



OsloMet – storbyuniversitetet

Nina Lynmo

Seleksjonen til førstegangstjeneste

Endringer av sesjon på bakgrunn av politiske beslutninger

Masteroppgave i Styring og ledelse

OsloMet – storbyuniversitetet, Fakultet for samfunnsvitenskap, Oslo 7. mai 2021

Forord

Denne oppgaven markerer slutten på et treårig erfaringsbasert masterstudium i styring og ledelse ved OsloMet. Arbeidet har vært både interessant, lærerikt, utfordrende, gøy og frustrerende.

Gjennom arbeidet har jeg spesielt fått øynene opp for dokumenters posisjon og rolle i samfunnet og hvor viktige dokumenter er.

Jeg vil rette en stor takk til veilederen min, Chris Rønningstad, som har bidratt med uvurderlig hjelp i en til tider uoversiktlig prosess. Optimisme, tilgjengelighet og støtte, kombinert med gode spørsmål og innspill, har bidratt til at jeg kom i mål. Tilbakemeldingen «ikke mist troen på at dette blir et godt produkt» har bidratt i slutfasen.

Jeg er takknemlig for at arbeidsgiveren min, Forsvaret, har gitt meg muligheten til å gjennomføre studiet kombinert med jobben. Takk også til Petter Lysholm, sjefen for Vernepliktsseksjonen ved Forsvarets personell- og vernepliktssenter. Han har bistått både med egen kompetanse og oversendelse av dokumenter.

Ellers går en stor takk til familie, venner og kollegaer som har tilrettelagt og gitt oppmuntring, støtte og tips underveis i denne litt intense perioden. Og ikke minst er jeg takknemlig for hjelpen fra tidligere kollega Randi Ellingsen som velvillig hjalp meg med språkvask før innlevering.

Nærsnes, 30. april 2021

Nina Lynmo



Sammendrag

I løpet av de siste årene har politikerne vedtatt flere endringer som har hatt påvirkning på innretningen av Forsvarets sesjonsordning og førstegangstjeneste. Blant annet har førstegangstjenesten fått en ny rolle som rekrutteringsbrønn til spesialiststillinger i Forsvaret.

Problemstillingen som er besvart i studien er: Hvordan har politiske beslutninger medført endringer av seleksjonen til førstegangstjenesten?

Studien har hatt som mål å undersøke forholdet mellom politikk og Forsvaret, og jeg har benyttet sesjonsordningen til Forsvaret som studieobjekt. Gjennom dokumenter har jeg kartlagt hvordan politisk bestilte endringer har materialisert seg i Forsvaret, og jeg har undersøkt hvordan dokumenter har fungert som metode for å iverksette endringer.

Virusteorien benyttes som forklaringsmodell ved å legge sentrale kjennetegn ved virus til grunn. Teorien handler om ideers skjebne når ideene blir forsøkt tatt inn og brukt i organisasjoner. Den bidrar til å forklare hva som skjer når en politisk bestilling møter organisasjonen Forsvaret.

Politiske beslutninger ser ut til i varierende grad å ha fått gjennomslag for endringer av seleksjonen til førstegangstjenesten. Forholdet mellom politikk, byråkrati og forvaltning er imidlertid komplisert.

Funnene i studien tyder på at sjansen er større for at endringer blir innført, og også til riktig tid, der beslutninger er formulert i konkrete bestillinger med gitte tidsfrister og klare mål. Diffust beskrevne oppdrag med uklare mål uten tidsfrister, reduserer sjansen for endring. I saker der man må prioritere oppgaver opp mot hverandre fordi det er mange og til dels motstridende hensyn å ta, er det også mindre sjanse for at bestillingene blir innført.

Abstract

This study seeks to answer the research question: To what degree will political decisions lead to changes in the selection to initial compulsory military service?

The aim of this study has been to examine the relationship between political level and the Armed Forces. The study uses the selection process of conscripts as a study object. Through documents I have mapped how politically ordered changes have been materialized in the Armed Forces, and I have examined how documents have functioned as a method for implementing changes.

Political decisions seem to have a varying degree of impact to changes in the selection process of conscripts.

Results indicate a higher rate of changes when decisions are specifically formulated in orders with clear goals and deadlines. More diffuse described assignments with unclear goals, reduce the chance of success. In situations of mandatory prioritization, it is also a lesser chance of implementation.

Innhold

Forord	II
Sammendrag	III
Abstract	IV
1 Innledning	1
1.1 Tema for oppgaven.....	1
1.2 Problemstilling og avgrensning.....	2
1.3 Oppgavens oppbygning	4
2 Beskrivelse av studieobjektet <i>sesjon</i>	5
2.1 Introduksjon til forsvarssektoren og Forsvaret.....	5
2.2 Utviklingen av Forsvaret som kompetanseorganisasjon	7
2.3 Verneplikt, sesjon og førstegangstjeneste	8
3 Teori	10
3.1 Pragmatisk institusjonalisme og hvordan ideer spres	10
3.2 Dokumenters posisjon og rolle i samfunnet	14
3.2.1 Dokumenter som sakspapirer	14
3.2.2 Dokumenter som styringsverktøy.....	15
3.3 Publikasjonenes gang fra regjering til stortingsvedtak.....	16
3.4 Eksempler fra forskning på fagfeltet	18
4 Metode	20
4.1 Problemstilling, forskningsdesign og studieobjekt	20
4.2 Kilder.....	20
4.2.1 Politiske dokumenter	21
4.2.2 Forsvarets dokumenter	22
4.2.3 FFI-rapporter	23
4.3 Dokumentanalyse gjennom koding	24
4.4 Forskningskvalitet	27
4.4.1 Troverdighet	27
4.4.2 Bekreftbarhet	27
4.4.3 Forskerens plass.....	28
4.4.4 Overførbarhet.....	28

5	Funn, analyse og drøfting	29
5.1	Fire sentrale tema	29
5.2	Todelt sesjonsordning	30
5.2.1	Politiske bestillinger om todelte sesjonsordning	30
5.2.2	Endring i Forsvaret angående todelte sesjonsordning	31
5.2.3	Analyse av todelte sesjonsordning	32
5.3	Sesjonsplikt og verneplikt for kvinner	35
5.3.1	Politiske bestillinger om sesjonsplikt og verneplikt for kvinner	35
5.3.2	Endringer i Forsvaret rundt sesjonsplikt og verneplikt for kvinner.....	36
5.3.3	Analyse av sesjonsplikt og verneplikt for kvinner	37
5.4	Seleksjonen til førstegangstjenesten.....	38
5.4.1	Politiske bestillinger om seleksjonen til førstegangstjenesten	38
5.4.2	Forsvarets seleksjon til førstegangstjenesten.....	40
5.4.3	Analyse av seleksjon til førstegangstjenesten	42
5.5	Førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn for spesialistkorpset.....	46
5.5.1	Politiske bestillinger om førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn.....	46
5.5.2	Førstegangstjenestens nye rolle og endringer i Forsvaret	47
5.5.3	Analyse av førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn	48
5.6	Oppsummering av funnene i studien.....	50
6	Konklusjon.....	53
7	Litteraturliste.....	56

Figurliste

Figur 1 Forsvarssektorens organisasjon og hovedoppgave (Forsvarsmateriell 2020, 10).	5
Figur 2 Forsvarets organisasjon (Forsvaret 2020h).....	6
Figur 3 Stegvis-deduktiv induktiv metode (Tjora 2017, 19).....	25

Tabelliste

Tabell 1 Sentrale tema fremkommet gjennom dokumentanalysen.	30
--	----

1 Innledning

1.1 Tema for oppgaven

Forsvaret har i mange år hatt utfordringer med å beholde personellet. Trenden har vært at etter to til tre år i jobb, har flere av de ansatte sluttet for å søke nye utfordringer, ta en sivil utdanning eller begynne i en sivil jobb (Fauske og Strand 2020, 3). Det kan se ut til at erfaringene mange får i Forsvaret, blir brukt som et springbrett for videre karriere utenfor Forsvaret. Langtidsplanen for forsvarssektoren beskriver også at Forsvaret rekrutterer godt, men at personellet slutter etter kort tid:

Det er god rekruttering til flere av stillingene som grenader, konstabel og spesialist. Erfaring viser imidlertid at når Forsvaret rekrutterer personell med studie- og lederambisjoner til spesialiststillinger på operativt nivå, mister man ofte disse personene etter kort tid (Forsvarsdepartementet 2020a, 54).

Forsvaret har mange ulike oppgaver som krever en stadig mer spesialisert kompetanse innen flere fagfelt. Behovet for spesialistkompetanse i forsvarssektoren sammenfaller imidlertid med knapphet innenfor flere kompetanseområder i samfunnet. For å beholde en solid base av fagspesialister må derfor forsvarssektoren være konkurransedyktig i arbeidsmarkedet. I tillegg må de ansatte i sektoren se på spesialistkarrieren som et attraktivt alternativ til en offiserskarriere (Kunnskapsdepartementet 2020, 96).

Andre bransjer møter også noen av de samme utfordringene. I politiet har de for eksempel også økt behov for spesialisering, samtidig som digitalisering i etaten har ført til nye kompetansebehov (95). Forsvaret er derfor ikke alene om å konkurrere om de kloke hodene og de dyktige fagarbeiderne.

For å møte kompetansebehovene, har Forsvaret de siste årene innført en ny personellordning. Fra at alt militært personell tidligere var offiserer, er personellet fra 1. januar 2016 delt inn i to kompetansegrupper. Offiserer har i hovedsak treårig krigsskoleutdanning, mens de fleste spesialister starter sin militære karriere direkte etter fullført førstegangstjeneste. Målet med den nye ordningen er økt operativ evne gjennom blant annet å beholde spesialistene lenger (Forsvarsdepartementet 2015, 6).

Forsvaret har en unik mulighet til å rekruttere de beste kandidatene. Gjennom verneplikten har Forsvaret tilgang til samtlige kvinner og menn i hvert årskull. Det er i tillegg omfattende

seleksjon til utdanning, og det er, ifølge sjefspsykologen til Forsvaret, ingen andre private bedrifter som har kapasitet eller råd til å forske så mye på rekruttering, som Forsvaret gjør (Hellum 2020, 3, Stranden og Bjørnstad 2015).

Det er heller ingen ting som tyder på at Forsvaret rekrutterer personell med feil kompetanse eller egenskaper. De som er inne til tjeneste gjør en god jobb og det er relativt få problemer i avdelingene. Antallet disiplinærsaker har for eksempel gått ned de siste årene (Johansen 2020, 7). Mye tyder på at Forsvaret rekrutterer de «beste», men spørsmålet er om Forsvaret finner de riktige?

Hellum skriver i sin rapport *Motivasjon er ferskvare* at «bevissthet rundt valg som tas i rekruttering- og seleksjonssammenheng kan være avgjørende for å være en bærekraftig organisasjon» (2020, 11). I ny personellordning rekrutteres spesialistene fra dem med fullført førstegangstjeneste. Dermed får sesjonsordningen, som seleksjonen til førstegangstjenesten kalles, større betydning for rekruttering av spesialistene.

Sesjonsordningen har gjennomgått store endringer. Tema for denne studien er hvilke politiske føringer og bestillinger som er gitt til Forsvaret, og i hvilken grad Forsvaret har tilpasset seleksjonsmetodene til førstegangstjenesten i henhold til dette.

1.2 Problemstilling og avgrensning

Med de politiske beslutningene som er tatt de siste ti til femten årene, har førstegangstjenestens posisjon endret seg. Førstegangstjenesten har tradisjonelt dannet grunnlaget for å bemanne styrkestrukturen¹. Nå har førstegangstjenesten også blitt rekrutteringsbrønn for ansettelse i spesialistsøylen. I den forbindelse er det i *Iverksettingsbrev til forsvarssektoren for langtidspanoden 2017–2020*, beskrevet at «Forsvaret skal videreutvikle sesjonsordningen for å sikre at etaten i enda større grad rekrutterer de best egnede blant de mest motiverte for førstegangstjenesten og for videre utdanning og karriere i Forsvaret» (Forsvarsdepartementet 2020b, 59).

¹ Styrkestrukturen er den strukturen Forsvaret setter opp ved en krise- eller krigssituasjon (Forsvaret 2016b, 46). En stor andel av personellet som er disponert i styrkestrukturen, tjenestegjør ikke lenger i Forsvaret. De kan kalles inn ved behov.

Jeg ønsker å undersøke hvilke politiske beslutninger som er tatt, og om beslutningene har ført til de endringene som ble initiert og beskrevet av politikerne. Dette vil kunne fortelle oss noe om forholdet mellom politikk, byråkrati og forvaltning.

Jeg har formulert problemstillingen slik:

Hvordan har politiske beslutninger medført endringer av seleksjonen til førstegangstjenesten?

Jeg har undersøkt problemstillingen ved å benytte virusteorien. Den handler om ideers skjebne når de tas inn i organisasjoner. Virusteorien bidrar til å belyse virkningen av organisasjonsideer i lys av ulike kjennetegn ved virus (Røvik 2007, 56, 341). Jeg ser i tillegg på hvordan dokumenter kan være sentrale for at politiske ideer skal bli realisert i praksis (Asdal og Reinertsen 2020, 21). Dokumentene blir på denne måten styringsverktøy og metode for endring av seleksjonen til førstegangstjenesten.

Perspektivet jeg har lagt til grunn, er førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset. Hellums påstand om at «det er ikke alltid de «beste» som er de best egnede hvis hensikten er rekruttering til utdanning og karriere etter førstegangstjeneste», danner et bakteppe for studien (2020, 3).

Etter en politisk beslutning ble det innført sesjonsplikt for kvinner i 2010. Sesjonen ble samtidig gjort todelt. Første del består nå av en egenerklæring, og andre del medfører oppmøte på sesjon. Endringene bidro til at rekrutteringsgrunnlaget til førstegangstjenesten ble doblet, og seleksjonen gjennomgikk store endringer. For å besvare problemstillingen har jeg utformet følgende fire delspørsmål:

- 1) *Hvilke endringer er foretatt etter innføringen av todelt sesjon i 2010?*
- 2) *Hvilke endringer er foretatt etter innføringen av sesjonsplikt for kvinner og allmenn verneplikt?*
- 3) *Hvordan kartlegger og rekrutterer Forsvaret dem som er mest motivert og egnet for førstegangstjeneste, og eventuelt videre karriere i Forsvaret?*
- 4) *Fungerer førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset?*

Nøkkelbegreper i denne oppgaven er verneplikt, sesjon, seleksjon, førstegangstjeneste og spesialist. Begrepene blir forklart i kapittel 2.

1.3 Oppgavens oppbygning

For å belyse problemstillingen strukturerer jeg oppgaven i seks kapitler.

Innledningen har akkurat presentert tema for oppgaven og problemstillingen jeg skal utforske. I neste kapittel redegjør jeg for sesjon som studieobjekt. Der introduseres også Forsvaret som organisasjon. I kapittel 3 presenterer jeg det teoretiske grunnlaget for studien. Jeg gjør rede for virusteorien, dokumenters posisjon og rolle i samfunnet, publikasjonenes gang fra regjering til stortingsvedtak og forskning på fagfeltet.

I kapittel 4 presenterer jeg forskningsdesignet og metoden som er valgt for å svare på problemstillingen. Jeg viser hvilke datakilder jeg har benyttet meg av og hvordan dokumentanalysen er gjennomført. I kapittel 5 legger jeg frem funnene i studien og analyserer og drøfter funnene i lys av teorien.

Oppgaven avsluttes med konklusjon og tanker rundt videre forskning i kapittel 6. Til slutt har jeg en litteraturliste som inneholder både kildene som ligger til grunn for analysen og litteratur generelt. Kildene for dokumentanalysen er for øvrig også listet opp i kapittel 4.2.

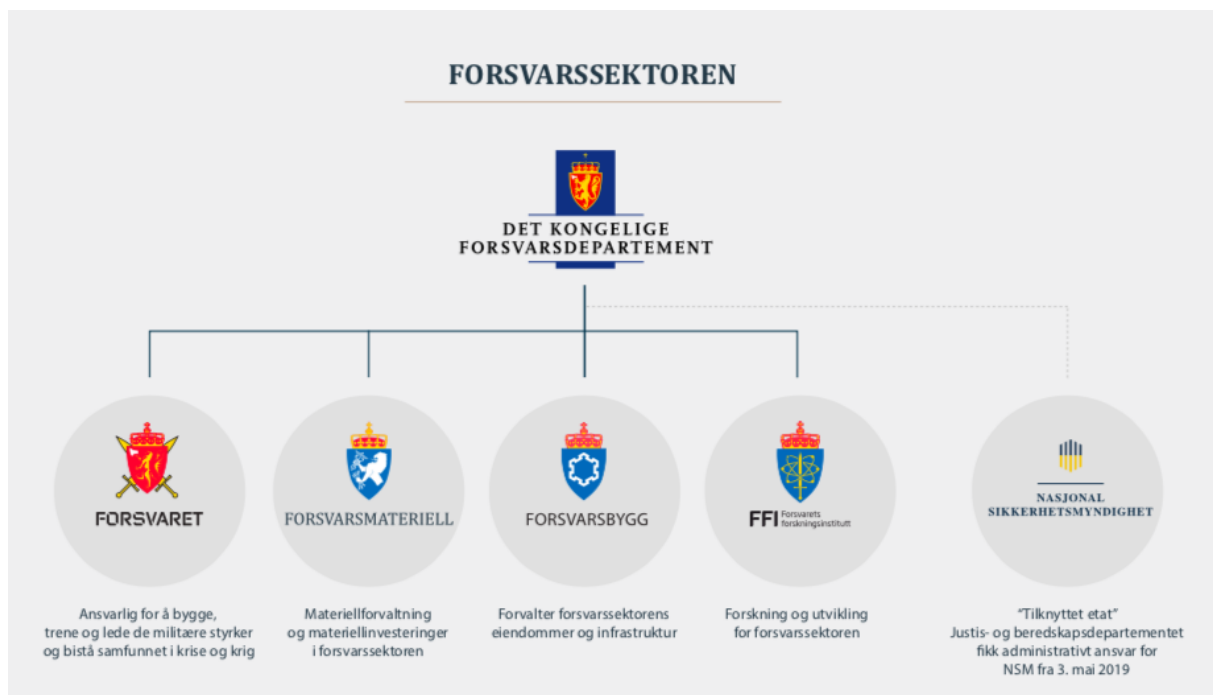
2 Beskrivelse av studieobjektet *sesjon*

I dette kapitlet vil jeg introdusere forsvarssektoren og Forsvaret og beskrive Forsvaret som kompetanseorganisasjon. Jeg presenterer også verneplikten, sesjonsordningen og førstegangstjenesten.

2.1 Introduksjon til forsvarssektoren og Forsvaret

Forsvarssektoren er den delen av statsforvaltningen som jobber med landets militære forsvar. Forsvarssektorens grunnleggende oppdrag er å forsvare Norge (Forsvarsdepartementet 2020b, 21). Forsvaret skal sikre nasjonal selvstendighet og politisk handlefrihet og bidra til å forebygge krig og konflikt i Norge og for våre allierte. Forsvarsdepartementet er regjeringskontoret som har ansvaret for utformingen og iverksettingen av norsk sikkerhets- og forsvarspolitik (Regjeringen 2020).

Forsvarssektorens organisasjon og hovedoppgave er vist i Figur 1.



