

Utvidelse av førstegangstjeneste for vernepliktige soldater

På hvilken måte kan forlenget førstegangstjeneste bidra til å øke Stridstrenbataljonens stridsevne?



KRIGSSKOLEN

Kadett Henrik Opdal Sivesind

Operativ
Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt
Krigsskolen
2015

Forord

Denne oppgaven gav meg en unik mulighet til å fordype meg innen et emne jeg selv kunne velge. Jeg så derfor på dette som en mulighet til å gjøre meg kjent med Stridstrenbataljonen, som jeg skal ansettes i fra høsten 2015.

Denne oppgaven var ikke mulig å skrive uten menneskene involvert i prosessen. Jeg vil derfor benytte muligheten til å takke min veileder, Berit Kristin Haugdal for god hjelp og støtte under skriveprosessen.

Videre vil jeg benytte muligheten til å takke Stridstrenbataljonen for innspill i forbindelse med problemstillingen. Jeg vil også takke for imøtekommenhet og velvilje i forbindelse med innhenting av datagrunnlag.

Krigsskolen 06.04.2015

Kadett Henrik Opdal Sivesind

1 INNLEDNING	4
1.1 Bakgrunn	4
1.2 Problemstilling	5
1.3 Disposisjon	5
1.4 Avgrensninger	5
1.5 Begrepsavklaring	6
2 Stridstrenbataljonen	7
2.1 Innledning	7
2.2 Organisasjon	7
3. METODE	10
3.1 Innledning	10
3.2 Metodevalg	10
3.3 Intervju	10
3.4 Metode- og kildekritikk	12
3.5 Min forforståelse	13
4. TEORI	15
4.1 Innledning	15
4.2 Stridsevne	15
4.2.1 Stridsevnemodellen	15
4.2.2 De fysiske faktorene	15
4.2.3 De konseptuelle faktorene	16
4.2.4 De moralske faktorene	16
4.2.5 Oppsummering	16
4.3 Grensevaktens pilotprosjekt	16
4.4 Utdanning	17
4.4.1 Kompetanse og psykologiske aspekter	18
4.4.2 Oppsummering	19
4.5 Læringsprosesser	19
4.5.1 Læring	19
4.5.2 Erfaringsbasert læring	20
4.5.3 Overlæring	21
4.5.4 Drill	21
5. ANALYSE OG DRØFTING	23
5.1 Innledning	23
5.2 Stridstrenbataljonens stridsevne	23
5.3 Hva påvirker Stridstrenbataljonens stridsevne?	24
5.3.1 Soldatmassen	24
5.3.2 Ett hovedinnrykk	24
5.3.3 Oppdrag	25
5.4 Drøfting av sentrale funn	27
6. KONKLUSJON	30
6.1 Oppsummering og konklusjon	30
6.2 Forslag til videre forskning	31
Kildeliste:	32
Vedlegg:	34
Vedlegg A	35
Vedlegg B	36
Vedlegg C	38

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Selv om verneplikten i flere nasjoner avskaffes til fordel for profesjonalisering av soldatene, er det i Norge bestemt at verneplikten skal opprettholdes som den fremste hovedstyrketilveksten i det norske forsvar (Forsvarsdepartementet, 2012, s 52). Forsvaret blir stadig mer spesialisert, og teknologisk utvikling bidrar til at vernepliktige må ha stadig mer tidkrevende og kompleks utdanning. Dette medfører at det ved enkelte avdelinger ikke lenger er samsvar mellom tid til utdanning, og kravene som stilles til de vernepliktige soldatene.

Denne problematikken ble også kjent på departementsnivå, og den 28. juni 2012 fremkommer det i *Iverksettelsesbrev for Forsvarssektoren – Et Forsvar for vår tid* (Regjeringen, 2012, s 70), at Forsvaret skulle gjennomføre en prøveordning hvor verneplikten skulle utvides fra 12 til 18 måneder. Hærstaben besluttet at Grensevakten (GSV) skulle gjennomføre dette prøveprosjektet, og Generalinspektøren i Hæren (GIH) gav GSV ordre om å identifisere, rekruttere og utdanne et definert antall mannskaper gjennom 18 måneders førstegangstjeneste.

