intervjuer, og det er en tydelig aksept for at man ikke har *tid* til å trene. Som tidligere vist var det flere i besetningen som uttrykte at de ikke fokuserte så mye på trening, samt at de ikke opplevde hverdagen som fysisk utfordrende, og anså det dermed ikke som *viktig* å være fysisk utrustet i jobben. Samtidig kom det frem i intervjuer at de begrunnet fraværet av trening med at de ikke hadde *tid*, fordi de prioriterte jobb og søvn. Mange begrunnet det med vaktordningen de har, og at den i liten grad tilrettela for at de kunne trene, da de heller hadde behov for søvn. Samtidig kom det frem at flere med like vaktordninger prioriterte trening ulikt. Noen trente hver dag, mens andre ikke trente i det hele tatt. Hva de faktisk gjør, og hvem som gjør hva, er ikke det som er av interesse i IE, men *måten* de snakker om prioriteringen på, synliggjør flere interessante faktorer. For det første gjenspeiles Forsvarets retningslinjer om at de ansatte har krav på å trene *så langt det lar seg gjøre*; informantene sier ikke noe om en begrensning fra overordnede sine holdninger knyttet til trening, eller at de ikke får *lov*. Erfaringene er i tråd med desentralisert lederskap, hvor de ansatte tilsynelatende bestemmer treningen og prioriteringen sin selv.

Samtidig er det interessant hvordan de opplever at de må begrunne fraværet av treningen med *tid*, selv om det tilsynelatende var personell som trente ulikt, selv med like vaktordninger.

Flere i besetningen fortalte at de opplevde at samtlige om bord tenkte på trening, dog i ulik grad. Jeg spurte hva de trodde var årsaken til nedprioriteringen av trening, hvor informantene fortalte at de andre var *late*, og at de ikke *gadd*. Det er interessant hvordan det oppstår en kontrast mellom informantenes oppfattelse av *seg selv*, og *andre*.

Videre var det interessant hvordan en informant skilte seg ut i måten han snakket om sin egen trening; han begrunnet sitt *eget* fravær av trening med latskap. Denne informanten var i en situasjon hvor han selv hevdet å ikke lenger handle i tråd med profesjonsidentiteten, og følte heller ikke selv en tilhørighet til profesjonen på fregatten. Dette er en interessant faktor, som viser hvor sentral profesjonsidentiteten er for holdningene og handlingene til de ansatte. På den måten bekreftes den institusjonelle forventningen i form av at denne informanten er den eneste som ikke snakker i en institusjonell diskurs knyttet til prioritering av trening.

Prioritering av trening ble omtalt å være en helt annen under internasjonale operasjoner. Betydningen av trening og fysiske ferdigheter under internasjonale operasjoner vil jeg fremstille i det følgende.

### 6.3.1 Trening under internasjonale operasjoner

Trening under internasjonale operasjoner (heretter omtalt som INTOPS) ble fremhevet av flere i besetningen. Mange om bord påpekte at det var der jeg skulle vært med for å studere trening og betydningen av fysiske ferdigheter. Bakgrunnen var at de mente de trente mye mer og at treningsmiljøet var annerledes enn på et slikt seilas jeg var med på. En overordnet forklarte det slik;

Når vi er ute, da er det en helt annen, og det er veldig *synd* at du ikke får se. Når vi for eksempel er i internasjonale operasjoner, da er det en helt annen trenings, da er du på i *månedsvi* av gangen, da går alle inn i et sånt hjul. Du blir hekta på en eller annen måte. Hvor folk *kollektivt* tar deg med for å trene, eller så blir du litt sånn rar.



Utsagnet viser hvordan trening får større betydning i INTOPS. Jeg ble forklart at dette var fordi de hadde en hverdag som var mer forutsigbar sammenlignet med øvelsen jeg deltok på. Følgelig fikk de mer tid til å trene og de syns det var lettere å planlegge når de hadde mulighet til å trene. Samtidig fortalte flere at de ble motivert av å trene i varmen. Som det reflekteres i utsagnet ovenfor, var det imidlertid det kollektive fellesskapet på trening som ble vektlagt når besetningen fortalte om sine erfaringer fra INTOPS. En ansatt om bord fortalte han "egentlig ikke likte å trene", men at han ble dratt med av de andre om bord. Disse erfaringene antyder en institusjonell forventning om fysiske ferdigheter, da man blir "sett på som rar" dersom man ikke trener og at flere opplever en større av vektlegging av trening. Dette vil jeg diskutere ytterligere i kapittel 8.

Det er én gruppe om bord som ikke har det samme nevnte handlingsrommet knyttet til trening, men som jevnlig hadde felles treningsøkter; røykdykkerne. Ulikheten i røykdykkernes trening og de ansattes handlingsrom var svært fremtredende under feltarbeidet og ble bekreftet i måten forskningssubjektene snakket om røykdykkere på. Røykdykkernes trening vil jeg gjøre rede for i det følgende.

### 6.3.2 Den mest fysisk krevende tjenesten

Helt fra starten av feltarbeidet, allerede de første timene jeg var om bord ble jeg i en samtale med flere ansatte fortalt at røykdykkerne er de som er *best* trent av personellet og at det er de som trener mest. Røykdykkerne selv fortalte at de på en eller annen måte, trente sammen omtrent hver dag. Dette går blant annet ut på tassing<sup>57</sup>, og de må kunne båten i blinde. I tillegg hadde de én trening under seilaset som var mer omfattende enn de omtrent daglige treningsøktene. Røykdykkerne hadde på seg maske, kjeledress og gassflaske på ryggen, og gjennomførte flere ulike øvelser. De ble delt inn i to lag; forre og aktre havari – en inndeling som de er vant med. Jeg fikk selv delta på denne treningen, som gjorde at jeg fikk erfare hvordan treningene deres kan være.

---

<sup>57</sup> Tassing innebærer å frakte skadd eller såret personell.

Jeg ble med på et tilfeldig lag, og vi gjorde ulike øvelser som løping, burpees, knebøy med push press, og last man standing med push ups<sup>58</sup>. På denne treningsøkten ble et ekstremt høyt konkurranseinstinkt blant røykdykkerne, også hos meg som egentlig ikke hadde noe jeg skulle sagt. Lagene heiet hverandre frem og samtlige presset seg tilsynelatende hardt. Øvelsene legger opp til konkurranse, på den måten at vi på alle øvelser (utenom last man standing) konkurrerte forre mot aktre havari. Last man standing legger også opp til konkurranse, men dette var den eneste øvelsen vi konkurrerte individuelt.