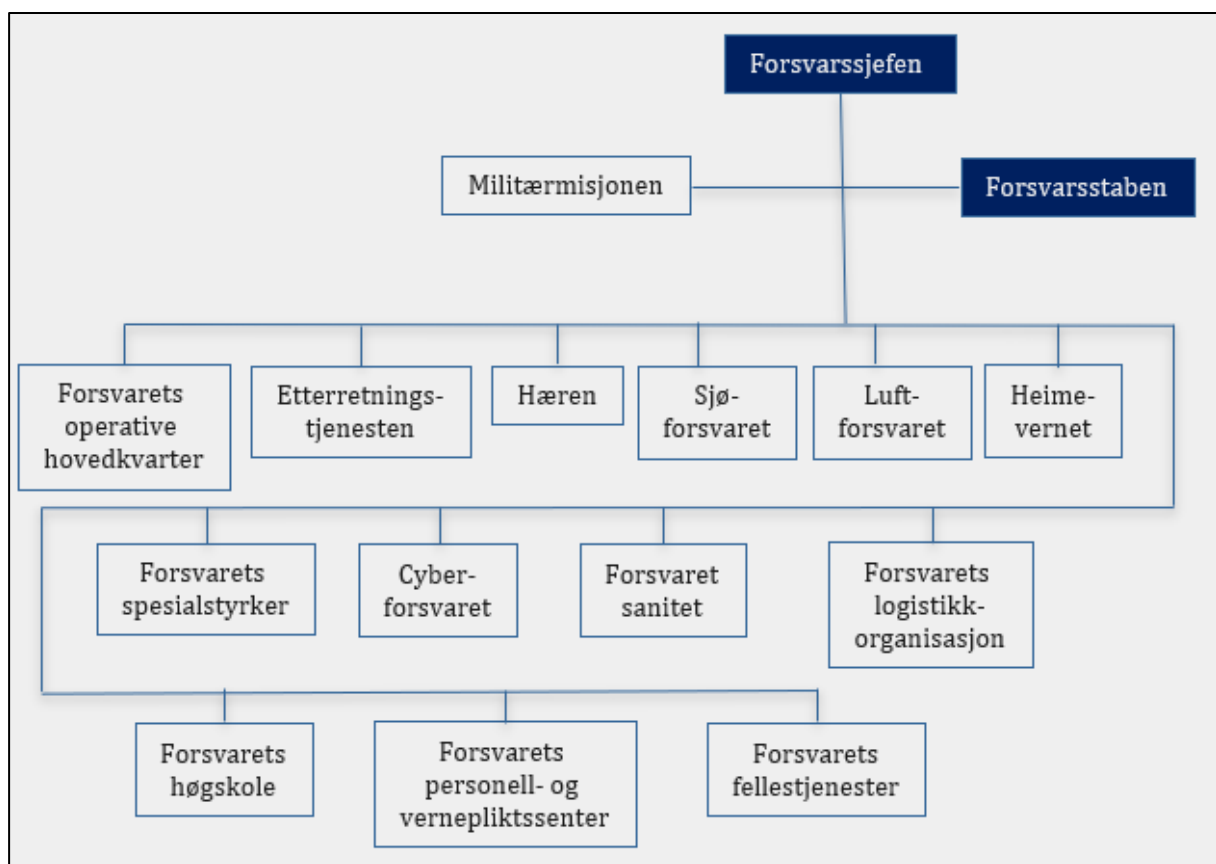
Figur 1 Forsvarssektorens organisasjon og hovedoppgave (Forsvarsmateriell 2020, 10).

Forsvarsdepartementet har fem underlagte etater. Forsvaret, Forsvarsmateriell (FMA), Forsvarsbygg (FB) og Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) er både administrativt og faglig underlagt Forsvarsdepartementet. Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) er administrativt underlagt Justis- og beredskapsdepartementet og faglig underlagt både Justis- og

beredskapsdepartementet og Forsvarsdepartementet (Forsvarsdepartementet 2020a, 14). Gjennom iverksettelsesbrevet for langtidsplanen formaliserer Forsvarsdepartementet oppdrag til etatene (Forsvarsdepartementet 2020b, 14). Forsvaret er ansvarlig for å trene og lede de militære styrkene og bistå samfunnet i krise og krig (Forsvarsdepartementet 2020a, 11).

Forsvarssjefen er landets høyeste militære embetsmann og regjeringens og forsvarsministerens nærmeste militære rådgiver i fred og krig. Han fører alminnelig kommando over Forsvarets personell og har ansvaret for Forsvarets virksomhet.

Organisasjonen til Forsvaret består av Forsvarsstaben og 13 enheter underlagt forsvarssjefen (Forsvaret 2020c, 19). Figur 2 viser en oversikt over Forsvarets organisasjon.



Figur 2 Forsvarets organisasjon (Forsvaret 2020h).

Sjefene for de underlagte enhetene er delegert ansvar og myndighet til å styre og lede egen virksomhet i tråd med rammer fastsatt av forsvarsledelsen. Særlig relevant i denne studien er Forsvarets personell- og vernepliktssenter, som blant annet har ansvaret for å gjennomføre

seleksjon² til førstegangstjeneste. Seleksjonen er avgjørende for at de andre avdelingene blir tilført riktig mengde vernepliktige til riktig tid, med de nødvendige kvalifikasjoner.

Til sammen er det ca. 12 000 militært ansatte og ca. 4000 sivile i Forsvaret (Forsvaret 2020c, 5).

2.2 Utviklingen av Forsvaret som kompetanseorganisasjon

Under den kalde krigen³ var invasjonforsvaret og verneplikten sentrale elementer i strategien som lå til grunn for Forsvaret (Heier 1999). Men rammebetingelsene endret seg, og på 1990-tallet var forsvarssektorens grunnleggende utfordring at strukturen ikke var tilpasset nye oppgaver. Erkjennelsen ga støtet til en omfattende omstilling fra et invasjonforsvar forankret i tenkningen fra den kalde krigen, til et langt slankere og mer moderne innsatsforsvar av høy kvalitet. Forsvaret ble strukturelt omstilt, og det ble også behov for endring av forsvarssektorens måte å rekruttere, utvikle og anvende kompetanse på (Forsvarsdepartementet 2013, 7, 8, 11, Friis 2016).

Med stadig økende grad av teknologisk utvikling i samfunnet generelt, og i Forsvaret spesielt, stilles det økte krav til erfaringsbasert og spesialisert kompetanse. Behovet for å beholde personellet over lengre tid øker (Forsvarsdepartementet 2015, 8). For å tilrettelegge for økt spesialisering besluttet Stortinget en ny personellreform for Forsvaret. Ordningen for militært tilsatte (OMT) ble innført fra 1. januar 2016.

Den nye personellordningen medførte at det militære personellet ble delt i to kompetansegrupper: offiserer og spesialister. Offiserene får sin utdanning gjennom krigsskolen og skal planlegge og lede militære operasjoner. Spesialistene har mange ulike kurs og utdanninger, men blir først og fremst gode fagutøvere ved at de jobber lenge innenfor eget fagfelt (Forsvarsdepartementet 2015).

Spesialister starter i hovedsak sin militære karriere med førstegangstjenesten. Når de har fullført den, kan de søke jobb i Forsvaret. Den nye personellordningen har ført til at førstegangstjenesten er blitt rekrutteringsbrønn for spesialistkorpset.

² Seleksjon har med utvelgelse av mennesker å gjøre, og inngår som del av en full rekrutteringsprosess. Seleksjon dreier seg om å plukke ut de med størst potensial for å lykkes (Myrvang 2021).

³ Betegnelse på spenningstilstanden etter andre verdenskrig mellom USA og Sovjetunionen, senere mellom øst og vest (Tvedt og Tjelmeland 2018).

2.3 Verneplikt, sesjon og førstegangstjeneste

Verneplikten er et bærende prinsipp i samfunnskontrakten mellom landets borgere og staten, og den er stadfestet i Grunnloven. Der står det: «Enhver statens borger er i alminnelighet like forpliktet til i en viss tid å verne om sitt fedreland, uten hensyn til fødsel eller formue» (Grunnloven 2020, § 119).

Norske borgere som er skikket til tjeneste i Forsvaret, har inntil 19 måneders verneplikt fra det året de fyller 19 år og ut året de fyller 44 år (forsvarsloven 2017, §§ 6, 18).⁴

Dagens vernepliktsordning bygger på et system som ble etablert på 1950-tallet. Da skulle Forsvaret bygges opp etter krigen, og alle tjenestedyktige menn ble kalt inn til førstegangstjeneste. Fra 1970-tallet ble mobiliseringsforsvaret gradvis redusert, men fortsatt ble alle tjenestedyktige kalt inn. Først fra 2002 ble antallet inne til førstegangstjeneste justert etter Forsvarets behov. Samtidig hadde interessen for tjeneste i Forsvaret økt betydelig, og dette fikk betydning for seleksjonen. Der Forsvaret tidligere sorterte ut dem som ikke klarte minimumskravene, kunne Forsvaret etter 2002 i større grad velge blant de best egnede og mest motiverte. Bruk av plikt ble mindre fremtredende, og mange som ønsket førstegangstjeneste ble heller ikke kalt inn (Vernepliktsutvalget 2015, 12).

Forsvaret selekterer dem som skal inn til førstegangstjeneste gjennom en prosess som kalles sesjon. Alle kvinner fikk sesjonsplikt fra 2010, og sesjonen ble samtidig gjort todelt. Ny sesjonsordning medførte at alle ungdommer i hvert årskull skulle besvare en egenerklæring med spørsmål om ungdommens sosiale liv, helse, fysiske form, motivasjon, interesser og ønsker (Forsvaret 2021a).

Hvert årskull utgjør ca. 60 000 ungdommer. Ut fra egenerklæringen velger Forsvaret ut omtrent 30 prosent som møter fysisk på sesjon for videre tester. De som blir vurdert skikket for tjeneste, kan velge mellom førstegangstjeneste eller søke opptak til utdanning i Forsvaret (Teien, et al. 2019, 17, 18). Om lag hver sjettede ungdom kalles inn til førstegangstjenesten. Sesjonsordningen beskrives for øvrig mer detaljert i kapittel 5.2.

Førstegangstjenesten er en del av verneplikten. Den har tradisjonelt dannet grunnlaget for å bemanne styrkestrukturen. Med de politiske beslutningene de siste årene, har førstegangstjenestens posisjon endret seg til også å være rekrutteringsbrønn for

⁴ Nåværende og tidligere militært ansatte har verneplikt til og med det året de fyller 55 år (forsvarsloven 2017, § 13).

spesialistkorpset. Av de som fullfører førstegangstjenesten, vil om lag 400 årlig bli militært ansatt som spesialister.

Tema for denne studien er å se på hvordan de politiske beslutningene har medført endringer av seleksjonen til førstegangstjeneste. Målet å lære mer om forholdet mellom politikk og Forsvaret.

3 Teori

I dette kapitlet presenterer jeg det teoretiske utgangspunktet for studien. Først beskriver jeg virusteorien som er en metafor⁵ for å forklare virkninger av organisasjonsideer og beslutninger når disse tas inn i organisasjoner. Den blir en måte å forklare hvordan verden fungerer på.

For å forfølge de politiske beslutningene benytter jeg dokumenter. Gjennom disse forsøker jeg å forstå verden, og derfor beskriver jeg også dokumenters posisjon og rolle i samfunnet. Publikasjonenes gang på Stortinget fremstilles også, da det kan være hensiktsmessig å kjenne til prosessene dokumentene gjennomgår før de blir offentliggjort. Til slutt presenteres eksempler på andre politiske beslutninger og dokumenter med påvirkning i samfunnet.

3.1 Pragmatisk institusjonalisme og hvordan ideer spres

Organisasjonsteori er betegnelse på et sett med begreper og teorier som i samfunnsvitenskapene brukes til å beskrive, forklare og gi råd om organisasjoner og menneskers atferd i organisasjoner. Organisasjonsteori ble i moderne forstand utviklet i overgangen fra det nittende til det tjuende århundre, og ulike retninger har vært fremherskende (Berg 2019).

De ulike tradisjonene kan likevel sorteres i to paradigmer. Det ene paradigmet representerer de modernistiske tilnærmingene, mens det andre består av de sosialkonstruktivistiske. Den modernistiske og rasjonelle orienteringen har vært den klart dominerende i stort sett hele organisasjonsvitenskapens drøyt hundreårige historie (Røvik 2007, 46).

I den modernistiske tradisjonen skisseres ofte et optimistisk forløp. Organisasjonsoppskrifter anses for å være ferdig utviklede verktøy som relativt raskt kan innføres og bidra til forbedrede resultater (Røvik 2007, 338).

Innenfor det andre paradigmet, det sosialkonstruktivistiske, finner vi blant annet en teori som kalles ny-institusjonell teori. Den er blitt utviklet siden 1970-årene. Ny-institusjonalismen legger vekt på at organisasjoner utvikler seg over tid, at de uformelle sidene ved organisasjoner er viktige, at organisasjoner tilfredsstiller mange behov hos sine medlemmer,

⁵ Å uttrykke noe med en metafor innebærer å overføre et begrep fra én sammenheng til en annen der begrepet ikke opprinnelig hører hjemme (Røvik 2007, 339).

og at organisasjoner er svært komplekse fenomener. De er derfor også vanskelige å styre og lede på en målrettet måte (Berg 2019).

Røvik presenterer et alternativ til den modernistiske og den sosialkonstruktivistiske tradisjonen. Han kaller den pragmatisk institusjonalisme. Det er en posisjon som er inspirert av de to andre retningene, og også spenningsfeltet mellom dem. Pragmatisk institusjonalisme er empirisk orientert og preges av at fenomener kan forstås på flere måter. Der de to paradigmene hver for seg tilbyr polariserte og enten-eller-forklaringer, vil en pragmatisk posisjon søke å få frem at det er ulike sider ved mange av de fenomenene som studeres (2007, 53).

I forlengelsen av den pragmatiske institusjonalismen har Røvik utviklet virusteorien. Den handler om ideers skjebne når ideene blir forsøkt tatt inn og brukt i organisasjoner.

Virusteorien tar høyde for empiriske observasjoner. For eksempel er det store variasjoner mellom ulike organisasjoner, bransjer og sektorer når det gjelder hvor mottakelige de er for ulike ideer. Ikke minst innebærer dette at ideene ofte tas opp i organisasjonene på en annen måte enn det lederne hadde tenkt (56).

Virusteorien skal bidra til å belyse virkninger av organisasjonsideer i lys av syv sentrale kjennetegn ved virus:

- 1) form, innhold og opprinnelse
- 2) smitte
- 3) immunitet
- 4) inkubasjonstid
- 5) selve virkningsmekanismene
- 6) mutasjon
- 7) inaktivering og reaktivering (341)

Virus og populære organisasjonsideer har flere likhetstrekk. De er enkelt utrustet, har en innpakning, et skall og en kjerne, og de har ofte uklar opprinnelse (341). Det er også likheter mellom organisasjonsideer og virus når det gjelder spredning. De kan begge spres ved at de «smitter». Overføringen kan skje ved direkte kontakt eller mer indirekte ved hjelp av idébærere. Virusssmitte forutsetter imidlertid at det skjer en direkte fysisk overlevering av smittestoff, mens det ikke er nødvendig for spredning av organisasjonsideer (343).

Et virus vil ofte utløse forsvarsmekanismer hos organismen det forsøker å slå seg ned i. På samme måte har også ofte organisasjoner sterke forsvarsverk som kan mobiliseres mot

inntrengende organisasjonsideer. Forsvarsverket kan sies å bestå av et ytre og et indre forsvar (344).

Det ytre forsvaret brukes om en samlebetegnelse på et sett mekanismer som kan føre til at ideer som fanges opp i ledelsen, ikke finner veien innover og nedover i organisasjonens praksisfelt. Én av årsakene kan være at arenaene for ideutvikling og diskusjon er fysisk eller formelt atskilt fra produksjonsdelen av organisasjonen (345). Effekten av slike barrierer kan forsterkes av at ledelsen ikke prøver hardt nok å innføre de nye ideene, eller at det eksisterer en overtro på at vedtak og føringer er ensbetydende med innføring. Med stadige krav om fornyelse, kan det også være at innsatsen rettes mot nye ideer, eller at høy turnover fører til organisatorisk glemsel, og at det i stedet gis plass til andre ideer (ibid).

Det indre forsvaret kan aktiveres når ideene skal innføres i praksisfeltet. Ulike argumenter kan da komme til uttrykk, som for eksempel at ideen er fremmedartet, for enkel eller ikke passer inn. Noen kan også si at ideen bryter med overordnede verdier og normer, mens andre kan mene at ideen er utfordrende for en eller flere gruppers interesser (Røvik 2007, 345).

Kanskje er heller ikke alle organisasjoner mottakelige for alle typer organisasjonsideer. Mye kan tyde på at organisasjoner tidligere var inndelt i mer avgrensede virksomhetstyper, og at for eksempel offentlig sektor var immun mot ideer innrettet mot forretningsvirksomhet. Organisasjonsideer og -identitet blir imidlertid stadig mer universelle, og mye tyder på at de fleste virksomheter har fått svekket sin eventuelle *medfødte immunitet*. Det ser altså ut til at organisasjoners forhold til organisasjonsideer stadig omdefineres og endres. Virus derimot, kan ha medfødt og evigvarende immunitet (347).

I biologien opptrer også fenomenet *ervert immunitet*. Det er infeksjonsforsvaret som oppstår etter at man er blitt smittet eller vaksinert. Organisasjoner kan også opparbeide seg immunitet ved at de unngår bestemte konsepter som tidligere er forsøkt tatt i bruk. Ervert immunitet i organisasjoner er vanligvis tidsavgrenset, og den kan svekkes ved gjennomstrømming av nøkkelpersonell eller at organisasjonsideer døpes om (348).

Videre er det mange observasjoner av at det svært ofte kan ta lang tid fra en idé smitter, og til den eventuelt slår ut i mer synlige strukturer, rutiner og aktiviteter. På samme måte som virus har inkubasjonstid og det tar tid fra et individ er smittet til det opplever symptomer, kan det ta tid før organisasjonsideer sprer seg og har effekt. Inkubasjonstidens lengde kan påvirkes av blant annet organisasjonsideens aggressivitet og hvor sterk motstanden er. Det er heller ikke

sånn at en idésmitte nødvendigvis innføres etter en inkubasjonstid. Idésmitte kan, som virus, også dø ut (349, 350).

Når organisasjonsideer «reiser» inn og skal materialiseres i ulike praksisfelt, kommer de med en språklig merkelapp og et budskap som ledelse og fagstaber lett tiltrekkes av. Ideene kommer inn i disse delene av organisasjonen som språksmitte (352).

Tre mekanismer kan bidra til at ideer fester seg, materialiseres og trenger dypere inn i organisasjonen. Mekanismene handler om når ideene inneholder instruksjoner, sammenheng mellom prat og praksis og replikasjon og institusjonalisering (352).

Organisasjonsideer som skal spres, kan enten være diffuse og gi rom for lokale tilpasninger, eller gi svært klare instruksjoner og føringer for praksis. Sistnevnte øker klart sannsynligheten for at ideer tas i bruk og materialiseres. Virusteorien legger også til grunn at det må være sammenheng mellom hva man sier man gjør, og hva man faktisk gjør. Det holder ikke å bare prate om populære ideer uten å innføre dem, slik ny-institusjonell teori legger til grunn. Den siste mekanismen handler om at en idésmitte kan spres relativt raskt internt i virksomheten. Rask spredning øker sannsynligheten for at ideen skal nedfelles og materialiseres i virksomheten, og bli institusjonalisert (353).

Organisasjonsideer blir også ofte omformet etter at de har smittet bransjer og organisasjoner. Ikke helt ulikt måten virkelige virus muterer på, skjer det også ofte at organisasjonsideer endres. Det kan skje ved en omdøping for enten bedre å forankre ideen lokalt, eller å omgå og unngå motstand mot det som er nytt. Riktig språklig innpakning kan være forskjellen på det å lykkes og det å mislykkes med innføring av nye reformideer (354).

Noen studier viser også at ideer kan bli i organisasjoner over lang tid og at de veksler mellom aktive og mer inaktive faser. Stor entusiasme og mange planer innledningsvis kan etterfølges av faser med liten aktivitet. Etter inaktive perioder kan ideen igjen bli reaktivert, og når hvilende ideer reaktiveres, blir de gjerne også omformet (358).

Virusteorien skal altså bidra til å belyse hvordan politiske beslutninger tas inn og tas i bruk i Forsvaret. Virkningen av politiske beslutninger om seleksjon til førstegangstjeneste forklares i lys av kjennetegn ved virus.

Overføring av beslutninger kan ses på som smitte, og smitten spores gjennom politiske dokumenter. I neste kapittel vil jeg derfor redegjøre for dokumenteres posisjon og rolle i samfunnet.

3.2 Dokumenters posisjon og rolle i samfunnet

Dokumenter er overalt. De har avgjørende betydning både i våre egne liv og i samfunnet vi lever i. Det å studere og forstå dokumenter er grunnleggende, hvis vi vil forstå samfunnet (Asdal og Reinertsen 2020, 12).

Den franske bibliotekaren Suzanne Briet (1894–1989) etablerte systematisk dokumenthåndtering som et eget fag. Hun definerte dokument som «ethvert konkret eller symbolsk tegn som har blitt bevart eller nedtegnet for det formål å representere, gjenskape eller påvise et fysisk eller intellektuelt fenomen». Definisjonen legger til grunn at et dokument alltid innebærer en aktiv handling gjennom verbene *representere*, *gjenskape* og *påvise*. I tillegg er et dokument *relasjonelt* ved at det knytter seg til noe annet utenfor seg selv (15).

Når det gjelder politikk, inngår dokumenter i maktkamper, spill, strategier og styring. Samtidig er dokumentene sentrale for kunnskapsproduksjon, og de er hele tiden sentrale for at politiske ideer skal bli realisert i praksis (21).

Dokumenter kan bidra til at vi bedre forstår både samfunns- og naturfenomener (2020, 19). I denne studien vektlegger jeg sakspapirer som bidrar både til å etablere, omforme og sette en sak i kontekst. I tillegg ønsker jeg å sette søkelyset på dokumenter som styringsverktøy. Disse dokumentene er sentrale for å få noe til å skje.

3.2.1 Dokumenter som sakspapirer

Dokumenter kan være papirer om en sak. Det er gjerne også et fastlagt forløp for sakspapirene ved at de følger en saksgang. Dokumentene fastslår hva saken handler om, resonnerer, presenterer mulige alternativer og skisserer videre saksgang. Dokumentene er aktive, bidrar til å sette dagsorden, former sakene og påvirker utfallet (Asdal og Reinertsen 2020, 103).

Offentlige saksdokumenter skrives gjerne i en saklig stil som kan bidra til å etablere tillit. Samtidig kan saksdokumenter belyse noen sider av en sak tydeligere enn andre, de avgjør hvem som har kompetanse i saken, hvordan saken blir forstått og hvem saken får tilhøre (107).

Det kan være et nyttig analysegrep å følge en sak gjennom å følge dokumenter. Da følger vi saken fra dokumentene bidrar til saksetablering, gjennom eventuelle endringer og til en eventuell avslutning. Ofte er små detaljer i et dokument, og nyanseforskjeller mellom dokumentene, avgjørende for å forstå en sak og hvordan den utvikler seg (109, 111).

Når dokumenter bidrar til å etablere en sak, vil dokumentene definere, beskrive, strukturere og presentere saken (112). Et dokument kan også omforme en sak ved å omdefinere, lage nye beskrivelser, skifte ut begreper og gjøre nye prioriteringer. Det kan være små justeringer og grep som gjør at saken endrer karakter, og det kan være utfordrende å spore opp disse modifiseringene. De små endringene kan være lett å overse ved første øyekast (114).

Hvilken sammenheng et dokument er skrevet i, er også relevant. Dette kan gjelde tidsperiode, politisk situasjon og hvilken debatt som foregår rundt dokumentet. Av og til kan vi også se at det er ulike kontekster i spill samtidig i samme tekst (116).

I denne studien er *sesjon* selve saken. Jeg har valgt ut dokumenter som beskriver endringer av sesjonsordningen, sesjonsplikten, verneplikten og førstegangstjenestens rolle. Jeg følger ulike saker i ulike tidsperioder, og jeg beskriver både hvordan saker oppstår og hvordan de eventuelt endrer seg, inkludert hvilken kontekst sakene står i.

I tillegg til at dokumentene driver en sak fremover, har også mange dokumenter til å hensikt å få noe til å skje. Dokumenter kan virke som verktøy, og dette leder oss over i neste delkapittel.

3.2.2 Dokumenter som styringsverktøy

Vi tenker ofte på dokumenter som kilder til informasjon, som ledd i en saksgang, eller ren formalisering av bestemte hendelser. Men dokumenter er ofte også verktøy. De er redskaper for å få noe til å skje, for å overtale og sette en sak i bevegelse. Dokumenter kan på denne måten være verktøy som muliggjør spesifikke handlinger (Asdal og Reinertsen 2020, 47).

Dokumenter kan ha overraskende stor betydning, særlig når vi setter dem i sammenheng med hverandre. Og de kan spesielt påvirke gjennom måten de er koblet sammen med et større politisk eller administrativt apparat på. Samtidig blir ikke alltid dokumenter brukt på en forutsigbar måte, og de får ikke alltid den effekten som var planlagt (49).

Ved å anlegge et slikt verktøyperspektiv på dokumenter, kan det hjelpe oss med å besvare spørsmål om hvordan politikk, byråkrati og forvaltning fungerer i praksis. Vi kan også få innsikt i hvordan en sak blir til, hvordan noe endrer seg og hvordan nye elementer eventuelt kommer til. Verktøytilnærmingen åpner opp for en dypere forståelse av saksfeltet vi er interessert i, ved at vi ser på hvilken rolle dokumentene spiller, hva de gjør og hva de muliggjør (50).

I praksisorientert dokumentanalyse er den aktive tilnærmingen til dokumenter viktig, og dokumenter har mange ulike dimensjoner og funksjoner. Dokumenter som blir brukt innenfor politikk og forvaltning som et ledd i offentlig styring, kalles *politikkens teknologier*. De omhandler hvordan politikk skapes, hvordan staten styres, hvordan noe blir en politisk sak og hvordan forholdet mellom politikk, forvaltning og faglig ekspertise balanseres. Med dette analytiske perspektivet kan man få tak i hvordan politikk fungerer, hvordan ting skjer og dokumentenes plass og aktive rolle i dette. Det politiske maskineriet består av prosedyrer, praksiser og verktøy som gjentas år for år, og som igjen muliggjør alle diskusjonene og beslutningene som til sammen utgjør offentlig styring (51, 52, 53).

En annen relevant gruppe dokumenter kalles *kunnskapsteknologier*. De omfatter dokumenter brukt i vitenskap og annen kunnskapsproduksjon med mål om å frembringe nye innsikter om verden. De fungerer som kunnskapsverktøy som hjelper oss til å se. Gjennom skriftliggjøring og dokumentarbeid kan altså et fenomen bli observerbart og analyserbart, og det blir mulig å drøfte det (54).

Aktuelt i denne studien er å undersøke hvilken funksjon dokumentene har innen offentlig styring og som kunnskapsverktøy, hvordan de brukes og hva de gjør med sakene de virker på (Asdal og Reinertsen 2020, 57).

Med store endringer i Forsvaret som helhet, og spesielt i saker som omhandler førstegangstjenesten, vil jeg følge politiske dokumenter inn i Forsvaret og se hvilken virkning de kan ha hatt.

3.3 Publikasjonenes gang fra regjering til stortingsvedtak

Politiske dokumenter er sentrale i denne studien. Disse følger en relativt fast saksgang som jeg redegjør for i dette delkapitlet.

Regjeringen oversender sine forslag til Stortinget i form av proposisjoner og meldinger. Melding til Stortinget brukes når regjeringen vil presentere saker for Stortinget uten forslag til vedtak. Meldingene er en rapport til Stortinget om arbeid som er gjort på et spesielt felt, eller drøfting av fremtidig politikk. Meldingene danner ofte grunnlag for senere proposisjoner. Proposisjon til Stortinget brukes når regjeringen ber Stortinget om å fatte bestemte vedtak. Det finnes tre ulike typer av proposisjoner. Prop. L er proposisjon til Stortinget med forslag til lovvedtak, Prop. S er proposisjon til Stortinget med forslag til stortingsvedtak og Prop. LS er proposisjon til Stortinget med forslag til både lovvedtak og stortingsvedtak (Stortinget

2020b). Publikasjonene lages av departementene, og både meldingene og proposisjonene blir først lagt frem i statsråd, og deretter sendt til Stortinget (Stortinget 2019a).

Når Stortinget mottar en publikasjon fra regjeringen, blir den lagt frem i et møte. Derfra blir den sendt videre til en fagkomité. Komiteen jobber seg gjennom proposisjonen og avgir en innstilling. Gjennom innstillingen markerer partiene sine politiske standpunkter og fremmer forslag til vedtak (Stortinget 2014b).

I innstillingen fra fagkomiteene ligger det alltid en *tilråkning* (et forslag til vedtak) som er fremmet av hele eller et flertall i komiteen. Innstillingen kan også inneholde mindretallsforslag, men disse er ikke en del av tilråningen. Både tilråningen og mindretallsforslagene skal tas opp til votering. Å votere betyr å stemme. Innstillingen blir deretter behandlet i Stortinget gjennom debatt i salen og påfølgende votering (Stortinget 2019b).

Saksbehandlingen i Stortinget avsluttes alltid med at det gjøres et vedtak. Vedtakene fremgår av referatet fra debatten og voteringen i salen (Stortinget 2020a).

Storingsvedtakene skaper rammen for byråkatiets videre arbeid som går på å utrede og gjennomføre politikernes vedtatte saker. I saker som omhandler Forsvaret, vil Forsvarsdepartementet formidle oppdrag til Forsvaret gjennom et *iverksettingsbrev*⁶.

Med oversikt over prosessene rundt dokumentene i departementene og Stortinget skal vi i neste kapittel se på noen eksempler hvor beslutninger og dokumenter har ført til endringer i samfunnet.

⁶ Fra 2021 heter iverksettingsbrevet *tildelingsbrev*.

3.4 Eksempler fra forskning på fagfeltet

Dokumenter er, som tidligere nevnt, overalt. De har avgjørende betydning både i våre egne liv og i samfunnet vi lever i (Asdal og Reinertsen 2020, 12). Det er mange eksempler på dokumenter som fører til endringer i samfunnet. Statsbudsjettet er et slikt dokument.

Statsbudsjettet har blitt omtalt som «det viktigste dokumentet Stortinget behandler i løpet av et år» (Fylkesnes 2017). Statsbudsjettet opplyser om hvilke saker som får hvilke midler, og det legger de politiske rammene for hele det offentlige Norges aktiviteter det kommende året. Slik handler ikke statsbudsjettet kun om penger, men også om å forme saker. Aktivitet som krever statlige midler, kan ikke iverksettes uten at det er vedtatt i budsjettet. På denne måten er statsbudsjettet et dokument som påvirker hvordan en rekke konkrete saker kan forløpe (Asdal og Reinertsen 2020, 103).

For eksempel ba Stortinget regjeringen gjennom statsbudsjettet om å legge til rette for at den fredede eiendommen Tollbugata 10 skulle gis som gave til Stiftelsen Den Gamle Krigsskole for en symbolsk sum. Opprinnelig ønsket Forsvarsdepartementet å selge bygningen til høystbydende i det åpne markedet, men nå selges den for ti kroner (Aftenposten 2021, Stortinget 2020c, 78). Det samme gjelder når Stortinget vedtar at eiendomsskatten skal reduseres fra fem til fire promille. Da følges dette opp med et lovvedtak som gir endring av eiendomsskatteloven (eigedomsskattelova 2021, § 11). Eiendomsskatten er en kommunal skatt, og endringen vil dermed gi konsekvenser for kommunene, som får mindre skatteinntekter (Skatteetaten 2021).

Det er mye som tyder på at Statsbudsjettet er et politisk dokument med stor påvirkningskraft i samfunnet, og at endringene skjer relativt raskt.

For å kontrollere at regjeringen og myndighetene utøver sitt ansvar effektivt, etisk og i samsvar med gjeldende lover og regler, gjennomfører Riksrevisjonen kontroller og undersøkelser. Riksrevisjonen tar utgangspunkt i det Stortinget har bestemt (Riksrevisjonen 2021). Dermed er det etablert et kontrollorgan, som følger opp politiske beslutninger.

Andre saker kan dra lengre ut i tid før de gir endringer. En studie av Stortingets arbeid og fremveksten av det norske demokratiet i andre halvdel av 1800-tallet, ledet forskerne inn mot en kontroversiell sak det tok lang tid å komme til enighet om. Saken handler om hvordan bestanden av blåhval ble kraftig redusert på grunn av hvalfangst. Stortingets kvern malte

langsomt, og saken pågikk i flere tiår. Da Stortingets flertall voterte seg frem til et endelig fredningsvedtak, var blåhvalen nesten utryddet (Asdal og Reinertsen 2020, 45, 115).

Eksemplet om Statsbudsjettet og fredningen av blåhvalen viser at det kan være stor variasjon i hvor lang tid det tar å konkludere i en sak, og dermed etablere de dokumentene som skal bidra til endring. De politiske dokumentene virker som styringsverktøy i begge sakene, og på tross av at det tok tid å frede blåhvalen, så har vedtaket likevel vært virkningsfullt. Selv om blåhvalen har forsvunnet fra enkelte områder den tidligere oppholdte seg, er det i dag en levedyktig bestand (Haug 2021).

Med virusteorien som rammeverk, har jeg som mål å undersøke hvordan politiske beslutninger medfører endringer i Forsvaret. For å spore «smitten», vil jeg benytte politiske dokumenter. Jeg har valgt sesjon som studieobjekt. Sesjonsordningen til Forsvaret er blitt pålagt mange endringer de siste årene. Dermed er den et egnet objekt å studere.

I neste kapittel vil jeg beskrive metoden jeg har benyttet for å utforske problemstillingen, hvilke dokumenter jeg har inkludert i studien, og hvordan jeg har jobbet med disse dokumentene.

4 Metode

I dette kapitlet beskriver jeg valgt design og metode for å belyse problemstillingen *hvordan har politiske beslutninger medført endringer av seleksjonen til førstegangstjenesten?* Kapitlet avsluttes med å vurdere forskningskvaliteten på studien.

4.1 Problemstilling, forskningsdesign og studieobjekt

Spesialister rekrutteres fra dem som har fullført førstegangstjenesten. Via jobben i Forsvaret har jeg erfart at det kan være utfordrende for organisasjonen å beholde spesialistene over tid. Til grunn for utviklingen av problemstillingen lå det også et spørsmål om Forsvaret rekrutterer ungdommer som det uansett vil være vanskelig å beholde fordi de benytter tjenesten i Forsvaret som et steg på veien videre.

For å få en bedre forståelse for seleksjonsprosessen ønsker jeg å følge de politiske beslutningene om seleksjon og sesjonsordningen og se hvordan de har påvirket Forsvaret. Ved å fremskaffe dybdeinformasjon om hvordan sesjonen foregår, vil jeg kunne si noe om hvordan politiske dokumenter har fungert som styringsverktøy for endring.

Seleksjonen til førstegangstjenesten foregår gjennom sesjon. Målet for denne studien er å innhente informasjon om Forsvarets sesjonsordning som blir studieobjektet. Slik som for casedesign, vil bruken av studieobjekt gi en naturlig avgrensning for hva undersøkelsen inkluderer og ekskluderer. Jeg kan dermed innhente mye informasjon om en relativt avgrenset prosess og gi en inngående beskrivelse av sesjon som studieobjekt (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011, 90).

Jeg har valgt et kvalitativt design for studien, noe som også er typisk når forskningsspørsmålet starter med *hva* eller *hvordan*, og hvor formålet er å beskrive (Ringdal 2018, 25).

4.2 Kilder

Felles for de kvalitative metodene er at de baserer seg på tekstdata, gir tekstlige beskrivelser, og kan være basert på få enheter eller informanter (Ringdal 2018, 24).

Jeg har valgt å fremskaffe informasjon ved å gjennomføre en dokumentanalyse. Innledningsvis vurderte jeg også intervju av de som jobber med sesjon, samt observasjon av den praktiske gjennomføringen av sesjonen. Jeg var nok i stor grad påvirket av at de mest vanlige teknikkene innenfor kvalitative design er observasjon og intervju (Johannessen,

Christoffersen og Tufta 2011, 92, Ringdal 2018, 227). På grunn av oppgavens omfang, avsatt tid til arbeidet og pågående koronapandemi, ble intervju og observasjon forkastet som metoder for datainnhenting. Jeg ble også mer trygg på at dokumentanalysen ville gi tilstrekkelig datagrunnlag, selv om flere innsamlingsmetoder kunne gitt en bredere forståelse for virkningen av politiske beslutninger.

Studien undersøker hvordan politiske beslutninger, gjennom dokumenter, bidrar til endringer i samfunnet. Jeg følger politiske beslutninger om seleksjonen til førstegangstjenesten gjennom å studere politiske dokumenter, Forsvarets dokumenter og rapporter fra Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Jeg har avgrenset datainnhenting til i hovedsak å omfatte dokumenter fra 2009 og frem til dags dato. Da dekker jeg innføringen av sesjonsplikt for kvinner og endring av sesjonsordningen i 2010.

Politiske dokumenter tilknyttet langtidspanen 2005–2008 ble også inkludert, siden disse gir forståelse for hvorfor det ble innført sesjonsplikt for kvinner.

Dokumentene ble innhentet i perioden november til desember 2020. Alle kilder er oppført i litteraturlisten.

4.2.1 Politiske dokumenter

De politiske kildene benyttes for å beskrive hvilke politiske styringssignaler og oppdrag som er gitt for seleksjonen til førstegangstjenesten.

Hver langtidspan inkluderer en stortingsproposisjon, en innstilling og et iverksettelsesbrev til forsvarssektoren. De politiske dokumentene er hentet fra www.regjeringen.no. Følgende langtidspaner er inkludert i studien:

- *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005–2008*
- *Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier (2009–2012)*
- *Et forsvar for vår tid (2013–2016)*
- *Kampkraft og bærekraft (2017–2020)*

I tillegg er følgende politiske dokumenter inkludert:

- *Kompetanse for en ny tid. Meld.St. 14 (2012–2013)* (Forsvarsdepartementet 2013)
- *Innst. 384 S (2012–2013)* – innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om *Kompetanse for en ny tid* (Utenriks- og forsvarskomiteen 2013)
- *HR-strategi for forsvarssektoren* (Forsvarsdepartementet 2014)
- *En fremtidig vernepliktsordning* (Vernepliktsutvalget 2015)

4.2.2 Forsvarets dokumenter

Forsvarets dokumenter benyttes for å beskrive hvordan sesjonen gjennomføres, og dette er en samlebetegnelse på dokumenter som kommer fra Forsvaret. Forsvarets årsrapporter er inkludert, og de er offentlig tilgjengelige.⁷ Én FFI-rapport er også sortert under Forsvarets dokumenter da den var et samarbeidsprosjekt mellom FFI og Forsvaret. Den beskriver sesjonen på en detaljert måte. I tillegg er dokumenter som beskriver sesjonsordningen, innhentet fra Forsvarets vernepliktssenter (FPVS). Dette er i hovedsak forsvarsinterne dokumenter som ikke finnes offentlig. Følgende dokumenter inngår:

- Forsvarets årsrapporter i perioden 2010–2019⁸
- FFI-rapport *Selekteres de riktige personene til dagens Forsvar? – beskrivelse av dagens seleksjonsordning til førstegangstjeneste* (Teien, et al. 2019)
- fra Forsvarets vernepliktssenter (FPVS):
 - *Utredning av prosesser som kan automatiseres/digitaliseres og eller effektiviseres i Vernepliktsavdelingen/FPVS* (Brekke, et al. 2020)
 - *Evaluering av sesjonsordningen* (Forsvaret 2014b)
 - egenerklæringsskjema med ca. 50 spørsmål for 1997-kullet, 1999-kullet og 2003-kullet (på sesjon henholdsvis i 2014/15, 2016/17 og 2020/21) (Forsvaret 2014a, Forsvaret 2016a, Forsvaret 2020a)
 - kravkatalogen til stillingene i førstegangstjenesten (Forsvaret 2020f)
 - rutinebeskrivelser for sesjon fra FPVS:
 - beskrivelse av hvordan sesjon skal gjennomføres i 2020: *Sesjonsdag, klassifisering og avklaring av vernepliktsforholdet*, inkludert vedlegg C *Undervedlegg 1 Sesjonsintervju og datainnsamling* (Forsvaret 2020j)
 - intervjuguide til telefonsesjon (Forsvaret 2020d)
 - intervju skjema for sesjon 2020 (Forsvaret 2020e)
 - ordre om endring av sesjon på grunn av korona. Med og uten fremmøte (Frago nr 2/2020 – VPL-avd FPVS) (Forsvaret 2020g)
 - prosessbeskrivelse seleksjon lærlinger (Forsvaret 2020i)

⁷ Finnes på <https://www.nsd.no/polsys/data/forvaltning/enhet/5632/aarsmelding> og <https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/publikasjoner/forsvarets-arsrapport>.