Treningen viste flere interessante aspekter i lys av transformasjonsprosessen. Røykdykkerne gjennomgår den samme treningen uten individuell tilpasning, noe som i større grad ligner treningsregimet i invasjonforsvaret. Dette er i tråd med at Eriksen (2011, s.5) argumenterer for at soldaters ferdighetsutviklingsprosess fortsatt tilhører den tradisjonelle sfæren, hvor han viser til tradisjonelle kjennetegn som prosedyrer, standardisering og kollektiv verdiorientering (Sennet, 1998 i Eriksen, 2011, s.5). På denne måten kontrolleres røykdykkernes *handlinger*, ved at røykdykkerne har pålagte fellestreninger med bestemt innhold. Dette er i kontrast til handlingsrommet jeg tidligere har beskrevet, hvor Forsvaret kontrollerer *resultatet*. Det kan dermed se ut til at noe av det tradisjonelle bevares knyttet til røykdykkertjenesten. Johnsen & Lunde (2011) forklarer hva som kan være årsaken til at Forsvaret har beholdt deler av de tradisjonelle autoritære ledelsesformene, og nevner at krigføring, som er Forsvarets kjerneaktivitet, kan påvirke atferd; Situasjonene ansatte kan bli utsatt for kan preges av store fysiske og psykiske påkjenninger, hvor det i slike situasjoner er erfart at noe tradisjonell autoritær ledelse og drill, virker bra (Johnsen & Lunde, 2011, s. 49). Samtidig kan det forklares med at det tar tid å endre ledelsesidealer, fordi den er forankret i institusjonens kultur, at det dermed tar tid å endre, og at endringene møter motstand (Johnsen & Lunde, 2011, s. 49). Det antyder at røykdykkernes tradisjon og de fysiske ferdighetene er kulturelt forankret.

---

<sup>58</sup> Last man standing er en øvelse hvor det er om å gjøre å være igjen til sist. Vi utførte denne med push ups.

På grunn av Forsvarets fokus på fysiske ferdigheter, og dets sentralitet i røykdykkertjenesten kan det tenkes at mostanden er større her kontra for resten av besetningen.

Videre er det en interessant hendelse jeg ønsker å ta med fra røykdykkertreningen. Vi skulle løpe med 20 kg vektskive i hver hånd, til enden av HK-dekk, hvor vi skulle ta 10 knebøy med push press<sup>59</sup> med den ene vektskiven, for så å løpe tilbake. Dette gjorde vi tre ganger. En RD-instruktør foreslo til de andre instruktørene at jeg skulle ha en lettere vektskive. Jeg var eneste jente på treningen fordi det ikke er noen kvinner som er røykdykkere om bord. Dette ble imidlertid raskt nedstemt, med en instruktørs begrunnelse om at *"i Forsvaret er det likestilling"*. På denne måten aktiveres mangfoldsdiskursen, hvor instruktøren begrunner at jeg skal ha samme vekt *på grunn av likestilling*. Under treningen var jeg veldig fornøyd med at jeg skulle ha samme vekter, og jeg opplevde at jeg var en del av treningen. Samtidig ser jeg i ettertid hvordan mangfoldsdiskursen aktiveres og at dette ikke nødvendigvis speiler deres egne meninger, men at de snakker i et institusjonelt språk.

#### 6.4 Hva skjer når handlingsrommet blir for stort?

Et interessant tema som dukket opp i to intervjuer var Marinemesterskapet. Dette er ifølge et befall, og som navnet tilsier, et mesterskap for hele marinen. Dette skulle foregå like etter at øvelsen var ferdig; vi kom i land en torsdag, og mesterskapet skulle foregå søndag til tirsdag. På en tavle sentralt på båten, hvor det henger informasjonsskriv, dagsplaner og lignende, hang det også et informasjonsskriv om marinemesterskapet, samt en påmeldingsliste. To informanter tok opp dette i intervjuene, hvor det kom frem at det var et ønske fra høyt hold i marinen at alle skulle delta, men at det ikke var en *plikt*. I tråd med transformasjonsprosessen viser dette et handlingsrom, hvor det blir tilrettelagt, men det er besetningens eget valg å delta. I følge en informant ble det besluttet at fregatten som enhet skulle trekke seg fra mesterskapet, men at man kunne melde seg på som enkeltindivider.

---

<sup>59</sup> Knebøy, hvor man deretter tar vektskiven over hodet til armene er strake, for deretter å gå til utgangsposisjon.

Det var to individer i besetningen som meldte seg på dette mesterskapet. En informant ga uttrykk for at dette var *dårlig*, og begrunnet den labre påmeldingen om at det aldri ble satt noe *krav* fra ledelsen om at de ansatte skulle delta. Han hevdet at det aldri ble gitt noen arbeidsplan og aldri tatt noe initiativ på at de ulike avdelingene for eksempel skulle stille lag i de ulike idrettene. Informanten mente at ledelsen burde stilt krav om at besetningen skulle delta, som han forklarte slik:

Først må sjefen [Skipssjef] komme med sin intensjon, så må NK [nestkommanderende] komme med sin ordre, som da dekker det administrative og sånne ting. Som lønn og timeopptjening, og avspaseringsplaner i etterkant. Så må avdelingsledere ta initiativ på at sin avdeling stiller der de kan stille, og der de har lyst til å stille.

Dette begrunnet han med at det var vanskelig for underordnede å vite om de fikk tillatelse til å delta, eller om de har andre ting som måtte gjøres i stedet.

Det er interessant hvordan informanten mener at alle valg bør tas ovenfra, og at det bør stilles krav til at besetningen skal delta. Dette er i tråd med den *tradisjonelle* organiseringen i Forsvaret, hvor retningslinjer skulle følges. Videre er det en kontrast til oppdragsbasert ledelse, som kjennetegnes av desentralisering "så langt det lar seg gjøre" (FFOD 07). Besetningens erfaringer viser peker dermed på en tvetydighet knyttet til retningslinjer og kommanderinger. Som marinemesterskapet antyder, ser det ut til at et for stort handlingsrom vil gjøre at intensjoner ikke blir gjennomført. Samtidig uttrykte underordnede at de ikke ønsket kommandering, utenom der det var nødvendig. Dette viser hvordan forsvarrets ledere må balansere retningslinjer og kommanderinger, hvor de må evne å vurdere i hvilke situasjoner de skal sette krav til sine underordnede.

Forholdet sier også noe om tekstens kapasitet til å koordinere handlinger. Når en intensjon ikke er nedfelt i en form for tekst, antyder informanten at ingenting blir satt til verks. Smith fremhever hvordan tekst har en evne til å organisere og skape standardisering av folks handlinger i institusjoner i moderne samfunn (Smith 2006b, s.65-67). Besetningens erfaringer knyttet til marinemesterskapet viser dermed hvordan organisering *ikke* skjer, på grunn av mangel på tekst. Flere i besetningen opplevde også mangelen på tekst som en påvirkende faktor på lokale handlinger om bord på fregatten.

En overordnet påpekte at mange om bord trente, men at fordi de ikke trente med en intensjon om å gjøre det bra på jobb så ville ikke treningen påvirke prestasjonen på jobb til det bedre. Han forklarte det med at *"man får en midlertidig 'jump' etter trening, men dersom denne ikke brukes til noe, så vil du bli sliten"*. Videre fortalte han at dersom han var sjef, så skulle fysisk fostring blitt inkorporert i hans lederskapsfilosofi. Dette forklarte han slik:

Fysisk fostring skal tas seriøst. Vi skal bygge bedre soldater og vi skal bygge bedre ledere. Jeg har lyst til å lage toppidrettsbåten. [...] Det må komme fra høyt oppe, at for å få til det, så er det en del av den ligninga. At du må være god fysisk. Det tror jeg har *mange* fordeler, bortsett fra det å se bra ut.

Informanten antyder her at å trene for å se bra ut ikke vil være den intensjonen for trening som vil gjøre at man presterer bra på jobb. Han fortalte også at han opplevde at mange om bord trente på grunn av utseendet, og at det var 'greit', men at de måtte trene med en annen intensjon for å prestere bedre på jobb. Han mente at det må utvikles et konsept for trening om bord; et felles treningskonsept som alle må gjennom. Videre mente han at det må utvikles et konsept for hver fartøystype og at hver avdelingsleder innenfor fartøyet må gjøre rede for hva avdelingen deres krever av fysiske ferdigheter, og at man skal trene mot det.

Informantens forklaring viser hvordan han opplever mangel på tekst, her i form av et nedskrevet konsept. Han erfarer at tekst koordinerer handlingene på båten og at fravær av tekst resulterer i at intensjoner ikke iverksettes. Informanten er en overordnet og har derfor myndighet til å beordre, men han ønsker likevel et konsept. Dette viser hvordan han ikke ønsker å kommandere, på lik linje med underordnedes ønsker. Samtidig viser det hvordan han ønsker at alle i en avdeling skal gjennom den samme treningen, som kjennetegner treningsregimet i invasjonforsvaret. Likevel speiles transformasjonsprosessen og kontekstuelle ferdigheter. Selv om informanten ønsker et felles konsept, mener han at konseptet skal gjelde for den enkelte detaljen. På den måten kontekstualiseres ferdighet.

## 7. Avsluttende drøfting

Denne oppgaven har vært en lang reise, med mange vendepunkter underveis. Forskningsstrategien jeg har benyttet gjorde at jeg begynte med relativt blanke ark og kun hadde noen tanker om hva jeg ønsket å undersøke. Å være med på et seilas i 16 dager, i nye omgivelser og et nytt miljø resulterte i store mengder data. Likevel hadde jeg hele tiden noen spørsmål i bakhodet; jeg ønsket å undersøke betydningen av fysiske ferdigheter i fregattvåpenet og eventuelle barrierer mot økt mangfold<sup>60</sup>. Å kombinere dette, i tillegg til å få plass til alt i én masteroppgave har vært utfordrende. Allikevel gjorde institusjonell etnografi det noe lettere; jeg skulle ta utgangspunkt i de ansattes *erfaringer*, som følgelig skulle være retningsgivende gjennom prosessen. Disse erfaringene gjorde veien mot oppgavens slutt noe annerledes. En tvetydighet i måten personellet trente og snakket om trening på, fattet min interesse og ble retningsgivende for oppgaven. Besetningen fortalte at det var lite fokus på trening om bord, samtidig som jeg observerte fulle lister<sup>61</sup> på styrkerommet og flere samtaler, både personellet seg imellom og med meg, handlet om trening. Hva betydde denne tvetydigheten? Og hva kunne besetningens erfaringer om trening og fysiske ferdigheter fortelle om den militære transformasjonsprosessen?

### 7.1 Tekstens betydning

Forsvaret stiller fysiske krav til alt militært personell. Forsvarets ansatte må årlig bestå en fysisk befalstest, mens vernepliktige har en testplikt om å gjennomføre øvelsene i den fysiske testordningen<sup>62</sup>. Testplikt betyr at øvelsene må gjennomføres, men at det ikke stilles noen minstekrav (Forsvaret, 2014b).

---

<sup>60</sup> Mangfoldsperspektivet i denne oppgaven belyses ut fra hvordan ulike verdier, holdninger og interesser får innpass i treningen om bord.

<sup>61</sup> Som tidligere beskrevet hang det lister ved møllene og utenfor styrkerommet som besetningen kunne skrive seg opp på, på de tidspunktene de ønsket å trene. På denne måten visste de at det ville være ledig når de planla å trene.

<sup>62</sup> Forsvarets fysiske testordning består av 3000m løpstest, push ups, sit ups og pull ups (Forsvaret 2014b). Det har blitt utarbeidet et forslag til ny testordning som nå er vedtatt, men enda ikke implementert (Testutvalget, 2014).

Slik de fysiske testene håndteres av Forsvaret i dag, gjennom et desentralisert lederskap ser det ut til at det åpnes for et handlingsrom for både ansatte og vernepliktige. Forsvaret kontrollerer resultatet ved å stille fysiske krav, men handlingene på veien mot resultatet desentraliseres. Under samtaler med flere i besetningen var det fremtredende hvordan de ga uttrykk for at de verken så på de fysiske testene som relevante for tjenesten sin eller noe de ble motivert av å trene mot. I oppgaven har jeg imidlertid vist hvordan informantene snakker i en institusjonell diskurs, der flere informanter brakte opp de fysiske testene som tema i flere av spørsmålene jeg stilte rundt trening og fysiske ferdigheter. Her kom det også frem hvordan besetningen trente med det formål om å bestå testene og med en hensikt om å oppnå en så god karakter som mulig<sup>63</sup>. Relatert til dette viste besetningens erfaringer hvordan de får tilrettelagt to dager i uken til trening, noe de selv opplever er tilrettelagt for at de skal kunne bestå de fysiske testene. På denne måten virker den materielle formen av forswarets fysiske testordningen koordinerende på de lokale handlingene på fregatten. Teksten er produsert et annet sted og til en annen tid<sup>64</sup>, og har av den grunn en translokal standardiserende effekt. At besetningen trener for å oppnå best mulig karakter og ikke kun for å bestå, antyder noe *mer* enn teksten tilsier. Erfaringene synliggjør et krysningpunkt mellom besetningens handlinger og de sosiale relasjonene (her Forsvarets fysiske testordning) hvor det ser ut til å handle om noe mer enn kravene som er satt. Disse erfaringene antyder en institusjonell forventning knyttet til fysiske ferdigheter, noe jeg vil diskutere ytterligere i neste delkapittel.

Flere informanter fortalte at de prioriterte jobb og søvn fremfor trening, der de viste til vaktordningen og arbeidsoppgavene som begrunnelse for hvorfor de ikke hadde *tid* til å trene. Samtalene antyder hvordan stillingsbeskrivelsen koordinerer besetningens prioritering av trening.