⁸ Årsrapporten for 2020 ble publisert 13. april 2021, og sammenfalt med ferdigstilling av studien. Den er derfor utelatt.

4.2.3 FFI-rapporter

FFI driver med anvendt forskning, og er forsvarssektorens egen forskningssituasjon. FFI-rapportene benyttes, sammen med *Forsvarets dokumenter*, for å beskrive hvordan sesjonen gjennomføres. Rapportene er tilgjengelige på FFI sin hjemmeside⁹.

Jeg har benyttet søkeordene *sesjon*, *seleksjon*, *verneplikt*, *førstegangstjeneste* og *rekruttering* for å finne rapportene som er inkludert i studien. I tillegg har jeg gått gjennom referansene i de rapportene jeg har inkludert. For å avgrense forskningsrapportene til å omhandle perioden etter at de større endringene for sesjon og verneplikt er blitt innført, har jeg inkludert rapporter fra 2010.

Følgende FFI-rapporter er inkludert:

- *«Jeg vil inn i Forsvaret – hvem er jeg?» – en kvantitativ studie* (Fauske 2011)
- *Analyse av data fra Sesjon del 1 i 2011* (Fauske 2012)
- *Velger Forsvaret de rette ungdommene? – analyse av seleksjon, gjennomføring og frafall i førstegangstjenesten 2010–2014* (Køber 2015)
- *Fra sesjonsplikt til verneplikt for kvinner – motivasjon og seleksjon på sesjon del 1 for årskullene 1992–1997* (Køber 2016)
- *Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord* (Hanson, Steder og Kvalvik 2016)
- *Friskere, raskere, sterkere? – en kvantitativ analyse av medisinske og fysiske krav til førstegangstjeneste* (Køber 2017)
- *Slik får Forsvaret flere kvinner* (Forsvarets forskningsinstitutt 2017)
- *«Faen, jeg skulle blitt grenader, vært litt «Johnny Enkeltmann» før jeg tok det videre» – motivasjonsfaktorer, rekruttering, seleksjon og bibeholdelse av grenaderer og befal i Hæren* (Hellum 2018)
- *Førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn for videre karriere i Forsvaret – en tverrfaglig studie* (Køber, Hellum og Hanson 2019)
- *Rekruttering fra førstegangstjenesten – en statistisk analyse* (Køber og Hanson 2019)
- *Hvem er de menige? – en kvantitativ analyse av vernepliktsdata 2014–2020* (Køber 2020a)

⁹ www.ffi.no.

- «*Motivasjon er ferskvare*» – en feltstudie på forventninger og motivasjon for tjeneste blant rekrutter på KNM Harald Haarfagre (Hellum 2020)
- *Motivasjon for førstegangstjeneste – en kvantitativ analyse av sesjonsdata 2009–2019* (Køber 2020b)

En artikkel publisert i et tidsskrift, hvor en FFI-forsker er en av forfatterne, er også inkludert:

- *The motivation to serve in the military among Swedish and Norwegian soldiers. A comparative study* (Osterberg, Nilsson og Hellum 2020)

Jeg har i hovedsak lest sammendrag og oppsummering/konklusjon i FFI-rapportene.

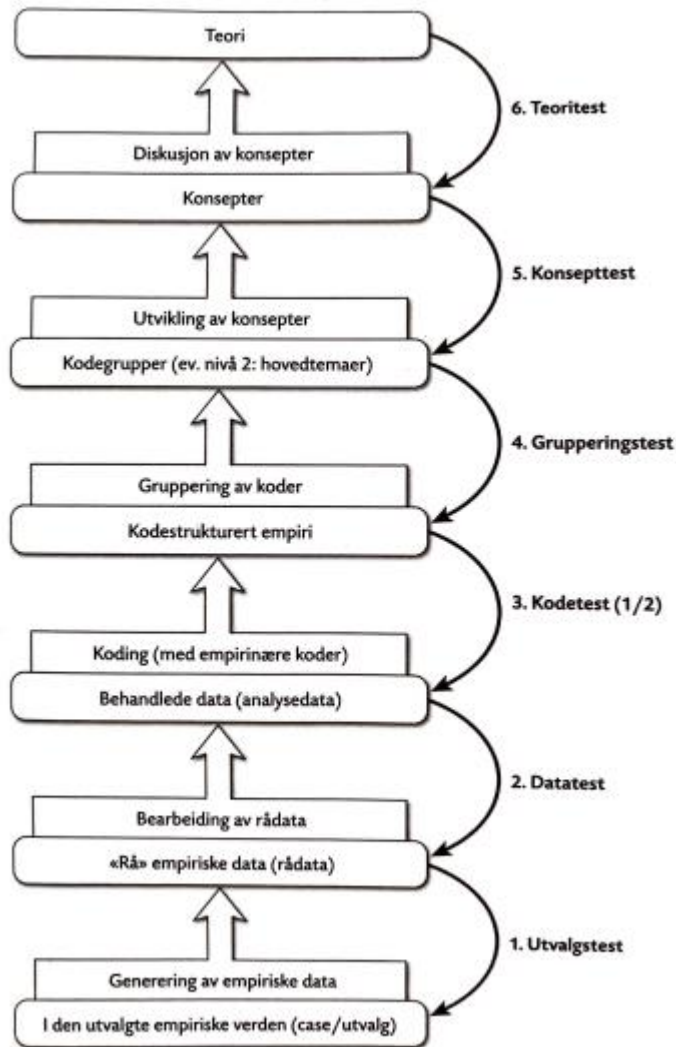
4.3 Dokumentanalyse gjennom koding

I en dokumentanalyse må datakildene gjennomgå på en ryddig og systematisk måte. Jeg har benyttet Tjoras stegvise deduktiv-induktiv metode (SDI) som inspirasjon i min studie (Tjora 2017, 19). SDI-metoden er vist i Figur 3.

I denne modellen jobber man i etapper fra rådata til konsepter eller teorier. Den oppadgående prosessen er å oppfatte som induktiv, der man jobber fra data mot teori. De nedadgående tilbakekoblingene er å oppfatte som deduktive, ved at man sjekker fra det teoretiske til det mer empiriske.

Metoden danner et godt utgangspunkt for systematikk og fremdrift i et kvalitativt forskningsprosjekt, og det er mulig å legge opp en trinnvis plan med ulike milepæler underveis. Jeg opplever også nettopp dette: Metoden har bidratt til systematikk, motivasjon og opprettholdelse av fremgang i studien.

De deduktive tilbakekoblingene i modellen hviler på seks ulike tester, synliggjort med buede nedoverpiler, og gir mulighet for å kontrollere at arbeidsprosessen på forrige steg er hensiktsmessig gjennomført (Tjora, 18). SDI-metoden har nysgjerrighet som utgangspunkt, og generaliserbar forståelse som mål (21).



Figur 3 Stegvis-deduktiv induktiv metode (Tjora 2017, 19).

Innledningsvis samlet jeg dokumenter og systematiserte dem etter kategoriene politiske dokumenter, Forsvarets dokumenter og FFI-rapporter. Alle dokumenter ble lagret på OsloMet sin skytjeneste OneDrive.

Tjoras utvalgstest innebærer et tilbakevendende spørsmål om riktige kriterier for deltakere i en studie er benyttet. Jeg mener at jeg med de avgrensninger jeg har gjort, har tilstrekkelig både mengde og bredde i datagrunnlaget for å besvare problemstillingen (Tjora, 18). Flere dokumenter kunne vært inkludert, men det er lite sannsynlig at det ville gitt andre funn enn de jeg har kommet frem til.

Under gjennomgangen av dokumentene plukket jeg ut innhold som omhandlet temaet for studien. For å systematisere innholdet, registrerte jeg dataene i et Excel-ark med

kolonnebeskrivelsene sak kort, sak lang, dokument, referanse, dato, forfatter, leser og formål. Jeg kopierte relevant tekst inn i Excel-arket.

Det har vært utfordrende å balansere mengden informasjon for videre bearbeidelse. I flere tilfeller har jeg vendt tilbake til allerede gjennomgåtte dokumenter for å undersøke temaer på nytt. Etter endt analyse viser det seg imidlertid at det aller meste av informasjon er blitt benyttet, og dataene kan anses å ha vært hensiktsmessige og relevante for å svare på problemstillingen (Tjora 2017, 20).

Underveis i studien vurderte jeg å benytte dataprogrammet Nvivo. På grunn av manglende erfaring med programmet og at lagring og systematisering av data i tilstrekkelig grad anses å være ivaretatt gjennom valgt løsning, fullførte jeg prosjektet ved bruk av manuelle metoder.

Etter dokumentgjennomgangen kodet jeg dataene i Excel-arket tematisk ved å benytte koder som todelt sesjon, allmenn verneplikt, best egnet, seleksjon osv. Jeg opprettet 75 ulike koder, som igjen ble sortert i fire kodegrupper basert på innbyrdes tematisk sammenheng. 70 av de 75 koder ble sortert, mens fem koder ble satt i en restgruppe.

Kodegruppene, sammen med delspørsmålene tilknyttet problemstillingen, strukturerer undersøkelsens resultatdel og temaene i analysen. Kodingen har bidratt til å redusere store mengder tekstdata til noe jeg kunne jobbe videre med (Tjora 2017, 197, 207).

Med et gruppert datamateriale, gikk jeg gjennom tema for tema. Samtidig fikk teorien mer plass. Funnene ble drøftet opp mot virusteorien, som benyttes for å kunne forklare både endringer og mangel på endringer i Forsvaret. Funnene ble også drøftet opp mot dokumenters posisjon og rolle i samfunnet.

I denne fasen av studien ble det mer tydelig at den handler om forholdet mellom politikk og byråkrati samt dokumenters rolle som metode for å formidle beslutninger og hvilke virkninger politiske beslutninger kan ha. Målet er at studien kan bidra til økt kunnskap på dette feltet (Tjora 2017, 211).

I neste kapittel vurderer jeg studiens forskningskvalitet.

4.4 Forskningskvalitet

I dette delkapitlet vurderer jeg studiens troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet, inkludert egen rolle som forsker.

4.4.1 Troverdighet

Tidligere i kapitlet har jeg begrunnet valget av forskningsdesign og beskrevet gjennomføringen av dokumentanalysen. Datainnsamlingen har vært sentral.

Jeg har under datainnsamlingen vært bevisst på hvilke dokumenter som burde inkluderes, og hvilke som var mindre relevante.

De politiske dokumentene anser jeg som godt beskrivende for å få innblikk i politiske signaler og beslutninger. Oppdrag til Forsvaret er også tydelig beskrevet. Forsvarets dokumenter og FFI-rapportene på sin side, beskriver den faktiske situasjonen i Forsvaret.

Samtidig måtte jeg hele tiden vurdere hvor mange dokumenter jeg skulle bruke. Det er også en svakhet at studien kun baserer seg på dokumentanalyse. Mens en av hovedarbeidsoppgavene til byråkratiet er å produsere tekster, har Forsvaret andre primæroppgaver. En del av det innsamlede materialet er også interne prosedyrebeskrivelser. Formålet med disse dokumentene er å sørge for en godt gjennomført sesjonsdag, ikke å greie ut om sesjonsordningen.

Imidlertid står ikke Forsvarets dokumenter alene. De understøttes av FFI-rapportene som også beskriver mye av det samme. Bruken av mange ulike dokumenter bidrar til å styrke undersøkelsens troverdighet.

4.4.2 Bekreftbarhet

Kildene er gjengitt i kapittel 4.2, og det innsamlede materialet er blitt kodet og strukturert i fire ulike kodegrupper. SDI-metoden har bidratt til både fremdrift og struktur i arbeidet.

Kodegruppene har dannet utgangspunktet for en tematisk inndeling. I hoveddelen analyserer og drøfter jeg resultatene i lys av teorien som er presentert i kapittel 3.

Jeg opplever at det teoretiske rammeverket har bidratt til å besvare problemstillingen på en tilfredsstillende måte.

Selv med en detaljert oppskrift kan det være utfordrende å gjenskape kvalitativ forskning. Det er likevel mulig å kontrollere funnene i studien siden det er brukt skriftlige kilder, og fremgangsmåten er beskrevet.

4.4.3 Forskerens plass

Med bakgrunn i å være ansatt i Forsvaret, hadde jeg noe kjennskap til fagfeltet på forhånd. Jeg var også delvis kjent med prosesser, ord og uttrykk. Dette kan ha bidratt til at det har vært enklere å forstå dokumentene brukt i studien. Samtidig kan nærheten til fagfeltet også ha sin pris i form av at jeg som forsker kan fremheve ett spesielt perspektiv som representativt, mens andre ignoreres.

I mangel på standardisert metode for å velge ut data, kan jeg, bevisst eller ubevisst, velge ut sitater fra dokumenter som bygger opp under min forutinntatthet. På fagspråket kalles dette «biased view-point» (Ringdal 2018, 249).

Jeg har underveis i prosessen vært bevisst på å fremstille funnene på en mest mulig objektiv måte, og jeg opplever ikke at jeg har hatt noen bindinger som ansatt i Forsvaret.

4.4.4 Overførbarhet

Målet med kvalitativ forskning er økt forståelse. I SDI-modellen er det en konsepttest som innebærer å stille spørsmål som: Finnes det en mer generell merkelapp på det vi har strukturert empiri på? Spørsmålet om overførbarhet, eller generalisering, er vesentlig. Den kunnskapen som er fremskaffet gjennom forskningen, bør kunne ha gyldighet utover studerte utvalg (Tjora 2017, 23, 211).

Problemstillingen i denne studien er: Hvordan har politiske beslutninger medført endringer av seleksjonen til førstegangstjenesten? Gjennom å benytte studieobjektet sesjon undersøker jeg forholdet mellom politikk og Forsvaret. Spørsmålet er om funnene i denne studien kan overføres også til andre etater. Resultatene fra en undersøkelse er overførbare hvis de gjelder i andre situasjoner eller andre steder (Ringdal 2018, 247).

I helsesektoren vil for eksempel politiske beslutninger formidles til Helse- og omsorgsdepartementet (HOD). HOD vil gi oppdrag til sine underliggende etater, eksempelvis Helsedirektoratet og Folkehelseinstituttet.

Saksgangen til publikasjonene på Stortinget, som beskrevet i kapittel 3.3, er universell for alle departementene. Arbeidsformen for å gjennomføre vedtatt politikk er sannsynligvis også relativt lik både på Stortinget og i de ulike departementene. Det er derfor grunn til å anta at funnene i denne studien kan overføres både til helsesektoren og de andre offentlige sektorene.

5 Funn, analyse og drøfting

I dette kapitlet vil jeg presentere funnene i studien og analysere og drøfte funnene i lys av teorien som er presentert i kapittel 3. Den aktuelle teorien omhandler virusteorien som bidrar til å forklare virkningen av organisasjonsideer når disse tas inn i organisasjoner.

I denne studien er organisasjonsideer beslutninger tatt i Stortinget. Beslutningene forfølges gjennom dokumenter. Dokumenters posisjon og rolle i samfunnet er derfor også presentert teoretisk, og lagt til grunn for analyse og drøfting.

Dokumenter kan være én side av virusspredning. Virus og saker kan også spres på andre måter, for eksempel gjennom uformell prat, kultur og utøvende ledelse. Det er det imidlertid ikke rom for å se på i denne studien.

Basert på det teoretiske utgangspunktet forventer jeg at det er sammenheng og konsistens i en sak vedtatt på Stortinget og gitt som oppdrag til Forsvaret. Jeg forventer også at politiske beslutninger blir fulgt opp med handling i Forsvaret, men at det kan ta tid å innføre alle endringene.

5.1 Fire sentrale tema

Gjennom datainnsamlingen har det utkrystallisert seg fire sentrale tema som er relevante for å besvare problemstillingen: Hvordan har politiske beslutninger medført endringer av seleksjonen til førstegangstjenesten? Temaene sammenfaller med delspørsmålene som ble formulert for å besvare problemstillingen i kapittel 1.2.

Jeg presenterer temaene ved å beskrive hva det er bedt om fra politisk hold, og utviklingen fra bestilling frem til en eventuell endring i Forsvaret. Jeg beskriver om bestillingen fremkommer som *innført* eller *delvis innført* for hvert enkelt tema.

De bestillingene som er innført presenteres kort mens jeg går mer detaljert inn i de temaene hvor bestillingen oppfattes som delvis innført.

Tabell 1 presenterer en oversikt over temaene.

Første tema handler om å innføre todelt sesjonsordning, mens andre tema tar for seg innføring av sesjonsplikt og verneplikt for kvinner. Begge disse bestillingene er strukturelt innført i Forsvaret, og behandles i kapittel 5.2 og 5.3. Tema nummer tre er seleksjonen til førstegangstjenesten. Strukturelt løses dette oppdraget hvert år. Jeg har likevel valgt å sette delvis innført, da dokumentanalysen tyder på at ikke alle politiske bestillinger tilknyttet

temaet er innført. Jeg kommer tilbake til dette i kapittel 5.4. Fjerde tema er førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset, som jeg på bakgrunn av dokumentanalysen også mener er delvis innført. Dette beskrives nærmere i kapittel 5.5.

Tabell 1 Sentrale tema fremkommet gjennom dokumentanalysen.

Politiske signaler og bestillinger, sentrale tema	Innført	Delvis innført
Innføre todelt sesjonsordning	X	
Innføre sesjonsplikt og verneplikt for kvinner	X	
Seleksjonen til førstegangstjenesten		X
Førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset		X

Bestillingene og endringene som blir beskrevet i de neste kapitlene, må ses i lys av at Forsvaret er i en større prosess. Hele organisasjonen skal bli en mer moderne kompetanseorganisasjon, som beskrevet i kapittel 2.2.

5.2 Todelt sesjonsordning

Det første delspørsmålet tilknyttet problemstillingen er: Hvilke endringer er foretatt etter innføringen av todelt sesjon i 2010? I dette kapitlet vil jeg beskrive de politiske signalene og bestillingene, endringene som er innført i Forsvaret og analysere og drøfte funnene opp mot det teoretiske rammeverket.

5.2.1 Politiske bestillinger om todelt sesjonsordning

Regjeringen gikk i 2008 inn for å videreutvikle sesjonsordningen til å bli et bedre seleksjons- og rekrutteringsverktøy. Dette er beskrevet i en proposisjon til Stortinget (Forsvarsdepartementet 2008b, 122). Daværende sesjonsprosess var preget av utfordringer med å få rett person på rett plass, høyt frafall ved innrykk og lang periode mellom sesjon og førstegangstjenesten.

Regjeringen beskrev en ny ordning tenkt gjennomført i to deler. Del 1 skulle bestå av en nettbasert egenerklæring med innhenting av grunnlagsinformasjon om den enkeltes helse, forutsetninger og interesser. Informasjonen skulle brukes som grunnlag for videre utvelgelse. Del 2 skulle innebære fysisk oppmøte i et av Forsvarets sesjonslokaler for de best skikkede og

mest motiverte. På grunn av egenerklæringen ville færre måtte møte på sesjon. Det var også ønskelig fra politisk hold å gå fra ambulerende til faste sesjonssteder hvor målet var økt kvalitet på sesjonen. Ungdommene skulle på sesjon del 2 bli testet og vurdert og få informasjon om forsvarsgrenene og ulike tjenestestillinger (Forsvarsdepartementet 2008b, 122).