---

<sup>63</sup> Forsvarets fysiske testordning har en ni-delt karakterskala over det som er minstekravet.

<sup>64</sup> Den fysiske testordningen har ikke blitt revidert siden 1980-tallet (Aandstad & Kirknes, 2015).

Flere i besetningen fortalte at de ble motivert av sivile treningsregimer der de viste til snapchat og instagram<sup>65</sup> som styringsrelasjoner. Det interessante er hvordan denne sivile diskursen virker ideologisk mot institusjonelle tekster som eksempelvis Forsvarets fysiske testordning. Dette forholdet vil jeg drøfte i nærmere i neste delkapittel.

Tekstens betydning ble bekreftet i kapittel 6.5 "Hva skjer når handlingsrommet blir for stort?" i form av konsekvenser av *mangel* på tekst. Informantenes erfaringer antyder at handling *ikke* skjer dersom det ikke er tekstlig mediert. Oppfattelsen av mangel på tekst ble bekreftet i en overordnet utsagn om at han selv ville hatt et *konsept* for trening dersom han hadde vært sjef og i større grad hadde hatt innflytelse. Erfaringene tyder på at lite styring gir besetningen muligheter hvor de i større grad kan aktivere sine egne verdier og interesser i treningen, samtidig som det viser hvordan handlinger *ikke* skjer dersom det ikke er tekstlig mediert. Erfaringene viser også en tvetydighet i hva besetningen ønsker av koordinering. Noen ønsket mer koordinering og flere nedskrevne intensjoner og retningslinjer, mens andre ga uttrykk for at det var mer enn nok kommandering slik det allerede er i Forsvaret<sup>66</sup>. I tråd med innsatsforsvarets kjennetegn ser det ut til at en balansegang i kommandering er viktig og at balansegangen er avhengig av hvilken situasjon man er i.

Måten besetningen knyttet helse til trening bekrefter hvordan mangelen på tekst resulterer i at handlinger ikke skjer. Flere i besetningen fortalte om begrensninger ved å være overvektig, hvor de viste til at et besetningsmedlem som er for stor ikke kommer seg gjennom mannehullene på båten og kan heller ikke reddes dersom vedkommende veier for mye. Besetningen vil ikke kunne evne å redde denne personen dersom det skulle oppstå en situasjon der vedkommende må fraktes. Det ble uttrykt at det eksisterte et skriftlig dokument som individer med en vekt på over 125 kg må skrive under på, hvor vedkommende er innforstått med at han eller hun ikke kan reddes.

---

<sup>65</sup> Snapchat og instagram kan bli sett på som materielle former for tekst.

<sup>66</sup> Her er det verdt å nevne at erfaringen av at det er nok kommandering slik det er i dag, både var en oppfattelse hos underordnede og overordnede.



Det ble imidlertid aldri vist til et eksisterende dokument, og flere ga uttrykk for at de ikke visste om dette var reelt. Med helse som treningsmotivasjon fortalte besetningen at de trente for sin egen del og det å ha overskudd til å gjøre fysiske aktiviteter på hjemmebane. Erfaringene antyder at mangelen på tekst, her i form av at de ikke viser til noen tekst som sier noe om helsen deres, gjør at besetningen opplever et handlingsrom til å aktivere sine egne interesser og verdier i sin treningsmotivasjonen<sup>67</sup>.

## 7.2 En institusjonell forventning om fysiske ferdigheter

Forsvaret stiller krav til alle ansatte om at de skal bestå en årlig fysisk befalstest. Vernepliktige på sin side har testplikt, der de har en plikt om å gjennomføre øvelsene i den fysiske testordningen. De har imidlertid ikke et krav annet enn at denne skal gjennomføres. I oppgaven har jeg vist hvordan besetningen ga uttrykk for at de opplever de fysiske testene som lite reelle for jobben de gjør og at de ikke opplevde kravene som utfordrende nok til å behøve å trene mot testene for å bestå. Under intervjuene var informantene tydelig preget av en institusjonell diskurs, som etter hvert viste seg å synliggjøre noen interessante aspekter ved betydningen av fysiske ferdigheter. Det viste seg at besetningen allikevel trente spesifikt mot testene. Ikke bare ønsket personellet å bestå de fysiske testene, men de trente spesifikt for å prestere så bra som mulig. Det ble synliggjort hvordan besetningen opplever et press om å prestere over kravene forsvaret har satt, som tyder på en institusjonell forventning der fysiske ferdigheter blir vektlagt. Måten overordnede tiller fysisk form en betydning i beskrivelsen av en god vernepliktig, bekreftet den institusjonelle forventningen. Den institusjonelle forventningen ble også aktivert i måten besetningen snakket om trening under INTOPS på. Besetningen fortalte hvordan de ble påvirket av det kollektive treningsmiljøet under slike operasjoner og at man ble "sett på som rar" hvis man ikke trente. Som jeg har vist i oppgaven er det tydelig hvordan besetningen aktiverer beskrivelsen av profesjonsidentiteten i sine handlinger, hvor det relatert til dette står i beskrivelsen av profesjonsidentiteten<sup>68</sup> at fysisk form er en viktig del av den militære profesjonen.

---

<sup>67</sup> Hva dette har av betydning for mangfold vil jeg diskutere nærmere i kapittel 8.3.

<sup>68</sup> FFOD 07.

Selv om besetningen opplever at stillingsbeskrivelsen deres ikke krever fysiske ferdigheter og at de hevder de ikke trenger å trene til de fysiske testene, antyder besetningens handlinger at en kombinasjon av beskrivelsen av profesjonsidentiteten og de institusjonelle forventningene fører til en koordinering av besetningens handlinger på trening. Den institusjonelle forventningen og betydningen av profesjonsidentiteten ble bekreftet i en av besetningens holdninger om at han ikke lenger følte en tilhørighet til den militære profesjonen. Fordi han ikke identifiserte seg med profesjonsidentiteten og ikke handlet i tråd med denne, fortalte han selv at handlingene hans og det han fortalte meg ikke representerte hvordan han ellers ville handlet. I forbindelse med dette ga han et uttrykk for at han ikke prioriterte å trene og at denne prioriteringen var fordi han var lat. I tråd med beskrivelsen av profesjonsidentiteten ble det også synliggjort hvordan ansatte høyere opp i hierarkiet i større grad handlet i tråd med den militære profesjonen. En faktor som ikke kommer frem i analysen er at én og samme mellomleder fortalte at han selv ikke prioriterte trening fordi han ikke hadde tid, samtidig som han oppmuntret underordnede til å trene. Vedkommende aktiverte på den måten den institusjonelle forventningen i sin ledelsesstrategi.

Videre var det interessant hvordan røykdykkernes trening i større grad lignet invasjonforsvarets treningsregime. Måten Edström et al. (2010) problematiserer funksjonalitet og legitimitet<sup>69</sup> kan belyse hvorfor et slikt treningsregime praktiseres i røykdykkertjenesten. Røykdykkernes oppgaver ble sett på som svært viktige. Forskningssubjektenes erfaringer tyder på at røykdykkernes treningsregime kan knyttes til funksjonalitetsbegrepet, der det operative behovet står sterkt og inkluderer behovet for fysiske ferdigheter.

En faktor jeg ønsker å inkludere er at fregattvåpenet er relativt nytt. Fregattene ble satt i tjeneste mellom 2006 og 2011 og har dermed ikke den lange tradisjonen knyttet betydningen av fysiske ferdigheter, som jeg beskrev innledningsvis i oppgaven.

---

<sup>69</sup> Som jeg beskrev innledningsvis handler funksjonalitet om forsvarets operative evne til å utføre oppgavene de er satt til å gjøre, mens legitimitet handler om at flere i samfunnet skal identifisere seg med militæret og dermed øke forsvarets legitimitet i samfunnet (Edström et al., 2010).

At den institusjonelle forventningen om fysiske ferdigheter er fremtredende i fregattvåpenet kan i denne sammenheng sees i lys av flere faktorer. Overordnede hevder at det var viktig at samtlige i besetningen har visse fysiske ferdigheter, slik at personellet og fregatten er forberedt på enhver situasjon de kan stå ovenfor. Det ble også synliggjort hvordan overordnede forsøker å påvirke sine underordnede til å trene. Med overordnetes oppfattelse av et behov for fysiske ferdigheter i kombinasjon med at de forsøker å implementere den samme oppfattelsen til sine underordnetes handlinger, kan dette resultere i en oppfattet forventning om at fysiske ferdigheter bør vektlegges. Den institusjonelle forventningen kan også sees i lys av at mellomledere i fregattvåpenet tar med seg den institusjonelle forventningen fra sine tidligere tjenester og implementerer denne gjennom sin ledelsesstrategi på fregatten. De fleste mellomlederne jeg snakket med hadde erfaring fra Sjøforsvaret noe som innebærer at den institusjonelle forventningen i så fall er forankret i Sjøforsvarets kultur. Forankringen i kulturen kan sees i sammenheng med at den tradisjonelle soldaten<sup>70</sup> ble kjennetegnet av karakteristikk fra innlandet og representant for Hæren, hvor nordmenn, inkludert sjøoffiserer, så på hæren som Norges fremste forsvarsgren (Rones, 2013; Ulriksen, 2002). Det kan dermed tenkes at fjellbondens fysiske karakteristikk også ble et ideal for Sjøforsvaret som til dels fortsatt er gjeldende i dag. At fregattvåpenet er relativt nytt kan også være en påvirkende faktor for et handlingsrom av flere treningsregimer selv om den institusjonelle forventningen er dominerende. Det viser hvordan styringsdokumenter<sup>71</sup> som de jeg har vist til, har en translokal påvirkning på tvers av tid og sted, og aktiveres i personellens handlinger på fregatten. Som nevnt har ikke IE som hensikt å generalisere, men det kan likevel være interessant å stille spørsmål ved hvordan dette er i avdelinger med lengre fartstid og tradisjon enn fregattvåpenet.

---

<sup>70</sup> Som jeg beskrev i kapittel 1 ble den ekte nordmannen karakterisert av fjellbonden som behersket den barske vinteren med enkle hjelpemidler, og ble symbolisert med jakt, fiske og skigåing (Rones, 2013). Som en følge av dette har den tradisjonelle soldaten blitt tillagt fysiske ferdigheter stor betydning.

<sup>71</sup> Av styringsdokumenter viser jeg her til de tekstlig medierte dokumentene om Forsvarets fysiske testordning, kravet på å trene to dager i uken og FFOD 07.

### 7.3 Er det rom for mangfold?

I tråd med innsatsforsvaret og oppdragsbasert ledelse har besetningens erfaringer vist at det i flere tilfeller åpnes for et handlingsrom. Det er imidlertid noen viktige og interessante spørsmål som kan knyttes til dette handlingsrommet; Hva innebærer dette handlingsrommet? Og hva har dette å si for ideen om et mangfoldig forsvar?

I oppgaven har jeg vist hvordan besetningen aktiverte sivile treningsregimer noe som antyder et stort handlingsrom. Samtidig reflektere dette transformasjonsprosessens endring, hvor gapet mellom det militæret og sivile reduseres. Besetningens erfaringer og handlinger<sup>72</sup> tyder på at det er rom for flere verdier og interesser knyttet til trening, og på den måten åpnes det for et mangfold. Samtidig er det fremtredende hvordan samtlige snakker i en institusjonell diskurs. Det kan tyde på at profesjonsidentiteten og målet om å utvikle *felles* verdier og holdninger kan virke som barrierer mot å *implementere* mangfoldet i institusjonen. Spørsmålet er da om man kun ønsker et mangfold slik at det synliggjøres utenfra, som kan tillegges legitimitetsdiskursen. I tillegg er det viktig å stille spørsmål ved balansegangen mellom det å delta eller ikke delta i den institusjonelle diskursen; Hva skjer dersom en vernepliktig eller ansatt ikke deltar i den institusjonelle diskursen? På hvilken måte skaper det større eller mindre barrierer mot økt mangfold å delta eller ikke delta?

Lauritzen & Batt-Rawden (2013, s.170) forklarer at en beskrivelse av idealsoldaten vil fremstå som et symbol på kulturen i Forsvaret<sup>73</sup>. At overordnede gir en generell beskrivelse av en god underordnet viser et rom for mangfold. En overordnet fortalte at han erfarte at et mangfold av egenskaper og ferdigheter var viktig for at fregatten som enhet skulle være i stand til å utføre oppgavene de står ovenfor. Dette knyttet han til funksjonalitetsbegrepet som i større grad virker implementerende av mangfold enn legitimitetsdiskursen. Heier (2010) forklarer at en utfordring med å implementere mangfold i forsvaret, er at *nytt* av mangfold ikke synliggjøres.

Den overordnedes erfaring knyttet til mangfold viser dermed et viktig aspekt transformasjonsprosessen, der det ser ut til at mangfold oppleves som nyttig og viktig.

---

<sup>72</sup> Her er det viktig å være klar over Smiths (2005) handlingsbegrep som både innebærer fysisk handling og det forskningssubjektene forteller om sine erfaringer.

<sup>73</sup> Jeg vil ikke benytte idealsoldaten som et begrep som determinerer besetningens erfaringer, men begrepet viser noen viktige aspekter ved det besetningen fortalte.

Om den overordnede i dette tilfelle snakket i en institusjonell diskurs kan man ikke se bort fra at er en mulighet, men måten han snakket på viste en komplementaritet mellom handlingene og de sosiale relasjonene. Forskningssubjektenes erfaringer viser at det som står nedskrevet i politiske og militære dokumenter påvirker handlingene deres, og man ser et krysningspunkt mellom handlingene og koordineringen fra disse tekstene. Ser man dette i tråd med Lauritzen & Batt-Rawden (2013, s.187) sin studie, kan en slik holdning åpne for mangfold på bakgrunn av at det baner vei for at flere identifiserer seg med "idealsoldaten" og den militære profesjonen.