I iverksettelsesbrevet til Forsvaret for gjennomføringsåret 2009 gis Forsvaret i oppdrag å innføre ny sesjonsordning i to deler. Begrunnelsen var for å gjøre sesjonen til et bedre seleksjons- og rekrutteringsverktøy. Bestillingen beskriver også at fremmøte til sesjon skal skje ved et redusert antall sesjonssteder. Ordningen med todelt sesjon skulle være delvis innført fra 2010 (Forsvarsdepartementet 2008a, 44).

Når vi sammenligner stortingsproposisjonen med iverksettelsesbrevet, virker de politiske signalene å være entydige når det gjelder selve oppdraget: Forsvaret skal etablere en ny, todelt sesjonsordning. Hensikten er å gjøre sesjonen til et bedre seleksjons- og rekrutteringsverktøy, hvor fysisk oppmøte skal skje ved faste sesjonssteder. Forventningen om redusert frafall som følge av ny ordning fremkommer i iverksettelsesbrevet til Forsvaret først året etter (Forsvarsdepartementet 2008b, 122, Forsvarsdepartementet 2008a, 44, Forsvarsdepartementet 2009, 39).

I dette kapitlet definerer jeg saken todelt sesjonsordning som viruset, jamfør kapittel 3.1. Jeg vil følge todelt sesjonsordning fra politiske bestillinger og inn i Forsvaret. Gjennom dokumentanalysen vil jeg se om jeg finner endringer i organisasjonen.

Jeg velger å følge noen utvalgte egenskaper ved viruset videre. Disse er: todeling, faste sesjonssteder og redusert frafall. I kapittel 5.4 ser jeg nærmere på endringen av sesjonen til et bedre seleksjons- og rekrutteringsverktøy.

5.2.2 Endring i Forsvaret angående todelt sesjonsordning

Fra at alle menn fysisk møtte til sesjon, medførte ny ordning at alle kvinner og menn først besvarte en egenerklæring (sesjon del 1). Sesjonsordningen ble gjort todelt i 2010. De første ungdommene med gjennomført sesjon del 1, møtte til sesjon del 2 i september 2010. Den todelte sesjonsordningen ble iverksatt i hele landet 1. august 2011 (Forsvaret 2011, 104, Forsvaret 2014b, 2, 6).¹⁰

¹⁰ Innledningsvis ble begrepene sesjon del 1 og sesjon del 2 brukt, men begrepene egenerklæring og sesjon tok etter hvert over, og er det som benyttes i dag.

Todelt ordning innebærer først en nettbasert egenerklæring, beskrevet i kapittel 2.3. Denne fylles ut av hele ungdomskullet på ca. 60 000 ungdommer (Forsvaret 2021a).

Forsvaret velger ut omtrent 30 prosent av årskullet på grunnlag av den elektroniske besvarelsen og annen innhentet informasjon. Disse møter fysisk på sesjon på et av Forsvarets faste rekrutterings- og sesjonssteder for videre tester og prøver. Selve sesjonen er delt inn i fire deler og består av fysiske tester, helsekontroll, teoretiske tester og samtale med sesjonsoffiser eller -befal (Teien, et al. 2019, 18).

Ny seleksjonsordning skulle bidra til redusert frafall fra førstegangstjenesten. Forsvarets årsrapporter gir inntrykk av at Forsvaret har hatt stort søkelys på å redusere frafallet. Det ble forventet full effekt ved utgangen av 2014 (Forsvaret 2012, 89, Forsvaret 2013, 124, Forsvaret 2014c, 118). Det konkluderes også med at: «Fornytt sesjonsordning i 2014 har bidratt til å redusere frafallet sammenliknet med tidligere år» (Forsvaret 2015, 162).

De eksakte tallene oppgitt i samme årsrapport, viser imidlertid et frafall på 17,5 prosent i 2014 (ibid)¹¹. Når årsrapportene samtidig viser frafall på 12, 17, 9 og 13 prosent henholdsvis i årene 2010, 2011, 2012 og 2013, kan det virke som det er avvik mellom den tekstlige beskrivelsen og tallene oppgitt i samme rapport (Forsvaret 2011, 104, Forsvaret 2012, 89, Forsvaret 2013, 124, Forsvaret 2014c, 118). En annen studie bekrefter også et frafall på rundt 15 prosent for både kvinner og menn i årene 2010–2014 (Køber 2015, 3).

5.2.3 Analyse av todelte sesjonsordning

Dokumentanalysen viser at de politiske bestillingene har ført til handling hos Forsvaret. Ny og todelte sesjonsordning ble innført, og det samme gjelder etableringen av faste sesjonssteder.

I saken om å innføre todelte sesjonsordning virker dokumenter til å ha en aktiv og sentral rolle både for å etablere saken og for å realisere politiske ideer. Saken ble etablert gjennom en stortingsproposisjon (Forsvarsdepartementet 2008b, 122). Proposisjonen er dermed et sakspapir som beskriver og former saken om todelte sesjonsordning, jamfør Asdal og Reinertsens beskrivelse av dokumenter som sakspapirer (2020, 103). For politiske dokumenter tilknyttet Stortinget, er det også et fastlagt forløp ved at dokumentene følger en saksgang (beskrevet i kapittel 3.3).

¹¹ Forsvarets årsrapport 2014 viser at 10 109 møtte til tjeneste, og 8343 fullførte. Differansen på 1766 utgjør 17,5 prosent frafall under førstegangstjenesten (Forsvaret 2015, 162).

Politikernes vedtak legger grunnlaget for iverksettingsbrevene til Forsvaret.

Iverksettingsbrevet overleveres til Forsvaret og beskriver hvilke oppgaver etaten skal løse i den neste fireårige langtidperioden. Iverksettingsbrevet fungerer dermed som et verktøy, og det er et redskap som skal få noe til å skje. Iverksettingsbrevet muliggjør at ny sesjonsordning blir innført på et helt annet sted enn der saken oppsto (Asdal og Reinertsen 2020, 47).

Når vi skal se på hvordan politiske beslutninger medfører endringer av seleksjonen til førstegangstjenesten, vil innsikten om inkubasjonstid være nyttig.

Virus har inkubasjonstid, og ulike virus har ulik inkubasjonstid. I noen tilfeller tar det kort tid fra smittetidspunkt til symptomene melder seg, mens andre ganger kan det ta lang tid (Røvik 2007, 349). Virusteorien, som er redegjort for i kapittel 3.1, legger til grunn at det samme kan skje når organisasjonsendringer skal iverksettes.

Todelt sesjonsordning hadde det vi kan kalle en relativt kort inkubasjonstid tatt i betraktning de store strukturelle endringene. Iverksettingsbrevet til Forsvaret for gjennomføringsåret 2009 ble overlevert 22. desember 2008. De første ungdommene som gikk gjennom ny sesjonsordning, møtte på sesjon halvannet år etter, i september 2010. Da hadde de allerede fylt ut egenerklæring en tid i forveien. Todelt sesjonsordning var innført for hele landet 1. august 2011.

Virusteorien understøtter, ifølge Røvik, de mange observasjonene av at det ofte kan ta lang tid fra en idé «smitter» til den eventuelt viser seg i form av mer synlige strukturer, rutiner og aktiviteter. Innføringen av todelte sesjonsordning og etableringen av faste sesjonssteder tok imidlertid relativt kort tid. Inkubasjonstidens lengde kan blant annet påvirkes av organisasjonsideens aggressivitet og av hvor sterk motstanden mot ideen er (2007, 350). Når den politiske bestillingen om todelte sesjonsordning såpass raskt bidro til endringer i Forsvaret, kan dette forstås som at det var liten motstand mot endringen. Forsvaret som mottaker av «sluttproduktet» og ansvarlig for gjennomføringen av sesjonen, anså antakelig endringen som nødvendig for å kunne møte doblingen av sesjonspliktig ungdom på en god måte.

Politisk var det også en tydelig formulering av oppdraget, både med tanke på struktur og tidspunkt for innføring. Ideer som gir klare instruksjoner og føringer for praksis, blir gjerne en sterk kraft som øker sannsynligheten for at ideer innføres og materialiseres. Dette kan sammenlignes med virus som i sin kjerne har en genetisk kode som blant annet gir informasjon om hvordan viruset skal kopieres og formeres i vertscellen (Røvik 2007, 353).

Rask spredning øker også sannsynligheten for at ideer skal nedfelles, materialiseres og bli institusjonalisert. Eksemplet med innføring av todelt sesjonsordning ser ut til å representere dette (ibid).

Det var i tillegg et mål om redusert frafall fra førstegangstjenesten ved innføringen av ny sesjonsordning. Forsvaret har tydelig satt søkelys på dette, og de tekstlige beskrivelsene i årsrapportene tilsier også at frafallet er redusert. Gjennom dokumentanalysen er det for meg noe uklart om frafallet faktisk er endret. Det kan ha sammenheng med at jeg ikke har innsikt i alle tallgrunnlag, men det kan også være at frafallet ikke er blitt nevneverdig redusert.

En grunnleggende innsikt fra virologi er at virus ofte har svært kompliserte virkningsmekanismer. For eksempel foregår formeringen av virus inne i vertsceller etter ulike strategier for ulike virus, og infeksjonsmekanismene er bare klarlagt i detalj for enkelte virusarter (Røvik 2007, 351). Å redusere frafallet fra førstegangstjenesten kan være en slik komplisert oppgave som er mer utfordrende å løse.

Reduksjon av frafall kan henge sammen med mange ulike elementer. Noen av disse kan også ligge utenfor Forsvarets muligheter å gjøre noe med. Eksempler kan være ungdommens utdanningsplaner, motivasjon, hva som gir status og kunnskapsnivået om Forsvaret i samfunnet. Jeg har ikke fulgt opp frafallsratene fra førstegangstjenesten utover det som er beskrevet her.

Iverksettelsesbrevene til Forsvaret har virket som styringsverktøy for å endre sesjonsordningen, ved å beskrive den nye ordningen strukturelt og gi oppdrag om å redusere frafallet. Todelt sesjonsordning og etableringen av faste sesjonssteder er innført i henhold til bestillingen. Klare instruksjoner og føringer for praksis, kombinert med liten motstand med bakgrunn i at Forsvaret så behovet for endringen, kan ha bidratt til en relativt kort inkubasjonstid og rask spredning.

Redusert frafall fra førstegangstjenesten har også fått stor oppmerksomhet, selv om det er litt uklart om frafallet faktisk er blitt redusert. I kapittel 5.4 ser jeg nærmere på todelt sesjonsordning som et bedre seleksjons- og rekrutteringsverktøy.

5.3 Sesjonsplikt og verneplikt for kvinner

Det andre delspørsmålet som er tilknyttet problemstillingen er: Hvilke endringer er foretatt etter innføringen av sesjonsplikt for kvinner og allmenn verneplikt? I dette kapitlet vil jeg beskrive de politiske signalene og bestillingene, endringene som er innført i Forsvaret og analysere og drøfte funnene opp mot det teoretiske rammeverket.

5.3.1 Politiske bestillinger om sesjonsplikt og verneplikt for kvinner

I 2004 foreslo Forsvarsdepartementet frivillig sesjon for kvinner. Kvinner var ikke omfattet av verneplikten, men Forsvaret var opptatt av å rekruttere kvinner. Det var også ønskelig å gjøre sesjon til et positivt møte med Forsvaret for både kvinner og menn

(Forsvarsdepartementet 2004b, 75, 77). Forsvaret fikk i oppdrag å tilrettelegge for frivillig kvinnelig sesjon og iverksette ordningen senest i 2006 (Forsvarsdepartementet 2004a, 33).

Frivillig sesjon for kvinner bidro ikke til å øke kvinneandelen i Forsvaret slik regjeringen ønsket. I 2008 beskriver Forsvarsdepartementet: «Dagens sesjons- og vernepliktsordning bidrar til å opprettholde et kjønnsrollemønster som skaper et inntrykk av at tjeneste i Forsvaret er en rolle som er bedre tilpasset menn enn kvinner» (Forsvarsdepartementet 2008b, 124). Regjeringen gikk derfor inn for å innføre sesjonsplikt for kvinner i løpet av 2010 for å sikre at alle kvinner skulle få tilgang til informasjon om Forsvaret. De best skikkede og mest motiverte skulle også få møte Forsvaret gjennom oppmøte på sesjon (ibid).

Iverksettelsesbrevet for 2010 formidlet i tillegg oppdrag til Forsvaret om å øke antallet kvinner som gjennomførte førstegangstjenesten (Forsvarsdepartementet 2009, 39).

Her kan det imidlertid se ut til at enigheten mellom regjeringen og Stortinget stoppet. Når det gjelder kvinnelig verneplikt, ønsket ikke regjeringen å innføre dette før de hadde gjort seg erfaringer med sesjonsplikt for kvinner. Regjeringen anså det som utfordrende å øke antallet vernepliktige til det dobbelte uten at Forsvarets behov økte tilsvarende. Andelen vernepliktige som faktisk gjennomførte førstegangstjenesten, ville bli mindre, noe som igjen kunne sette vernepliktens legitimitet under press. Konsekvensene kunne bli en utvanning av selve pliktbegrepet slik at den samfunnsmessige aksepten for verneplikten over tid ble utfordret (Forsvarsdepartementet 2008b, 124).

Diskusjonen rundt spørsmålet om kjønnsnøytral verneplikt¹² var likevel nærliggende. Gjennom Kompetansemeldingen formidlet regjeringen sitt syn om å avvente til evalueringen av innføringen av sesjonsplikt for kvinner ble klar i 2014 (Forsvarsdepartementet 2013, 9). Utenriks- og forsvarskomiteen gjorde imidlertid et uvanlig grep da de la frem Kompetansemeldingen for Stortinget. Komiteen viste til at etter at de mottok Kompetansemeldingen, hadde en rekke av stortingspartienes landsmøter fattet vedtak om innføring av kjønnsnøytral verneplikt. Stortingskomiteen fremmet derfor forslag om at kjønnsnøytral verneplikt skulle innføres i Norge.

Normalt vil slike forslag komme fra regjeringen, i dette tilfellet Forsvarsdepartementet, og ikke fra en komité på Stortinget. Forslaget ble vedtatt, og regjeringen ble bedt om å innføre kjønnsnøytral verneplikt (Utenriks- og forsvarskomiteen 2013, 3). Vernepliktsloven og heimevernloven ble endret gjennom lovvedtak på Stortinget 14. oktober 2014, og allmenn verneplikt for begge kjønn ble innført. Kvinner født før 1. januar 1997 var fritatt, og lovendringen gjaldt fra 1. januar 2015 (Stortinget 2014a, § 50).

I dette kapitlet er sesjons- og verneplikt for kvinner viruset, og jeg vil følge viruset fra politiske signaler og bestillinger inn i Forsvaret. Der vil jeg gjennom dokumentanalysen se om jeg finner endringer hos Forsvaret i henhold til de politiske bestillingene.

5.3.2 Endringer i Forsvaret rundt sesjonsplikt og verneplikt for kvinner

Frivillig sesjon for kvinner ble innført i 2006, jamfør politikernes bestilling. Det samme gjaldt sesjonsplikt for kvinner som ble innført i 2010 (Forsvaret 2011, 104). Sesjonsordningen ble samtidig endret, og endringen er beskrevet i foregående kapittel. Videre trådte lovendringen som innførte allmenn verneplikt, i kraft 1. januar 2015, og kvinner og menn født 1. januar 1997 eller senere var omfattet. Personer fra dette årskullet møtte til førstegangstjeneste sommeren 2016 (Forsvaret 2016b, 30).

Sesjonsplikt for kvinner ga en jevn økning i kvinneandelen på sesjon i årene 2010–2014. Samtidig var det et stort frafall av kvinner underveis i prosessen. Økningen av kvinneandelen ved innrykk og ved fullført førstegangstjeneste ble derfor langt mer moderat. Av kvinnene som møtte på sesjon, ble 40 prosent klassifisert som «ikke frivillig». De var tjenestedyktige, men ønsket ikke tjeneste (Køber 2015, 55). 45 prosent av kvinnene trakk seg også etter at de

¹² Innledningsvis var begrepet kjønnsnøytral verneplikt benyttet, men fra ordningen ble innført, har det gjeldende begrepet vært allmenn verneplikt.

hadde blitt fordelt til tjeneste. På dette tidspunktet hadde kvinner sesjonsplikt, men ikke verneplikt, og de kunne dermed trekke seg (Forsvaret 2014b, 41).

I 2015 ble allmenn verneplikt innført, og 1997-kullet, det første årskullet med allmenn verneplikt, møtte til sesjon i perioden august 2015 til juni 2016. Analyse av sesjonsresultatene viste at til tross for innføringen var det en betydelig lavere andel kvinner som ble fordelt til tjeneste blant dem som møtte på sesjon. Mens kvinneandelen på sesjon var 43 prosent, var det bare 30 prosent kvinner blant dem som ble fordelt til tjeneste (Køber 2017, 3).

Resultatene fra legeundersøkelsen på sesjon viser at kvinner i gjennomsnitt oppnår lavere skår enn menn innenfor samtlige medisinske funksjonsområder¹³. Totalt regnes 62 prosent av kvinnene og 80 prosent av mennene som medisinsk egnet for militærtjeneste. Av kvinnene som er medisinsk egnet, faller 22 prosent fra fordi de ikke oppfyller minstekravene til kondisjon, styrke eller allment evnenivå. Samme tall for feltdyktige menn er 2 prosent. Menn oppnår en betydelig høyere skår enn kvinner på både kondisjon og styrke.¹⁴ Også på testen av allment evnenivå oppnår kvinner en noe lavere skår enn menn. Dette enda kvinner har høyere karaktersnitt fra ungdomsskolen (Køber 2017, 3, 37).

Andelen kvinner i førstegangstjenesten har økt jevnt og trutt fra 2010 og frem til i dag. I 2010 var kvinneandelen i førstegangstjenesten 8 prosent, den økte til vel 11 prosent i 2013. I 2014 gikk den opp til 16 prosent. I 2020 er det 29 prosent kvinner i førstegangstjenesten (Forsvaret 2013, 124, Forsvaret 2014c, 118, Forsvaret 2015, 162, Forsvaret 2020b).

5.3.3 Analyse av sesjonsplikt og verneplikt for kvinner

Både frivillig sesjon, sesjonsplikt for kvinner og verneplikt for kvinner er blitt strukturelt innført i Forsvaret. På samme måte som for todelt sesjon, har politiske dokumenter hatt en aktiv og sentral rolle som saksetablerere og -bærere, og iverksettelsesbrevene til Forsvaret har fungert som styringsverktøy. Ved å bruke virusteorien har også denne strukturelle endringen vært preget av klare instruksjoner og kort inkubasjonstid. På ti år gikk Forsvaret gjennom alle endringene tilknyttet innføringen av frivillig sesjon og sesjonsplikt for kvinner, og innføringen av allmenn verneplikt for begge kjønn. De politiske bestillingene har vært

¹³ Helsetilstanden til kandidaten måles ved ti ulike medisinske funksjonsområder av sesjonslegen: 1) allmenn helse, 2) fordøyelse, 3) øyne/syn, 4) ører/hørsel, 5) armfunksjon, 6) håndfunksjon, 7) gangfunksjon, 8) rygg, 9) hud og 10) psykisk helse (Teien, et al. 2019, 21).

¹⁴ Alle krav i dag er delvis kjønnsdifferensiert. Kvinnene har lettere krav vurdert ut fra absolutte testscore, men relativt sett noe hardere krav i forhold til befolkningsmessige kjønnsforskjeller i fysisk form (Teien, et al. 2019, 20).

konkrete med tanke på *hva* som skulle endres og *når* de skulle gjennomføres. Kvinneandelen i førstegangstjeneste har også økt betraktelig fra 2010 til 2020.