Det er også flere sider ved mellomlederes handlinger som ser ut til å åpne for et mangfold. Mellomledere settes i en utfordrende posisjon hvor de på den ene siden må etterleve beskrivelsen av profesjonsidentiteten og handle i tråd med denne, mens de på den andre siden må møte mangfoldet nedenfra. Mellomledere tillegges et ansvar over sine underordnede om at fregatten skal være forberedt på enhver situasjon og evne å utføre oppgaver de blir satt ovenfor noe som krever at hver enkelt er i stand til å utføre sine egne spesialiserte oppgaver. I FFOD 07 vektlegges det uniforme, som i denne oppgaven antyder å være kulturelt forankret i institusjonen. Mangfoldet nedenfra innebærer i motsetning til profesjonsidentiteten ulike verdier, interesser og holdninger. Det oppstår dermed en kontrast mellom uniformitet og mangfold. Edström & Lunde (2010, s. 33) hevder at dette ikke handler om enten eller, men hvordan uniformitet og mangfold balanseres. Mellomledernes erfaringer og det de fortalte, antyder at de balanserer forventningene som kommer ovenfra og nedenfra i hierarkiet. Dette kom tydelig frem i hvordan en mellomleder definerte fysisk form. Informanten var tydelig koordinert av profesjonsidentitetens beskrivelse<sup>74</sup> og den fysiske testordningen i hva han anser som god fysisk form. Samtidig individualiserte han den institusjonelle diskursen med hva den enkelte fokuserer på i treningen sin.

Det tyder på at så lenge forsvarets krav, og det som må stilles av krav til den enkelte for at forsvaret skal løse oppgavene de står ovenfor, beherskes er det rom for hvordan den enkelte oppnår resultatet. Kravene som stilles kan også sees i sammenheng med funksjonalitetsbegrepet som jeg benyttet til å analysere røykdykkernes treningsregime.

---

<sup>74</sup> Det står i FFOD 07 (s. 158) at *"det er en vesentlig del av våre identitet å være i god fysisk form"*.

Røykdykkernes oppgaver anses som svært viktige og situasjoner de står ovenfor kan få fatale konsekvenser dersom de fysiske ferdighetene ikke innfris og opprettholdes. Røykdykkerne gjennomgår et treningsregime som kan relateres til invasjonforsvaret. Kravet til innsatsforsvaret om spesialisert kunnskap og ferdighet gjør at fysiske ferdigheter ikke anses for å være like viktig sammenlignet med kravene og stillingsbeskrivelsene til røykdykkerne. Det kan dermed se ut til at uniformitet og mangfold balanseres ut fra funksjonalitetsbegrepet.

#### **7.4 En kort oppsummering av transformasjonsprosessen og synet på soldaten**

I oppgaven har jeg vist hvordan forsvaret og fregattvåpenet muliggjør trening, samt legger *føringer* for trening. Det er tilrettelagt for trening om bord med flere treningsrom, og ulike treningsutstyr. Samtidig har forsvaret retningslinjer om at ansatte og menige henholdsvis har krav og plikt til å trene to dager i uken. Besetningen ga imidlertid uttrykk for at vaktordningene og andre arbeidsoppgaver reduserte muligheten deres for trening, da de opplevde at de måtte prioritere jobb og søvn. Som jeg viste i forrige delkapittel, eksisterte det både en koordinerende tekst for trening og for jobb<sup>75</sup>. I oppgaven har jeg vist hvordan samtlige identifiserer seg med den militære profesjonsidentiteten og handler i tråd med denne. Forskningssubjektenes erfaringer ser ut til å synliggjøre hvordan stillingsbeskrivelsen er teksten som dominerer besetningens handlinger for trening. Prioriteringen av trening kan dermed sees i lys av transformasjonsprosessen og hvordan det å være soldat har blitt et profesjonelt yrke. Transformasjonsprosessens retning i å redusere gapet mellom det sivile og militæret, antyder at det å være militært ansatt i større grad ligner et sivilt yrke, heller enn at det ligner den tradisjonelle infanteristen hvor fysiske ferdigheter var av sentral betydning, og der verneplikten var sentral (Rones, 2013a).

Om fysiske ferdigheter har en betydning for hvem som blir ansatt, hvem som får fortsette og hvordan personellet vurderer hverandre, kan ikke jeg konkludere med. Det som imidlertid kommer frem i datamaterialet er hvordan det ligger en institusjonell

---

<sup>75</sup> Den institusjonelle teksten for trening er forsvarets fysiske testordningen, mens den koordinerende teksten for jobb ble synliggjort som stillingsbeskrivelser.

forventning om fysiske ferdigheter. Går man bak den institusjonelle diskursen er det tydelig at forventningen er av betydning for handlingene deres knyttet til trening. Jeg synes dette er en interessant kontrast fra førsteinntrykket mitt om bord, frem til det som faktisk har kommet frem i datamaterialet. Man kan undres over hvorfor besetningen ga uttrykk for at de ikke trente og at det var lite fokus på trening om bord, når det kommer frem i datamaterialet at det var flere som fokuserte på å trene, og at de tydelig er påvirket av en institusjonell diskurs for trening, som jeg har valgt å omtale som en institusjonell forventning. Disse erfaringene kan tyde på at besetningen ikke ønsker den institusjonelle forventningen noe som gjør at man kan stille spørsmål ved om den institusjonelle forventningen er i ferd med å forsvinne, muligens som en konsekvens av transformasjonsprosessen.

## Referanseliste

Aandstad, Anders (2011). Fysiske arbeidskrav for militært personell. *Moving Soldiers – Soldaten i bevegelse*, 02/2011. NIH/F

Aandstad, Anders & Kirknes, Jon (2015). *Nye fysiske tester og krav*. Hentet 3.november 2015 fra [http://www.fofo.no/Nye+fysiske+tester+og+krav.b7C\\_xdfM2o.ips](http://www.fofo.no/Nye+fysiske+tester+og+krav.b7C_xdfM2o.ips)

DeVault, M.L. & McCoy, L. (2006). *Institutional ethnography: Using interviews to investigate ruling relations*. I D.E. Smith (Red.), *Institutional ethnography as practice* (s. 15-44). Lanham: Rowman & Littlefield.

Diamond, T. (2006). *"Where did you get the fur coat, Fern?"*. *Participant observation in institutional ethnography*. I D.E. Smith (Red.), *Institutional ethnography as practice* (s. 15-44). Lanham: Rowman & Littlefield.

Edström, H. & Lunde, N.T (2010). Teoretiske og metodiske utgangspunkter. I H. Edström, N.T. Lunde, & J.H.Matlary (Red.), *Uniformitet eller mangfold?* (s. 30-56). Oslo: Abstrakt forlag AS.

Eriksen, J.W. (2011). *Soldiers' reach for optimized performance*. Dissertation from the Norwegian School of Sport Sciences.

Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon*. Bergen: Fagbokforlaget.

FFOD 07. (2007). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. Oslo: Forsvarsstaben.

Forsvaret (2014a). Hentet 9. Februar 2016 fra <https://forsvaret.no/fakta/historie-oppdrag-verdier/forsvarets-ni-oppdrag>

Forsvaret (2014b). Hentet 19. april 2016 fra <https://forsvaret.no/karriere/krav/fysiske-krav>

Gustavsen, E. (2012). *Towards a postmodern military? Examining motivations among conscripts and professional soldiers in the Norwegian armed forces*.

Heier, T. (2010). *Mangfold som politisk prosjekt i Forsvaret*. I H. Edström, N.T. Lunde & Matlary, J.H. (Red.) *Uniformitet eller mangfold?* (s. 69-97). Oslo: Abstrakt forlag AS.

Johnsen, Å. & Lunde, S. (2011). *Ledelsesidealer i Forsvaret*. MAGMA 0111, s.42-50

Lauritzen, T. & Batt-Rawden, K. (2013). *Idealsoldaten som symbol på den militære kulturen*. I F.B. Steder (Red.). *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?* Oslo: Abstrakt forlag AS.



McCoy, L. (2006). Keeping the institutions in View: Working with Interview Accounts of Everyday Experience. I D.E. Smith (Red.). *Institutional ethnography as practice*. (s. 109-124). Lanham: Rowman & Littlefield.

Pence, E. 1996. Safety for battered women in a textually mediated legal system. PhD dissertation, University of Toronto

Rones, N. (2008). "De beste soldatene". En kvalitativ studie av "de beste soldatene" i Heimevernets innsatsstyrke sett i lys av Perre Bourdieus teoretiske perspektiver. (Mastergradsavhandling, Norges idrettshøgskole). N. Rones, Oslo.

Rones, N. (2011). «De beste jegersoldatene» i Heimevernets innsatsstyrker. *Sosiologi i dag*, 41(1), ss. 32–52.

Rones, N. (2013). Den norske forsvarstradisjonen – en bremsekloss for økt kvinneandel. I F.B. Steder (Red.). *Militære kvinner – Forsvarets akilleshæl?*, s.53-82. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Rones, N. (2015a). *The Struggle over Military Identity – A Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and "The Right Attitudes" in the Military Profession/Field*. Oslo: Dissertation from The Norwegian School of Sport Sciences.

Rones, N. (2015b). "Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, at alle bare er jenter i Saniteten" – utvalgte funn fra avhandlingen *The Struggle over Military Identity og konsekvenser av disse*. FFI-rapport 2015/02280

Rua, M. (2009). *Fengsel, isolasjon og varetekt sett fra fengselslegens ståsted. En institusjonell-etnografisk studie*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo). M. Rua, Oslo.

Rua, M. (2012). Hva gjør fengselsleger? En institusjonell etnografi om isolasjon og helse. Institutt for kriminologi og rettssosiologi. Juridisk fakultet, Universitetet i Oslo. Bokserien nr. 1/2012

Selboe, Å.H. (2012). "Her står døra alltid åpen". En institusjonell etnografi av formelle og uformelle sider ved studentvelferden på et russisk universitet. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Tromsø). Å.H. Selboe, Tromsø

Smith, D.E. (2005). *Institutional ethnography: A sociology for people*. Oxford: AltaMira Press

Smith, D. E. (2006). *Incorporating texts into ethnographic practice*. I D.E. Smith (Red.), *Institutional ethnography as practice* (s. 15-44). Lanham: Rowman & Littlefield.

Sookermany, Anders McD. (1999). Fysisk yteevne – ingen operativ betydning. *Norges idrettshøgskole*

Sookermany, Anders McD. (2011a). *The embodied soldier: Towards a new epistemological foundation of soldiering skills in the (post) modernized norwegian armed forces*. *Armed Forces & Society*, Vol. 37, Nr. 3, s. 469-493.

Sookermany, Anders McD. (2011b). *What is a skillful soldier? An epistemological foundation for understanding military skill acquisition in (post) modernized armed forces*. *Armed Forces & society*, vol. 38, Nr. 4, s.582-603.

Sookermany, Anders M. (2013). *On Developing (Post)modern Soldiers. An Inquiry into the Ontological and Epistemological Foundation of Skill-Acquisition in an Age of Military Transformation*. Universitetet i Oslo

Steder, F., Hellum, N. & Skutlaberg, K. (2009). *Forskning på årskull fra sesjon og framover – kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret*. FFI-rapport 2009/01335

St.meld. nr. 14 (2012-2013). *Kompetanse for en ny tid*. Det kongelige Forsvarsdepartement.

St.prp. nr. 42 (2003-2004). *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008*, Det kongelige Forsvarsdepartement

St.prp. nr. 45 (2000-2001). *Omleggingen av Forsvaret i perioden 2002-2005*, Det kongelige Forsvarsdepartement.

Ulriksen, S. (2002). *Den norske forsvarstradisjonen. Militærmakt eller folkeforsvar? Makt og globaliseringsutredningen*. Oslo: Pax Forlag

Widerberg, K. (2007). *Institusjonell etnografi – en ny mulighet for kvalitativ forskning? Sosiologi i dag, årgang 37, nr. 2/2007, s.7-28*.



## Vedlegg 1: Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

### *“Vektlegging av fysisk form i Sjøforsvaret”*

I forbindelse med forskningsprosjektet *“Forskning på årskull”* som gjennomføres ved Forsvarets Forskningsinstitutt, er det behov for å fremskaffe kunnskap om holdninger og oppfattelser i Sjøforsvaret knyttet til økt mangfold. Hensikten er å innhente kunnskap om Sjøforsvarets vektlegging av fysisk form. Undersøkelsen er i forbindelse med min masteroppgave i idrettsvitenskap på Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. Jeg har fått tillatelse fra Forsvaret til å samle inn kvalitativ data gjennom observasjon og intervjuer på \_\_\_\_\_.

Datainnsamlingen innebærer at jeg observerer det som blir gjort på fregatten, hvor jeg hovedsakelig vil notere ned observasjoner jeg gjør knyttet til fysisk aktivitet. Videre vil jeg benytte intervju for å kunne beskrive meninger og oppfattelser soldater og offiserer på båten har om temaet. Data fra intervjuene vil være lydopptak, samt egne notater jeg gjør underveis. Alt datamateriale vil slettes ved prosjektslutt.

All informasjon om deg vil bli behandlet konfidensielt og anonymiseres slik at det ikke vil være mulig å gjenkjenne deg som opphavsmann/-kvinne til noe av det som gjengis i rapporteringen. Oppgaven forventes å være avsluttet innen mai 2016.