De fleste som tjenestegjør i Forsvaret, har ønsket det selv. Samtidig er det en økende andel tjenestegjørende kvinner som på egenerklæringen eller sesjonen har oppgitt at de ikke ønsker tjeneste (Køber 2020a, 3). Dette kan ha betydning for verneplikts rolle og legitimitet i samfunnet. Vi kommer tilbake til en diskusjon rundt dette og offentlige etaters utfordringer med mange, og til dels motstridende mål, i kapittel 5.4.3.

5.4 Seleksjonen til førstegangstjenesten

Det tredje delspørsmålet tilknyttet problemstillingen er: Hvordan kartlegger og rekrutterer Forsvaret dem som er mest motivert og egnet for førstegangstjeneste og eventuelt videre karriere i Forsvaret? Jeg vil beskrive de politiske bestillingene, endringene som er innført i Forsvaret og analysere og drøfte funnene opp mot teorien.

5.4.1 Politiske bestillinger om seleksjonen til førstegangstjenesten

Endringene i Forsvaret er store. Det tas inn færre vernepliktige til førstegangstjeneste på grunn av endrede behov. Samtidig åpnes det mer og mer opp for økt kompetansemangfold og likestilling. Når dreiningen går fra at det stort sett er menn som kalles inn til førstegangstjeneste, til at det er verneplikt også for kvinner, dobles rekrutteringsgrunnlaget. Da blir det relevant å undersøke hvordan det argumenteres for rekruttering til førstegangstjenesten i de politiske dokumentene.

Allerede i 2004 formulerte regjeringen i St.prp. nr. 42 (2003–2004): «Det er et mål at Forsvaret skal rekruttere de mest motiverte og best egnede av begge kjønn til Forsvarets mangeartede virksomhet» (Forsvarsdepartementet 2004c, 75).

Den nye sesjonsordning er beskrevet i kapittel 5.2. Fysisk oppmøte på sesjon var fra politisk hold tenkt for de best skikkede og mest motiverte (Forsvarsdepartementet 2008b, 122). Da Forsvaret fikk sitt iverksettingsbrev var «de best skikkede og mest motiverte» imidlertid beskrevet som «aktuelle kandidater» (Forsvarsdepartementet 2008a, 44).

Den neste stortingsproposisjonen beskriver: «Verneplikten er sentral for å sikre Forsvaret en bred rekruttering av egnet personell på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer». I denne langtidsplanen er det lagt vekt på at verneplikts forankring og legitimitet bare delvis kan oppfylles så lenge den kun gjelder for den mannlige delen av befolkningen (Forsvarsdepartementet 2012b, 120). I iverksettingsbrevet til Forsvaret ble det gitt oppdrag

om at «Forsvaret skal innrette førstegangstjenesten slik at den sikrer en bred rekruttering av skikket personell med økt mangfold på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer» (Forsvarsdepartementet 2012a, 96). Motivasjon var altså ikke en faktor verken i langtidsplanen eller iverksettelsesbrevet for denne perioden (2013–2016), men det ble gitt oppdrag om å rekruttere mangfoldig.

Når vi beveger oss over i neste langtidsperiode, 2017–2020, finner vi følgende beskrivelse i stortingsproposisjonen:

Ved rekruttering av personell for førstegangstjeneste skal det tilstrebes et representativt utvalg der mangfold, både med hensyn til geografi, bakgrunn, kompetanse og sosiale forhold ivaretas. Det er viktig at muligheter og plikter i Forsvaret oppfattes å være like for alle borgere, uansett bakgrunn, basert på kompetanse og motivasjon (Forsvarsdepartementet 2016a, 93).

Langtidsplanen fremhever at alle motiverte borgere med riktig kompetanse skal ha like muligheter og plikter, og at det skal tilstrebes et representativt utvalg av befolkningen der mangfoldet ivaretas. I iverksettelsesbrevet til Forsvaret for samme langtidsperiode er oppdraget formulert som følger:

Forsvaret skal videreutvikle sesjonsordningen for å sikre at etaten i enda større grad rekrutterer de best egnede blant de mest motiverte for førstegangstjenesten og for videre utdanning og karriere i Forsvaret. Kapasiteten på sesjonsentrene skal utnyttes fullt ut innenfor dagens bemanning slik at så mange som mulig får anledning til å gjennomføre sesjon (Forsvarsdepartementet 2020b, 60).

Iverksettelsesbrevet fremhever at Forsvaret skal rekruttere de best egnede blant de mest motiverte, og at flest mulig skal tas inn til sesjon. Av iverksettelsesbrevene som danner grunnlaget for denne studien, er dette det første jeg finner som omtaler at personellet skal være motivert. Imidlertid er signalene om at det skal være like muligheter og plikter og at det skal rekrutteres et representativt utvalg av befolkning for å ivareta mangfoldet, utelatt.

Det ser ut til å være noe divergens mellom stortingsproposisjonen og iverksettelsesbrevet om seleksjon til førstegangstjeneste. Selv om det gjennom stortingsproposisjonene virker som at motivasjon for tjeneste skulle vært en styrende faktor (i alle fall siden 2004), fremkommer ikke dette gjennom iverksettelsesbrevene med unntak av det siste. I neste kapittel skal vi se på hvordan bestillingene har gitt seg utslag i handling hos Forsvaret.

5.4.2 Forsvarets seleksjon til førstegangstjenesten

I det følgende vil jeg beskrive hvordan Forsvaret selekterer til førstegangstjeneste.

Det er enighet om at det er nødvendig med medisinske, psykiske og fysiske krav til førstegangstjenesten. Dette er både for at Forsvaret skal få de best egnede soldatene og for å hindre at de vernepliktige pådrar seg skader og helserisiko (Køber 2017, 1, Teien, et al. 2019, 13).

Kravene på de ulike stillingene i førstegangstjenesten er registrert i noe som heter kravkatalogen. Det er styrkeprodusentene¹⁵ selv som setter kravene til de ulike stillingene, og kravene er differensiert ut fra type tjeneste. På én stilling eller stillingsgruppe, kan det være krav til fysikk, helse, alminnelig evnenivå¹⁶, spesifikke kunnskapskrav, høyde, fargesyn, sivil utdanning, fagbrev og førerkort (Forsvaret 2014b, 24, Teien, et al. 2019, 24, Forsvaret 2020f).

Det er samtidig få, sporbare dokumenter om krav relatert til verneplikt, og også få føringer for hvordan man skal fastsette kravene. Kravene på de ulike stillingene ser ut til å være arvet fra tidligere, etablert over tid og satt ut fra erfaring. Systematisk bruk av jobbanalyser, som beskriver hva som er nødvendig fysisk form for å gjennomføre førstegangstjenesten, er i mindre grad brukt. Både kravsetting og endring av krav ser ut til å være litt tilfeldig. Flere arbeidsgrupper har anbefalt mer systematisk bruk av arbeidskravanalyser, en helhetlig gjennomgang av fastsatte krav og en kvalitetssikring av kravene opp mot det arbeidet som skal utføres. Generelt er det også få personer som jobber med seleksjon til førstegangstjeneste (Forsvaret 2014b, 24, Teien, et al. 2019, 3, 27, 29, 51).

På bakgrunn av egenerklæringsskjemaet velger Forsvaret ut dem som skal møte til sesjon. Helseopplysninger, rapportert fysisk aktivitet og form ligger til grunn for utvelgelsen (Teien, et al. 2019, 18). På sesjon gjennomføres det fysiske tester både innen utholdenhet og styrke. I tillegg vurderes kandidatens helsetilstand. Tre teoretiske tester omhandler regneproblemer, figurregler og ordlikhet, og kartlegger det som kalles alminnelig evnenivå på den enkelte. I tillegg blir kandidatene observert gjennom sesjonsdagen, og alle kandidatene har til slutt en samtale med sesjonsoffiser eller -befal. I samtalen legges oppnådde resultater og observasjon av kandidaten til grunn. Samtalen handler også om motivasjon og ønske om tjeneste, og det blir avgjort om kandidaten er skikket til tjeneste. De som blir vurdert skikket for tjeneste, kan

¹⁵ Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, Forsvarets spesialstyrker og Heimevernet.

¹⁶ Alminnelig evnenivå er et bilde av intellektuell kapasitet eller evne til læring (Teien, et al. 2019, 9).

velge mellom førstegangstjeneste eller søke opptak til utdanning i Forsvaret (Teien, et al. 2019, 17, 18, 20, 22).

Frem til allmenn verneplikt ble innført i 2015, ble kvinnes motivasjon for førstegangstjeneste vektlagt i større grad enn tilfellet var for menn. Forsvaret anså det ikke hensiktsmessig å kalle inn umotiverte kvinner til sesjon i og med at de uansett «bare» hadde sesjonsplikt (Forsvaret 2014b, 43). Da allmenn verneplikt for begge kjønn ble besluttet innført, ble betydningen og vektleggingen av motivasjon i seleksjonen også gitt mer oppmerksomhet (17).

Allmenn verneplikt førte til offentlig debatt og medieoppmerksomhet, og Forsvaret gjennomførte en rekke tiltak for å øke kunnskapen om ordningen. Informasjonen var rettet mot ungdommer født i 1997 og deres foresatte (Forsvarets forskningsinstitutt 2017, 6).

Motivasjonen for tjeneste i Forsvaret økte både blant menn og kvinner etter at allmenn verneplikt ble innført (Køber 2016, 3). Feltstudier har påvist en sammenheng mellom motivasjon og informasjon (Hellum 2020, 3). Økt motivasjon for førstegangstjeneste kan relateres til økt offentlig debatt og informasjon om verneplikten i forbindelse med innføringen av allmenn verneplikt. Dette gjelder for både kvinner og menn. I de påfølgende årene har motivasjonen for Forsvaret gått noe ned igjen (Køber 2020b, 12).

Stortingspolitikere har vært opptatte av at Forsvaret skal rekruttere godt egnet ungdom blant dem som er motivert. Forsvaret på sin side vektlegger ikke motivasjon som et sentralt kriterium i seleksjonen til førstegangstjenesten. Motivasjon for tjeneste kartlegges riktignok gjennom egenerklæringen, men spørsmålene om motivasjon utgjør bare 12 av 240 poeng på skjemaet (Køber 2016, 33, Lysholm 2021).

De fleste som ønsker tjeneste, oppgir familie eller venner med erfaring fra Forsvaret som den viktigste informasjonskilden. Blant dem som ikke ønsker tjeneste, er hovedforklaringen planer om sivil utdanning eller karriere. Men det er også en del, særlig blant kvinner, som ikke ønsker tjeneste fordi de mener at tjenesten er for utfordrende for dem (Køber 2020b, 12).

De fleste som tjenestegjør i Forsvaret, har likevel ønsket det selv. Imidlertid er det en høyere andel blant tjenestegjørende kvinner enn blant tjenestegjørende menn som på egenerklæringen eller sesjonen har oppgitt at de ikke ønsker tjeneste. Andelen er også noe økende (Køber 2016, 33, Køber 2020a, 3).

Min forståelse, ut fra denne dokumentstudien, er at Forsvaret selekterer på helse og fysikk. Tilfeldigvis er den gruppen ungdommer som velges ut til sesjon, også ofte motivert for tjeneste i Forsvaret. Dette understøttes av Jarle Tranøy som var sjef for rekruttering og sesjon på Østlandet i 2013. I et intervju med Aftenposten forklarte han:

Motivasjon er selvfølgelig ikke uten betydning, men det er nødvendigvis ikke noen sammenheng mellom villighet og egnethet. Fortsatt er det «krigens krav» som er avgjørende, og det aller viktigste seleksjonskriteriet er den medisinske helseprofilen (Tranøy 2013).

Forståelsen understøttes også av at de motiverte trener mer og er i bedre fysisk form enn andre ungdommer (Køber 2016, 3).

Analyse av sesjonsdata for 2009–2011 viste i tillegg at en av de egenskapene som i størst grad fremmet en positiv holdning til tjeneste i Forsvaret, var god fysisk form. Det var større interesse for tjeneste i Forsvaret blant dem som trente ofte, enn blant dem som sjeldent trente (Fauske 2012, 20). Etter innføringen av sesjonsplikt for kvinner økte kondisjonsskåren blant alle med ordinær førstegangstjeneste år for år (Køber og Hanson 2019, 46). Etter innføringen av allmenn verneplikt, ble resultatene på de fysiske testene på sesjon enda mer forbedret (Køber 2017, 13).

De motiverte ungdommene har i tillegg gode karakterer, og karaktersnittet er noe høyere enn blant ungdommer ellers (Køber 2016, 3). Over halvparten av de tjenestegjørende har bakgrunn fra allmennfaglige studieretninger på videregående skole (54 prosent), mens 16 prosent kommer fra håndverks- og tekniske fag. 17 prosent har idrettsfag, og 10 prosent er sortert under øvrige fagfelt (Køber 2020a, 24, 26).

Det er ikke krav om fullført videregående skole for å avtjene førstegangstjenesten. Det kan likevel se ut til at de aller fleste førstegangstjenestegjørende har en eller annen form for videregående skole. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at 21 prosent av Norges befolkning (i alle aldersgrupper) har grunnskole som høyeste utdanningsnivå (Statistisk sentralbyrå 2020). Dokumentanalysen har ikke gitt informasjon som beskriver hvor mange av de førstegangstjenestegjørende som eventuelt har grunnskole som høyeste utdanningsnivå.

5.4.3 Analyse av seleksjon til førstegangstjenesten

I stortingsproposisjonene har det fra langtidsperioden 2005–2008 kommet tydelig frem at Forsvaret skal rekruttere de best egnede blant de mest motiverte. Bred rekruttering med økt mangfold på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer har også vært beskrevet. Likeså er det

beskrevet at alle motiverte borgere med riktig kompetanse skal ha like muligheter og plikter og at det skal tilstrebtes et representativt utvalg av befolkningen der mangfoldet ivaretas. Den allmenne verneplikts rolle ser ut til å være styrende for disse beskrivelsene hvor verneplikten anses å være helt sentral for forsvarsviljen og forsvarsevnen (Forsvarsdepartementet 2008b, 123).

Verneplikts sentrale rolle fremkommer ikke like tydelig i iverksettingsbrevene til Forsvaret. Intensjonen med bred rekruttering fra alle samfunnslag for å sikre mangfold, virker altså ikke til å være tydelig formidlet til Forsvaret. Unntaket er i forbindelse med innføringen av allmenn verneplikt. Da ble det beskrevet at Forsvaret skulle rekruttere mangfoldig på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer. Det har imidlertid ikke vært en gjennomgående beskrivelse av verneplikts rolle i samfunnet i iverksettingsbrevene til Forsvaret.

Dokumentanalysen tyder også på at politiske signaler delvis omformes på veien fra stortingsproposisjon til iverksettingsbrev ved at det brukes andre ord og innholdet blir endret. Der stortingsproposisjonen er sentral i saksetableringen og sier «de best skikkede og mest motiverte», sier iverksettingsbrevet «aktuelle kandidater».

Når ord utelates eller det brukes andre ord og formuleringer, foregår det et modifiseringsarbeid. Det innebærer små grep som gjør at saken kan endre karakter (Asdal og Reinertsen 2020, 114). Motivasjon som seleksjonsfaktor, har også vært gjennomgående i alle stortingsproposisjoner, men det er bare formidlet til Forsvaret i ett iverksettingsbrev.

Bestillingene i iverksettingsbrevene virker å være mindre konsistente enn de politiske signalene er i stortingsproposisjonene. Dette kan ha gitt konsekvenser for hvilke kriterier Forsvaret vektlegger i seleksjonen.

Modifisering og omforming kan i overført betydning ha en parallell til mutasjoner hos virus. Mutasjoner oppstår oftest spontant. Ikke helt ulikt måten virus muterer på, skjer det også ofte endringer av organisasjonsideer. En endring kan skje ubevisst, eller det kan også være en bevisst handling som ligger bak (Røvik 2007, 354).

Å endre beskrivelsen av rekruttering fra «de best skikkede og mest motiverte» til «aktuelle kandidater», kan være et eksempel på en omforming og uttrykk for et mer eller mindre bevisst forsøk på å unngå motstand (357). Gjennom beskrivelsen «aktuelle kandidater» får Forsvaret selv mulighet til å fastsette seleksjonskriterier, slik organisasjonen selv mener de burde settes. Å rekruttere «de best skikkede og mest motiverte» ville kunne medført behov for endringer av seleksjonsprosessen til Forsvaret.

I forsvarsinterne prosedyrer beskrives det: «Det er Forsvarets behov for kvalifisert personell som er styrende i forhold til hvem som blir innkalt til førstegangstjeneste» og «etter at Forsvarets behov er dekket, bør kandidatens ønsker tillegges vekt» (Forsvaret 2020j, 1).

Forsvaret kaller altså inn dem etaten selv mener skal inn, basert på verneplikten.

Forsvarsloven understøtter også nettopp dette ved at det fremheves at det er Forsvarets behov som er styrende, at dem som blir innkalt til sesjon plikter å møte, og at det er Forsvaret som avgjør hvem som er skikket til tjeneste (forsvarsloven 2017, §§ 9 og 10).

Forsvarsloven omtaler verneplikten og har en annen ordlyd enn de politiske dokumentene.

Ordlyden i forsvarsloven samsvarer ikke med de politiske signalene om at det er de motiverte som skal prioriteres inn til tjeneste.

Klare instruksjoner og føringer for praksis er ofte en sterk kraft som øker sannsynligheten for at ideer innføres (Røvik 2007, 353). De politiske dokumentene skrevet for Stortinget, gir detaljerte beskrivelser av utfordringsbildet og anbefalte og nødvendige endringer.

Iverksettelsesbrevene er mer kortfattet. Gjennom dokumentanalysen mener jeg å se at bakgrunn, intensjon og forståelse for saker faller bort på veien mellom stortingsproposisjon og innstilling og iverksettelsesbrevet til Forsvaret.

I dette kan det ligge en utfordring i og med at Forsvaret får oppdragene sine gjennom iverksettelsesbrevene. Forsvaret skal i utgangspunktet ikke handle på styringssignaler gitt i stortingsproposisjoner eller innstillinger. Iverksettelsesbrevenes rolle som styringsverktøy, kan derfor ha vært for diffuse når det gjelder kriterier som skal vektlegges i seleksjonen til førstegangstjenesten. De ulike iverksettelsesbrevene har også hatt ulik ordlyd. Dette kan ha bidratt til at endringen i seleksjonen ikke er blitt dreid i den retningen stortingspolitikere har lagt til grunn.

Videre er vernepliktens rolle i liten grad kommunisert til Forsvaret gjennom iverksettelsesbrevene. Når relativt få ungdommer i hvert årskull kalles inn til tjeneste, er det en fare for at selve pliktbegrepet utvannes og at den samfunnsmessige aksepten for verneplikten reduseres. En studie av den allmenne verneplikten fra 1990 og frem til 2018 viste også at vernepliktsordningens legitimitet er blitt utfordret i denne perioden – nettopp som følge av at stadig færre er blitt kalt inn til tjeneste (Trøite 2018, 74).

Historier fra media gir eksempler på dette. Ei jente med idrettsbakgrunn som ikke er motivert for førstegangstjenesten, har likevel fått beskjed om at hun må inn. Forsvarets svarer med at

de nok må bli flinkere til å kommunisere at det er verneplikt, samtidig som de gjerne bare vil ha motiverte soldater (VG 2020).

Det ser heller ikke ut til at ideen om å rekruttere mangfoldig på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer, har funnet veien fra Stortinget og inn i Forsvaret. Samtidig er det også vel kjent at det ofte kan være treghet og motstand mot endringer i organisasjoner. Dette kan skyldes det virusteorien beskriver som det ytre forsvaret. Begrepet brukes på mekanismer som fører til at ideer fanget opp av ledelsen, ikke finner veien videre. En av forklaringene kan være at det er en blokkering mellom arenaen for idéutvikling og praksisfeltet ved at disse er fysiske og formelt atskilt fra hverandre (Røvik 2007, 345).