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet.

Prosjektet er meldt til FFIs personvernombud for forskning som kontrollerer at prosjektet etterlever kravene i personopplysningsloven med forskrifter.

Dersom du har noen spørsmål om prosjektet eller ønsker å bli informert om resultatene fra undersøkelsen kan jeg kontaktes på [kristine.d.ruud@gmail.com](mailto:kristine.d.ruud@gmail.com).



## Vedlegg 2: Samtykkeerklæring

### *Deltakelse i FFIs forskning*

Jeg har hatt anledning til å lese informasjonsskrivet om forskningsprosjektet som gjennomføres ved Forsvarets forskningsinstitutt og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

Ved å skrive under på dette dokumentet samtykker jeg å delta i prosjektet slik det er beskrevet.

Jeg er kjent med at intervjuet blir tatt opp på lydbånd for så å bli transkribert og anonymisert.

Jeg er kjent med at det er frivillig å delta og å undertegne denne samtykkeerklæringen, og at det ikke medfører noen personlig fordel eller ulempe for meg om jeg undertegner eller ikke.

Jeg er kjent med at jeg når som helst kan trekke meg fra deltakelse i prosjektet.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)



## Vedlegg 3: Intervjuguide

### Bakgrunnsinformasjon

- Hvor gammel er du?
- Hvilken rang og stilling har du?
- Kan du fortelle om hva du gjorde før du kom hit? Både sivilt og militært.
- Hvor stor del av tjenesten din er ute på fregatt?

### Arbeidsdagen

- Kan du beskrive en vanlig arbeidsdag for deg om bord?
  - Hva er din hovedoppgave/funksjon?
  - Hvordan opplever du det?
- Hvordan opplever du det sosiale miljøet om bord?
  - Hva vil du si er særegent ved miljøet om bord?
  - Hvilke tanker har du om et slikt miljø?

### Forventninger

- Kan du fortelle litt om forventningene du hadde til Sjøforsvaret?
- Hvorfor søkte du deg til Forsvaret og Sjøforsvaret?
- Kan du fortelle litt om motivasjonen din for å være her?

### Hoveddel

#### Idealsoldaten

- Kan du beskrive den beste soldaten om bord?
- Kan du fortelle noe om hvem på fregatten du anser som en god offiser, og hvorfor?
- Hvilken offiser synes du passer best inn på fregatten? Hvorfor?
  - Hvilken offiser liker du best? Hvorfor?
- Hvilke egenskaper ser du på som viktigst hos en offiser om bord?
  - Hvordan kommer det fysiske inn i bildet?
- Hvordan vil du beskrive idealoffiseren om bord?
- Hva ser du etter i en god leder?
- Hvordan vil du beskrive en god vernepliktig?
  - Hvilke egenskaper er viktig?
- Hva tror du påvirker din egen og de øvrige offiserenes oppfatning om hva som er den beste soldaten?

#### Kameratvurderinger

- Har du benyttet kameratvurderinger mens du har vært i Forsvaret?
  - Hvor og når? I hvilken forbindelse?
  - Kan du fortelle litt om hvordan dette foregikk?
    - Hva gikk det ut på?
  - Hva synes du om det? Hvorfor?



### *Fysisk aktivitet*

- Hva legger du i begrepet fysisk form?
- Kan du fortelle litt om treningsbakgrunnen din?
- Kan du fortelle litt om treningsvanene dine?
  - Hvor ofte pleier du å trene?
  - Hvor lenge?
  - Hva pleier du å trene?
- Hvordan ser du på viktigheten av trening?
- Hvorfor trener du?
- Hvordan har treningsvanene dine endret seg fra før du begynte i Forsvaret og til nå?
  - Hvordan har motivasjonen for trening endret seg?
- Hvor viktig er fysisk form for tjenesten din? Hva slags fysisk form?

### *Tilgjengelighet/muligheter på fregatten*

- Kan du fortelle litt om mulighetene for trening om bord?
- Hvordan opplever du prioritering av trening på fregatten?
- Kan du fortelle litt om hvilke tanker du har rundt trening og livet på fregatt?
  - Burde det bli mer/mindre fokus?
  - Burde det prioriteres mer/mindre?
  - Syns du det er viktig?

### *Fysiske krav i tjenesten*

- Hvordan opplever du de fysiske kravene i tjenesten?
  - Var de slik du trodde?
- Hvilke fysiske krav vil du si du står ovenfor oftest?

### *Fysiske tester og ferdighetsmerker*

- Kan du fortelle litt om hva slags tanker du har rundt de fysiske testene Forsvaret har nå?
  - De fysiske testene er like for alle avdelinger utenom spesialstyrkene – hva mener du om at de er like for alle andre avdelinger?
    - Hva tenker du om at de fysiske testene er like for alle stillinger?
  - Kravene i de fysiske testene er annerledes for jenter – hva mener du om det? Hvorfor?
  - De er også annerledes for eldre – hva mener du om det?
  - Hvorfor tror du de fysiske testene er som de er?
  - De fysiske testene eksisterer for å vurdere soldaters skikkethet i forhold til militære oppdrag og stridsverdi – hvordan opplever du at dagens tester stemmer overens med dette?
- Forsvaret er under en omstillingsprosess, som også inkluderer forsvarets fysiske testordning. Hvilke tanker har du om at disse nå skal endres?
- Hvordan mener du de fysiske testene i Forsvaret burde være?
  - Hva er mest hensiktsmessig?
  - Hva foretrekker du? Hva motiverer deg?

- Hvilke tanker har du om hvilke evner som bør måles og testes?
- Hvilke ferdighetsmerker har dere vært gjennom, og skal gjennom?
  - Hvilke tanker har du om ferdighetsmerker?
  - Det var diskusjon er periode om å redusere 3 mila til 2 mila – hvilke tanker har du om det?

### *Mangfold*

- Forsvaret fokuserer på økt mangfold, hva tenker du om det?
  - Syns du det er viktig?
- De siste årene har det vært økt fokus på kvinner i Forsvaret. Hva mener du om dette fokuset?
- Kan du fortelle litt om din erfaring med kvinnelige soldater?
- Nå har det nettopp vært litt om språkbruken i Forsvaret i media. Har du fått med deg hva det innebærer?
  - Hvilke tanker har du rundt det?

### *Fremtiden*

- Kan du fortelle litt om fremtidsplanene dine?
- Ønsker du å fortsette i Forsvaret? Hvorfor/hvorfor ikke?
  - Hvis Forsvaret: Hva slags tjeneste/karriere kunne du tenkt deg? Hvorfor?

### *Avslutning*

- Da har jeg ikke flere spørsmål. Er det noe mer du ønsker å legge til?

Tusen takk for at du tok deg tid til å bli intervjuet!