Hvis vi ser til denne studien, er det åpenbart fysisk og formell avstand mellom regjeringen og Stortinget til underavdelingene som gjennomfører seleksjonen i Forsvaret. Tankene rundt seleksjon og verneplikts rolle blir beskrevet fra politisk hold, men de ser ikke ut til å ha funnet veien helt frem til utførende ledd.

Det kan også være at Forsvaret er på vei mot å legge andre kriterier til grunn for seleksjonen til førstegangstjenesten, men at det tar tid før både kultur, strukturer og aktiviteter tilpasses. I virusteorien kalles denne forsinkelsen inkubasjonstid (Røvik 2007, 351).

Det er også typisk for offentlig sektor at det er mange hensyn å ta og mange mål som skal nås. Offentlig sektor er også ofte både kompleks og tvetydig siden ulike mål kan være motstridende (Christensen, et al. 2015, 15, Døving og Strønen 2014, 38).

For Forsvaret sin del kan det være utfordrende å selektere til førstegangstjeneste blant de motiverte. De som tas inn, må tilfredsstille Forsvarets behov for vernepliktige, og soldatene skal kunne jobbe under krevende forhold. Da er det ikke gitt at det holder at kandidatene er motiverte. Legger man på kravet om at de som tas inn skal være et representativt utvalg av befolkningen, at rekrutteringen skal bidra til økt mangfold på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer, at frafallet under førstegangstjenesten skal reduseres og at kvinneandelen skal økes, er det nærliggende å tenke at det kan være vel mange krav å oppfylle.

I dette kapitlet svarer jeg på delspørsmålet: Hvordan kartlegger og rekrutterer Forsvaret dem som er mest motivert og egnet for førstegangstjeneste, og eventuelt videre karriere i Forsvaret?

Det kan se ut til at Forsvaret selekterer en relativt homogen gruppe ungdommer med god fysikk, god helse og gode skolekarakterer og ikke i like stor grad vektlegger motivasjon.

Forsvaret står overfor mange ulike krav når virksomheten skal selektere til førstegangstjenesten. Dokumentstudien gir inntrykk av at enkelte saker omformes på veien fra stortingsproposisjon til iverksettingsbrev.

Iverksettingsbrevens beskrivelse av kriterier som skal vektlegges i seleksjonen kan også ha vært for diffuse. Samtidig er verneplikts rolle i liten grad kommunisert til Forsvaret som grunnlag for seleksjonen til førstegangstjenesten. Førstegangstjenestens posisjon gjennomgår imidlertid store endringer. Virusteorien beskriver at også endringsforsøk i organisasjoner kan ha inkubasjonstid, og at det tar tid før smitten slår ut i symptomer. Det kan derfor være at Forsvaret er på vei mot å rekruttere mer med bakgrunn i motivasjon for tjeneste, spesielt med tanke på at førstegangstjenesten skal være rekrutteringsbrønn for spesialistkorpset. Dette leder oss over til neste kapittel.

5.5 Førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn for spesialistkorpset

Det fjerde og siste delspørsmålet knyttet til problemstillingen er: Fungerer førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset? I dette kapitlet vil jeg beskrive de politiske signalene, bestillingene og endringene som er innført i Forsvaret, og jeg analyserer og drøfter funnene opp mot teorien.

5.5.1 Politiske bestillinger om førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn

På grunn av overgangen fra et stort forsvar med mye folk og materiell til et mindre og mer profesjonelt forsvar, ble det nødvendig å gjøre endringer innenfor kompetanseområdet (Forsvarsdepartementet 2012b, 116). Den største endringen skjedde 1. januar 2016. Da ble ny personellordning innført. Målet med den nye ordningen er å øke personellets erfaringsnivå gjennom særlig å beholde spesialistene lenger. All rekruttering til spesialistkorpset skal nå komme fra førstegangstjenesten som dermed har fått en ny rolle (Forsvarsdepartementet 2015).

Det tok imidlertid tid før førstegangstjenestens nye rolle som rekrutteringsbrønn for spesialistkorpset, ble beskrevet i et iverksettingsbrev til Forsvaret. Utenriks- og forsvarskomiteen påpekte allerede i 2016 at de vernepliktige utgjorde det sentrale rekrutteringsgrunnlaget både for verving, videre utdanning og ansettelse (2016, 38). I iverksettingsbrevet til Forsvaret fremkom dette først gjennom oppdatert iverksettingsbrev i desember 2019, tre år senere (Forsvarsdepartementet 2016b, 49, Forsvarsdepartementet 2019, 59).

Storingsproposisjonen som ligger til grunn for inneværende langtidperiode (2021–2024), beskriver utfordringen med at Forsvaret etter kort tid mister mange av spesialistene de rekrutterer:

Forsvaret selekterer i dag motiverte kandidater med gode karakterer og høyt evnenivå inn til førstegangstjeneste. Om lag tre av fem som tas inn til førstegangstjeneste har studiespesialisering fra videregående. Dette personellet danner i dag hovedgrunnlaget for videre rekruttering inn til spesialistkorpset. Det er god rekruttering til flere av stillingene som spesialist. Erfaring viser imidlertid at når Forsvaret rekrutterer personell med studie- og lederambisjoner til spesialiststillinger på operativt nivå, mister man ofte disse personene etter kort tid (Forsvarsdepartementet 2020a, 60).

Sitatet beskriver den utfordringen som diskuteres i kapittel 5.4. Seleksjonen til førstegangstjenesten ser ut til å gi Forsvaret en relativt homogen gruppe vernepliktige som i mange tilfeller kanskje allerede har lagt planer for videre studier og karriere.

Forsvarets forskningsinstitutt har stilt spørsmål ved om førstegangstjenesten fungerer som den rekrutteringsbrønnen Forsvaret har behov for (Hanson, Steder og Kvalvik 2016, 69, Hellum 2016). I neste kapittel vil jeg se på hvilke endringer de politiske beslutningene eventuelt har ført til i Forsvaret med tanke på førstegangstjenestens nye rolle som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset.

5.5.2 Førstegangstjenestens nye rolle og endringer i Forsvaret

Seleksjonen til førstegangstjenesten starter med egenerklæringskjemaet, og noen av spørsmålene handler om motivasjonen for tjeneste. Spørsmålene og svaralternativene er formulert slik at tjeneste mye sannsynlig forstås som førstegangstjeneste. Det stilles også ett spørsmål om: Kunne du tenke deg å søke utdanning i Forsvaret? Utover dette er det ingen spørsmål som handler om tanker eller planer om videre karriere verken i eller utenfor Forsvaret (Forsvaret 2020a). Ut fra spørsmålsstillingen på egenerklæringskjemaet er det utfordrende å se at førstegangstjenesten skal være rekrutteringsbrønn for spesialistkorpset.

Forsvarets nettsider, forsvaret.no, er særskilt innrettet mot rekruttering. På nettsiden er både egenerklæringen og førstegangstjenesten beskrevet. Det er presisert at: «Sesjon er neste skritt på veien til førstegangstjeneste, utdanning eller en jobb i Forsvaret» (Forsvaret 2021a). Når førstegangstjenesten beskrives, fremheves det også at man kan søke jobb i Forsvaret etter

førstegangstjenesten (Forsvaret 2021b). På nettsiden formidler altså Forsvaret at det er jobbmuligheter i andre enden av sesjonen.

Når Forsvaret skal selektere til førstegangstjenesten og rekruttere ansatte, er det relevant å vite noe om hvem som ønsker å jobbe i Forsvaret. De siste årene har forskning bidratt til å beskrive hvilke faktorer som henger sammen med ønsket om å fortsette.

Det er påvist at de som er frivillig inne til tjeneste, har større sjanse for å fortsette. Det samme gjelder de som viser interesse for internasjonal tjeneste eller militær utdanning (Hanson, Steder og Kvalvik 2016, 64). Grundig og helhetlig informasjon om muligheter og hva som kreves, kan også motivere til å velge Forsvaret som en videre vei til utdanning og karriere (Hellum 2020, 3). Da må informasjonen gis tidlig nok i tjenesteløpet, før de menige har bestemt seg og lagt videre planer. Dette er viktig fordi en stor andel av de menige tidlig i tjenesten er usikre på om de ønsker tjeneste i Forsvaret etter førstegangstjenesten. Dette gjelder i særlig grad kvinner (Hanson, Steder og Kvalvik 2016, 67).

De som allerede har planer om sivil utdanning og er opptatt av lønn, fortsetter i mindre grad. De menige endrer også i liten grad ønsket sitt om videre tjeneste, men god trivsel kan bidra til endring av planene (64). De som ikke allerede har kommet inn på studier som medisin, jus, psykologi eller ingeniørstudier, fremstår også som mer åpne for å endre mening om utdanning eller karriere i Forsvaret utover førstegangstjenesten (Hellum 2020, 69).

Ti prosent av dem som fullfører førstegangstjenesten, fortsetter med en eller annen form for videre tjeneste i Forsvaret. Det er samtidig stor variasjon i rekrutteringsandelen mellom de ulike avdelingene. De som har flere spesialiststillinger, rekrutterer også flere. Og blant dem som avslutter førstegangstjenesten om sommeren, er rekrutteringen høyere enn blant dem som fullfører førstegangstjenesten på andre tider av året. Dette kan henge sammen med Forsvarets rotasjonssystem hvor mange skifter stillinger i august. Rekrutteringen på tvers av forsvarsgrenene skjer for øvrig i liten grad (Køber, Hellum og Hanson 2019, 41).

Forsvaret rekrutterer godt, men har utfordring med å beholde spesialistene. De som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018, hadde typisk vært i Forsvaret i tre år (Fauske og Strand 2020, 3). Stortingsproposisjonen for perioden 2021–2024 peker også på at Forsvaret rekrutterer godt, men mister personellet etter kort tid (Forsvarsdepartementet 2020a, 60).

5.5.3 Analyse av førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn

Forsvaret skal rekruttere 70 prosent av de militært ansatte fra førstegangstjenesten.

Ut fra dokumentanalysen ser det ut til at det er en forsinkelse i bestillingen til Forsvaret om at sesjon, i tillegg til å rekruttere til førstegangstjenesten, også skal bidra til å selektere fremtidige ansatte. I dette tilfellet tok det tre år før denne oppgaven ble beskrevet i iverksettelsesbrevet til Forsvaret. Som saksdokument manglet det dermed innledningsvis informasjon i iverksettelsesbrevet.

Dokumenter har en rolle i å drive en sak fremover, og utelatt informasjon kan ha bidratt til å forsinke saken. Konsekvensen kan være at det tar lengre tid før forståelsen for førstegangstjenestens rolle som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset, materialiserer seg i hele Forsvaret (Asdal og Reinertsen 2020, 103).

Egenerklæringsskjemaet stiller enkelte spørsmål om motivasjon rettet inn mot førstegangstjenesten, men kartlegger ikke studie- og karriereplaner. Spørsmålene gir heller ikke inntrykk av at man kan jobbe i Forsvaret etter fullført førstegangstjeneste. Imidlertid kommuniserer Forsvaret på sine nettsider at sesjon og førstegangstjeneste gir grunnlag for ansettelse. Det ser dermed ut som det er en dreining mot økt erkjennelse og forståelse for førstegangstjenestens nye rolle.

Virusteoriens inkubasjonstid, som beskriver tiden det tar fra et individ er blitt smittet til sykdommen bryter ut, kan forklare at egenerklæringsskjemaet og nettsiden formidler litt ulike budskap. Det tar tid å innføre en stor personellreform, og det tar også tid å endre prosesser tilknyttet reformen (Røvik 2007, 349).

De vernepliktige gir inntrykk av å være ressurssterke ungdommer og gode kandidater til en militær karriere. En feltstudie avdekket imidlertid at de vernepliktige hadde et mangfold av muligheter også utenfor Forsvaret. Ifølge dem selv skulle det mye til for at Forsvaret kan konkurrere med hensyn til lønn, karriere- og utviklingsmuligheter. Forskerens oppfatning er at flere av disse er vant til å prestere. De vil derfor, uavhengig av motivasjon for militær karriere, gjennomføre en svært god førstegangstjeneste. Men muligens vil de være vanskelige å rekruttere til en videre karriere i Forsvaret (Hellum 2020, 69).

Forsvaret rekrutterer godt, men mister personellet etter få år. Utfordringer med å rekruttere og beholde spesialister er imidlertid felles for de aller fleste bransjer som har behov for fagfolk. Statistisk sentralbyrå beskriver i tillegg at etterspørselen vil øke enda mer etter arbeidskraft med videregående fagutdanning innenfor industri, bygg og anlegg, håndverk og helsefag. For en rekke fag på bachelor- og masternivå forventes det imidlertid en høyere vekst i

arbeidsstyrken enn i forventet etterspørsel (unntaket er innenfor sykepleie) (Cappelen, et al. 2020, 4).

Førstegangstjenestens hovedoppgave er fortsatt å fylle styrkestrukturen. Å være rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset er en tilleggsoppgave som har kommet de siste årene. På samme måte som vist i kapittel 5.4.3 (om ulike mål og krav tilknyttet seleksjonen), ser vi at førstegangstjenesten i seg selv har ulike roller. Som vi var inne på i kapittel 5.4.3, er det også typisk for offentlig sektor at det er ulike, ofte motstridende, krav og mål og mange hensyn å ta (Christensen, et al. 2015, 15, Døving og Strønen 2014, 38).

Mange av dem som tas inn til tjeneste i Forsvaret, har en plan om sivil utdanning etter førstegangstjenesten. Likevel rekrutterer Forsvaret godt til ledige militære spesialiststillinger. Sånn sett fungerer førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn i henhold til de politiske bestillingene. Imidlertid slutter personellet etter kort tid.

All den tid det er ønskelig og nødvendig å beholde personellet lenger, kan det være grunnlag for å konkludere med at førstegangstjenesten i det minste ikke fungerer optimalt som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset.

I neste kapittel sammenfatter jeg funnene i studien.

5.6 Oppsummering av funnene i studien

I dette kapitlet vil jeg sammenfatte funnene, gjøre en samlet vurdering av hvordan de politiske beslutningene har ført til endringer i Forsvaret og se på noen fellestrekk der beslutningene ikke har ført til endring.

Angående beslutningen om, og innføringen av, todelt sesjon og sesjons- og verneplikt for kvinner, ser vi at politiske dokumenter har hatt en funksjon i å etablere sakene for deretter å bringe sakene videre. Store strukturelle endringer ble innført i Forsvaret i løpet av relativt kort tid. Politiske dokumenter ser ut til å ha hatt en viktig rolle som styringsverktøy for å gjennomføre endringene. Felles for bestillingene av innføringen av todelt sesjonsordning og sesjons- og verneplikt for kvinner, har vært at de politiske dokumentene har gitt klare instruksjoner og føringer til Forsvaret.

Det er heller ingen ting som tyder på at det har vært motstand i Forsvaret til endringene. Dokumenter vil kunne vise formell motstand, mens mer uformell motstand som trenering og «gå-sakte»-aksjon ikke nødvendigvis dukker opp i dokumenter.

Når det gjelder selve seleksjonen til førstegangstjenesten og om førstegangstjenesten fungerer som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset, viser prosessene seg å være noe annerledes. Fra politisk hold er bestillingen at motivasjon skal vektlegges i seleksjonen og at det skal rekrutteres fra alle samfunnslag. Forsvaret vektlegger imidlertid ikke motivasjon i særlig grad. Det ser også ut til at Forsvaret selekterer en relativt homogen gruppe ungdommer med god fysikk, god helse og gode skolerresultater inn til førstegangstjeneste. Også her har de politiske dokumentene en funksjon i å etablere sakene for så å bringe sakene videre. Beskrivelsene og bestillingene er imidlertid mer diffuse, uten konkrete oppdrag og tidsfrister. Verneplikten og forsvarsloven signaliserer på sin side at Forsvaret kan ta inn de etaten måtte ønske, uten å ta hensyn til motivasjon.

Forsvaret har mange ulike krav og mål som skal nås, og førstegangstjenesten har også flere ulike roller. I tillegg til å skulle fylle opp styrkestrukturen, er førstegangstjenesten viktig for å opprettholde verneplikten legitimitet og forankring i samfunnet. Førstegangstjenesten skal også være rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset. Dokumentanalysen viser at de to siste rollene i mindre grad er kommunisert til Forsvaret. I det minste har det vært en viss treghet i bestillingene, og virusteoriens inkubasjonstid ser ut til å slå inn som forklaringsmodell i de mer komplekse sakene.

Et annet funn er at regjeringens dokumenter til Stortinget inneholder fyldige beskrivelser med informasjon om bakgrunnen for, og hensikt med, ulike endringer. Stortingsproposisjoner og innstillinger ser ut til å ha en funksjon som kunnskapsverktøy (Asdal og Reinertsen 2020, 21). Iverksettelsesbrevene til Forsvaret, derimot, er relativt kortfattet. Forklaringer og hensikter er i stor grad utelatt, og det kan synes mer utfordrende å forstå intensjonene bak de ulike bestillingene. Iverksettelsesbrevene bruker også andre ord og uttrykk enn stortingsproposisjoner og innstillinger. Dette *kan* bidra til at det tar lengre tid å gjennomføre de større endringene.

Samtidig er det viktig å være klar over at dokumenter som er benyttet som kilde i denne studien, bare er én form for styringsverktøy. Andre verktøy kan også ha vært benyttet for å skape endring.

Oppsummert kan funnene tyde på at der viruset er relativt enkelt utformet med klare instruksjoner for hvordan det skal formere seg, overlever det og sprer seg raskt videre. De politiske beslutningene vil i slike tilfeller føre til de bestilte endringene. Der viruset er mer komplisert, er det mer utfordrende å overføre smitte. Kanskje er det blitt utløst

forsvarsmekanismer hos mottakeren, og beskrivelsene er diffuse for hvordan viruset skal slå seg ned og formere seg. Sjansen er da større for at viruset enten dør ut, går gjennom en lang inkubasjonstid og eventuelt blir omformet – eller at det rett og slett blir liggende inaktivt. Detaljerte instruksjoner med klare bestillinger derimot; de ser ut til å bidra til endring, og også til å gjennomføre en raskere endring.

Overført til organisasjoner antyder dette at konkret beskrevne bestillinger med gitte tidsfrister og klare mål, har større sjanse for å bli innført og det til riktig tid. Diffust beskrevne oppdrag med uklare mål og uten gitte tidsfrister, har mindre sjanse for å bli innført.

6 Konklusjon

Forsvaret har gjennom flere år hatt utfordringer med å beholde personellet. En stadig økende grad av spesialisering gir stadig økt behov for å beholde personellet lenger. Andre bransjer har de samme utfordringene med å rekruttere og beholde fagpersonell, og det er konkurranse om å tiltrekke seg kompetente ansatte. Forsvaret må derfor vise seg som en konkurransedyktig arbeidsgiver. Virksomheten har en unik mulighet til å nå frem til ungdommene gjennom verneplikten og førstegangstjenesten.

I løpet av de siste årene har politikerne vedtatt flere endringer som har hatt påvirkning på innretningen av sesjonsordningen og førstegangstjenesten.

Denne studien har hatt som mål å undersøke forholdet mellom politikk og Forsvaret, og jeg har benyttet sesjon som studieobjekt. Gjennom dokumenter har jeg kartlagt hvordan politisk bestilte endringer for sesjonsordningen har materialisert seg i Forsvaret, og jeg har undersøkt hvordan dokumenter har fungert som metode for å iverksette endringer. Virusteorien benyttes som forklaringsmodell i studien, og den bidrar til å beskrive og forklare hva som skjer når en bestilling møter organisasjonen Forsvaret. Problemstillingen som er besvart i studien er: Hvordan har politiske beslutninger medført endringer av seleksjonen til førstegangstjenesten?

Funnene i studien tyder på at sjansen er større for at endringer blir innført, og også til riktig tid, der beslutninger er formulert i konkret beskrevne bestillinger med gitte tidsfrister og klare mål. Diffust beskrevne oppdrag med uklare mål uten tidsfrister, reduserer sjansen for endring. I saker der man må prioritere oppgaver opp mot hverandre fordi det er mange og til dels motstridende hensyn å ta, er det også mindre sjanse for at bestillingene blir innført.

Problemstillingen er undersøkt på bakgrunn av at førstegangstjenesten har fått en tilleggsrolle som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset. Gjennom å se på endringer innenfor sesjon og verneplikt, finner jeg at noen bestillinger tar relativt kort tid å gjennomføre, mens andre bestillinger har et mer utydelig sluttprodukt.

Innføringen av todelt sesjonsordning og sesjons- og verneplikt for kvinner er eksempler på beslutninger som ble formidlet gjennom klare instruksjoner og føringer til Forsvaret. Store strukturelle endringer ble innført i løpet av relativt kort tid.

Innenfor temaene seleksjon til førstegangstjenesten og dennes rolle som rekrutteringsbrønn til spesialistkorpset, ser vi eksempler på mindre konkrete bestillinger, diffuse mål og tvetydige signaler. Vektleggingen av motivasjon og mangfold som seleksjonskriterier fra politisk hold,

kan anses å stå i kontrast til verneplikten og Forsvarets mulighet til å velge ut de som best egner seg til førstegangstjeneste. Det kan synes utfordrende å balansere motivasjon og plikt slik at vernepliktens legitimitet i samfunnet opprettholdes. Det er også typisk for offentlig sektor at det er ulike, ofte motstridende, krav og mål som skal nås.

Politiske beslutninger ser altså ut til i varierende grad å ha fått gjennomslag for endringer av seleksjonen til førstegangstjenesten. Forholdet mellom politikk, byråkrati og forvaltning er komplisert. Enkelhet og konkrete bestillinger ser imidlertid ut til å være mest effektivt om man ønsker endring.

Jeg har benyttet virusteorien som forklaringsmodell. Den har gitt meg en dypere innsikt i hvordan ideer og bestillinger blir mottatt når de kommer til en organisasjon. Gjennom dokumentanalyse har jeg fått innblikk i hvordan politiske dokumenter kan fungere som styringsverktøy for endringer. Jeg har fått bedre forståelse for dokumenters funksjon og rolle i samfunnet.

Jeg opplever at det teoretiske rammeverket og det innsamlede materialet har vært velegnet for å belyse problemstillingen. Samtidig kan politiske beslutninger ha medført endringer som ikke fremkommer gjennom en dokumentstudie, og funnene kunne også blitt mer nyanserte om datainnsamlingen hadde omfattet for eksempel intervju av sentrale fagpersoner innenfor seleksjon til førstegangstjeneste. Observasjon av en hel seleksjonsprosess ville også kunne gitt interessante funn.

I jobben med denne studien har jeg funnet flere temaer det kunne vært interessant å fordype seg videre i. Vi ser blant annet at det er utfordrende, ikke bare for Forsvaret, men for de fleste bransjer å beholde spesialistene, og det er generelt underskudd på fagpersonell. Høyere krav til produktivitet i arbeidslivet har samtidig hevet terskelen for å komme i arbeid, og ufaglærte står i økende grad utenfor arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet 2020, 19).

20 prosent av befolkningen på alle alderstrinn viser seg å ha grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Det kan være en interessant studie å undersøke om bestemte politiske beslutninger kan bidra til at flere fra denne gruppen velger å gjennomføre en fagutdanning. Forsvaret gjennomfører en stor andel av fagutdanningene internt og kunne også vurdert å rekruttere flere med grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Målet kan være å undersøke om flere blant disse vil finne Forsvaret som en attraktiv arbeidsgiver over lengre tid, til forskjell fra dem som har siktet seg inn på studiespesialisering og høyere utdanning.

Kanskje aller mest interessant ville det vært å kartlegge hvem disse spesialistene er; de som rekrutteres inn til Forsvaret og velger å bli over lengre tid. Klarer vi å finne noen forskjeller på disse og dem som velger å bli bare et par-tre år? Det ville også vært spennende å vite mer om dem som Forsvaret selekterer bort på bakgrunn av utfylt egenerklæringskjema. I 2019 gjaldt dette om lag 37 000 ungdommer. Spørreundersøkelser vil kunne gi oss nyttig informasjon her.

Ungdommer i dag har mange muligheter, og det er behov for at flere unge velger fagutdanning. Det kan imidlertid være vanskelig å orientere seg og ta gode valg for videre utdanning og karriere når man er ung. Informasjon og kunnskap om Forsvaret ser ut til å være avgjørende for å øke interessen for Forsvaret, og dette er mye sannsynlig overførbart også til andre virksomheter og yrker. Det ville vært interessant å se på hvordan politiske beslutninger eventuelt har medført endringer for unges valg av utdanning og hvor godt orientert ungdommene er om yrkesmulighetene de har.

Det er med andre ord mange interessante temaer for videre forskning. Imidlertid får Hellums påstand om at: «Det er ikke alltid de «beste» som er de best egnede hvis hensikten er rekruttering til utdanning og karriere etter førstegangstjeneste», sette punktum for denne studien (2020, 3).

Takk for følget.

7 Litteraturliste

Aftenposten. *Stiftelse får overta Den gamle krigsskole*. Oslo, 22. februar 2021.

Asdal, Kristin og Hilde Reinertsen. *Hvordan gjøre dokumentanalyse. En praksisorientert metode*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2020.

Berg, Ole T. *Organisasjonsteori*. Store Norske leksikon, 28. januar 2019.

Brekke, Arnt Aslak, Kristoffer Skau Ekstrøm, Jan Erik Strøm, Ståle Søreng og Anders Øvergaard. «Utredning av prosesser som kan automatiseres/digitaliseres og ellers effektiviseres i Vernepliktsavdelingen/FPVS.» 2020.

Cappelen, Ådne, Bjorn Dapi, Hege Marie Gjefsen og Nils Martin Stølen. *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040*. Oslo. Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå, 2020.

Christensen, Tom, Morten Egeberg, Per Lægreid, Paul G. Roness og Kjell Arne Røvik. *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Vol. 3. Oslo: Universitetsforlaget, 2015.

Døving, Erik og Fred Strønen. «Strategiske perspektiver på styring i offentlige virksomheter.» I *En strategisk offentlig sektor* av Åge Johnsen. Bergen: Fagbokforlaget, 2014.

eigedomsskattelova. «Lov om eigedomsskatt til kommunane (eigedomsskattelova) av 1.1.2021.» LOV-1975-06-06-29, 2021.

Fauske, Maria Fleischer. *"Jeg vil inn i Forsvaret – hvem er jeg?" – en kvantitativ studie*. FFI-rapport 2011/01204, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2011.

Fauske, Maria Fleischer. *Analyse av data fra Sesjon del 1 i 2011*. FFI-rapport 2012/00706, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2012.

Fauske, Maria Fleischer og Kari Røren Strand. *Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret?* FFI-rapport 20/01099, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2020.

Forsvaret. *Egenerklæring*. <https://www.forsvaret.no/egenerklaering>. 2021a.

Forsvaret. «Egenerklæringsskjema for 1997-kullet.» 2014a.

Forsvaret. «Egenerklæringsskjema for 1999-kullet.» 2016a.

Forsvaret. «Egenerklæringsskjema for 2003-kullet.» 2020a.

Forsvaret. «Evaluering av sesjonsordningen.» 2014b.

Forsvaret. *Forsvaret i tall*. <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/forsvaret-i-tall>. 20. oktober 2020b.

Forsvaret. «Forsvarets årsrapport 2010.» Årsrapport, Oslo, 2011.

Forsvaret. «Forsvarets årsrapport 2011.» Årsrapport, Oslo, 2012.

Forsvaret. «Forsvarets årsrapport 2012.» Årsrapport, Oslo, 2013.

Forsvaret. «Forsvarets årsrapport 2013.» Årsrapport, Oslo, 2014c.

Forsvaret. «Forsvarets årsrapport 2014.» Årsrapport, Oslo, 2015.

Forsvaret. «Forsvarets årsrapport 2015.» Årsrapport, Oslo, 2016b.

Forsvaret. «Forsvarets årsrapport 2016.» Årsrapport, Oslo, 2017.

Forsvaret. «Forsvarets årsrapport 2019.» Årsrapport, Oslo, 2020c.

Forsvaret. *Førstegangstjenesten*. <https://www.forsvaret.no/forstegangstjeneste>. 2021b.

Forsvaret. «Intervjuguide telefonsesjon.» 2020d.

Forsvaret. «Intervjuskjema for sesjon.» 2020e.

Forsvaret. «Kravkatalogen.» 2020f.

Forsvaret. «Ordre om endring av sesjon på grunn av korona. Med og uten fremmøte (Frago nr 2/2020 – VPL-avd FPVS).» 2020g.

Forsvaret. *Presentasjon av forsvarssektoren*. Powerpoint. 2020h.

Forsvaret. «Prosessbeskrivelse seleksjon lærlinger.» 2020i.

Forsvaret. «Sesjonsdag, klassifisering og avklaring av vernepliktsforholdet.» 2020j.

Forsvarets forskningsinstitutt. «Viten. Slik får Forsvaret flere kvinner.» FFI-rapport 17-00889, Kjeller, 2017.

Forsvarsdepartementet. «Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005–2008 . Iverksettingsbrev til Forsvarets militære organisasjon for gjennomføringsåret 2005.» IVB til LTP 2005–2008, Oslo, 2004a.

Forsvarsdepartementet. «Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005–2008. Proposisjon til Stortinget.» St.prp. nr. 42 (2003–2004), Oslo, 2004b.

Forsvarsdepartementet. «Et forsvar for vår tid. Iverksettingsbrev til forsvarssektoren for langtidsperioden 2013–2016.» Versjon 22.0, Oslo, 2012a.

Forsvarsdepartementet. «Et forsvar for vår tid. Proposisjon til Stortinget 2013–2016.» Prop. 73 S (2011–2012), Oslo, 2012b.

Forsvarsdepartementet. «Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier. Iverksettingsbrev for Forsvaret for gjennomføringsåret 2009.» Oslo, 2008a.

Forsvarsdepartementet. «Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier. Iverksettingsbrev for Forsvaret for gjennomføringsåret 2010.» 2009.

Forsvarsdepartementet. «Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier. Proposisjon til Stortinget.» St.prp. nr. 48 (2007–2008), Oslo, 2008b.

Forsvarsdepartementet. «Evne til forsvar – vilje til beredskap. Langtidsplan for forsvarssektoren 2021–2024.» Prop. 14 S (2020–2021), Oslo, 2020a.

Forsvarsdepartementet. «HR-strategi for forsvarssektoren.» Oslo, 2014.

Forsvarsdepartementet. «Kampkraft og bærekraft. V 8.0. Iverksettingsbrev til forsvarssektoren for langtidsplanen 2017–2020.» Versjon 8.0, 18. desember 2019, Oslo, 2019.

Forsvarsdepartementet. «Kampkraft og bærekraft. Stortingsproposisjon. Langtidsplan for forsvarssektoren 2017–2020.» Prop. 151 S (2015–2016), Oslo, 2016a.

Forsvarsdepartementet. «Kampkraft og bærekraft. V1.0. Iverksettingsbrev til forsvarssektoren for langtidsplanen 2017–2020.» Versjon 1.0, 20. desember 2016, Oslo, 2016b.

- Forsvarsdepartementet. «Kampkraft og bærekraft. V8.3. Iverksettingsbrev til forsvarssektoren for langtidsplanen 2017–2020.» Versjon 8.3, 18. desember 2020, Oslo, 2020b.
- Forsvarsdepartementet. «Kompetanse for en ny tid. Melding til Stortinget.» Meld. St. 14 (2012–2013), Oslo, 2013.
- Forsvarsdepartementet. «Ordnningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen).» Prop. 111 LS (2014–2015), Oslo, 2015.
- Forsvarsdepartementet. «St.prp. nr. 42 (2003–2004). Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005–2008.» Proposisjon til Stortinget. Langtidsplan for Forsvaret, Oslo, 2004c.
- Forsvarskomiteen. «Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier. Innstilling.» Innst. S. nr. 318 (2007–2008), 2008.
- forsvarsloven. *Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven) av 1. juli 2017 nr. 77.* Forsvarsdepartementet, 2017.
- Forsvarsmateriell. *Årsrapport 2019.* Årsrapport, Oslo: Forsvarsmateriell, 2020.
- Friis, Karsten. *Et nytt forsvarskonsept.* <https://www.nupi.no/Nyheter/Et-nytt-forsvarskonsept>. 30. august 2016.
- Fylkesnes, Torgeir Knag. *Ord på Stortinget "statsbudsjettet".* Youtube. 17. oktober 2017.
- Grunnloven. «Kongerike Norges Grunnlov av 14. mai 2020 nr. 1088.» 2020.
- Hanson, Torbjørn, Frank Brundtland Steder og Sverre Nyhus Kvalvik. «Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord.» FFI-rapport 16/01012, Kjeller, 2016.
- Haug, Tore. *Blåhval.* Store norske leksikon, 16. januar 2021.
- Heier, Tormod. *Forsvaret etter den kalde krigen: en militærpolitisk analyse av invasjonforsvaret og verneplikten.* Oslo, 1999.
- Hellum, Nina. *Ingen selvfølge at karakterer og fysikk gir Forsvaret de beste soldatene.* Aftenposten. Oslo, 21. juni 2016.

- Hellum, Nina. «*Faen, jeg skulle blitt grenader, vært litt «Johnny Enkeltmann» før jeg tok det videre» - motivasjonsfaktorer, rekruttering, seleksjon og bibeholdelse av grenaderer og befal i Hæren.* FFI-rapport 18/02189, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2018.
- Hellum, Nina. «Motivasjon er ferskvare.» FFI-rapport 20/02085, Kjeller, 2020.
- Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen og Per Arne Tufte. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag.* Vol. 3. Oslo: Abstrakt forlag AS, 2011.
- Johansen, Sigrid Redse. *Årsrapport over militære disiplinær- og straffesaker i 2019.* Årsrapport, Generaladvokaten, 2020.
- Kunnskapsdepartementet. «Meld. St. 14 (2019–2020) Kompetansereformen – lære hele livet.» Stortingsmelding, Oslo, 2020.
- Køber, Petter Kristian. *Hvem er de menige? – en kvantitativ analyse av vernepliktsdata 2014–2020.* FFI-rapport 20/02754, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2020a.
- Køber, Petter Kristian. *Fra sesjonsplikt til verneplikt for kvinner – motivasjon og seleksjon på sesjon del 1 for årskullene 1992–1997.* FFI-rapport 2016/00014, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2016.
- Køber, Petter Kristian. *Friskere, raskere, sterkere? – en kvantitativ analyse av medisinske og fysiske krav til førstegangstjeneste.* FFI-rapport 17/01691, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2017.
- Køber, Petter Kristian. *Motivasjon for førstegangstjenesten – en kvantitativ analyse av sesjonsdata 2009–2019.* Eksternnotat 20/01634, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2020b.
- Køber, Petter Kristian. *Velger Forsvaret de rette ungdommene? – analyse av seleksjon, gjennomføring og frafall i førstegangstjenesten 2010–2014.* FFI-rapport 2014/02174, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2015.
- Køber, Petter Kristian, Nina Hellum og Torbjørn Hanson. *Førstegangstjenesten som rekrutteringsbrønn for videre karriere i Forsvaret – en tverrfaglig studie.* FFI-rapport 19/01788, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2019.

- Køber, Petter Kristian og Torbjørn Hanson. *Rekruttering fra førstegangstjenesten – en statistisk analyse*. FFI-rapport 19/01036, Kjeller: Forsvarets forskningsintstitutt, 2019.
- Lysholm, Petter. «Forelesning. Seleksjon til førstegangstjenesten.» 19. mars 2021.
- Myrvang, Rudi. *Hva er seleksjon?* Norsk psykolog forening. 12. april 2021.
- Osterberg, Johan, Joel Nilsson og Nina Hellum. «The motivastin to serve in the military among Swedish and Norwegian soldiers. A comparative study.» *Journal of Defense Resources Management (JoDRM)*, 2020, 1. utg.: 30-42.
- Regjeringen. *Forsvar*. <https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/id215/>. 22. november 2020.
- Riksrevisjonen. *Slik jobber vi*. <https://www.riksrevisjonen.no/om-riksrevisjonen/slik-jobber-vi/>. 2021.
- Ringdal, Kristen. *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget, 2018.
- Røvik, Kjell Arne. *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget AS, 2007.
- Skatteetaten. *Eiendomsskatt*. <https://www.skatteetaten.no/person/skatt/hjelp-til-riktig-skatt/bolig-og-eiendeler/bolig-eiendom-tomt/eiendomsskatt/>. 2021.
- Statistisk sentralbyrå. *Befolkningens utdanningsnivå*. <https://www.ssb.no/utniv/>. 12. august 2020.
- Stortinget. «Lovvedtak 1 (2014–2015) til Innst. 18 L (2014–2015), jf. Prop. 122 L (2013–2014).» Om endringer i vernepliktsloven og heimevernloven (allmenn verneplikt – verneplikt for kvinner), 2014a.
- Stortinget. *Om innstillinger*. <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Arbeidet/Om-publikasjonene/innstillinger/>. Oslo, 5. februar 2014b.
- Stortinget. *Om regjeringens publikasjoner*. <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Arbeidet/Om-publikasjonene/>. Oslo, 21. oktober 2019a.

- Stortinget. *Ordbok*. <https://www.stortinget.no/no/Stottemeny/Ordbok>. Oslo, 2020a.
- Stortinget. *Publikasjonene*. <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Arbeidet/Om-publikasjonene/>. Oslo, 2020b.
- Stortinget. «Statsbudsjettet 2021.» 2020c.
- Stortinget. *Voteringer*. <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Arbeidet/Voteringer/>. Oslo, 5. april 2019b.
- Stranden, Anne Lise og Lasse Bjørnstad. *Her velger psykologer ut lederspirer til Forsvaret*. <https://forskning.no/ledelse-og-organisasjon-arbeid-organisasjonspsykologi/her-velger-psykologer-ut-lederspirer-til-forsvaret/485001>. 5. juli 2015.
- Teien, Hilde Kristin, et al. *Selekteres de riktige personene til dagens Forsvar? - beskrivelse av dagens seleksjonsordning til førstegangstjenesten*. FFI-rapport 19/01738, Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt, 2019.
- Tjora, Aksel. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 3. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, 2017.
- Tranøy, Jarle intervjuet av Hilde Solheim. *De vil, de vil - men slipper ikke inn* Aftenposten, (30. april 2013).
- Trøite, Per Steinar. «Allmenn verneplikt fra 1990 og til i dag. Militærfaglig og politisk begrunnelse i et konstruktivistisk perspektiv.» Masteroppgave ved Forsvarets høgskole, 2018.
- Tvedt, Knut Are og Hallvard Tjelmeland. *Den kalde krigen*. https://snl.no/Den_kalde_krigen. Tromsø, 28. november 2018.
- Utenriks- og forsvarskomiteen. «Et forsvar for vår tid. Innstilling til Stortinget.» Innst. 388 S (2011–2012), Oslo, 2012.
- Utenriks- og forsvarskomiteen. «Innst. 384 S (2012–2013) til Meld. St. 14 (2012–2013).» Innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om Kompetanse for en ny tid, Oslo, 2013.

Utenriks- og forsvarskomiteen. «Kampkraft og bærekraft. Innstilling til Stortinget.» Innst. 62 S (2016–2017), Oslo, 2016.

Vernepliktsutvalget. *En fremtidig vernepliktsordning*. Oslo: Forsvarsdepartementet, 2015.

VG. "Flinke jenter" tvinges inn i Forsvaret.

<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/39BBr0/flinke-jenter-tvinges-inn-i-forsvaret>.
Oslo, 14. desember 2020.