Bakgrunnen for at GSV ble valgt for prøveprosjektet var, at avdelingen utdannet vernepliktige med tjenestestillinger som hadde behov for både grunnleggende soldatutdanning og tidkrevende oppdragsspesifikk utdanning. Det var, før gjennomføringen av prosjektet utdanning innen spesielt de grunnleggende soldatferdighetene som bruk av våpen, stridsteknikk og vintertjeneste som måtte vike til fordel for oppdragsspesifikk utdanning. Utdanningen som ble nedprioritert hentes fra direktivet *Grunnleggende Soldatutdanning 1* (GSU 1), og er den utdanningen som skal bidra til at de vernepliktige omgjøres fra sivile til soldater, rustet til å håndtere de påkjenninger som kan møte dem ved utførelsen av soldatvirke.

Etter gjennomføringen av prøveprosjektet ved GSV fremgår det i rapporten; *Evaluering av pilotprosjekt 18 måneders 1. Gangstjeneste ved Grensevakten, Garnisonen i Sør-Varanger* (Berg, 2014, s 6) at en forlengelse av tjenesten hadde en entydig positiv effekt på Grensevaktens operative evne.

Da jeg, høsten 2014, reiste til Bardufoss for å se hvordan utdanning og trening av vernepliktige gjennomføres ved Stridstrenbataljonen, fremgikk det, i samtale med offiserer og

befal, at det ved avdelingen forelå liknende utfordringer, som på GSV. Stridstrenbataljonen utdanner, på lik linje med GSV, vernepliktige soldater til tjenestestillinger med omfattende og krevende arbeidsoppgaver. Utdanning innen grunnleggende soldatferdigheter må også her vike, til fordel for oppdragsspesifikk utdanning og oppdukkende oppdrag med bakgrunn i tidspress. Det følte derfor naturlig og forsøke å trekke en parallell mellom Grensevakt og Stridstrenbataljonen.

Ettersom det fremgikk at tid til utdanning var av de mest nærliggende utfordringen i forbindelse med dagens tjenestemodell som er 12 måneder, ønsket jeg å se hvilken betydning dette ville kunne ha for Stridstrenbataljonens stridsevne. Jeg måtte derfor først finne svar på om dagens tjenestemodell fasiliterer for god stridsevne hos avdelingen. Videre måtte jeg finne svar på hvilken måte bedre tid til utdanning kunne bidra til økt stridsevne for avdelingen.

1.2 Problemstilling

På hvilken måte kan forlenget førstegangstjeneste bidra til å øke Stridstrenbataljonens stridsevne?

1.3 Disposisjon

I kapittel 1 vil jeg presentere bakgrunn for valgt tema, samt problemstilling og avgrensning. I kapittel 2 presenterer jeg hvordan Stridstrenbataljonen er organisert, og hvordan dagens tjenestemodell fasiliterer for utdanning og trening av soldatene. I kapittel 3 redegjør jeg for hvilke metoder jeg har valgt, for på en best mulig måte å kunne besvare problemstillingen som er valgt. Videre i samme kapittel, tar jeg for meg metode- og kildekritikk, før jeg redegjør for min forforståelse av temaet i forkant av oppgaveskrivingen. I kapittel 4 tar jeg for meg teorien som legges til grunnlag for analysen og for drøftingen av funnene i kapittel 5. I kapittel 6 vil jeg konkludere å se på videre forskning for temaet utvidelse av førstegangstjeneste.

1.4 Avgrensninger

Denne oppgaven vil primært ta for seg hva stridsevne er, og hva denne evnen innebærer. Det er mennesket som legger grunnlaget for at Forsvaret som organisasjon skal være i stand til å løse sine oppgaver. For at oppdragsløsning skal være mulig, må individet gjennom en lærings- og utviklingsprosess for å være best mulig i stand til og imøtekomme de ulike kravene som stilles til soldatvirke. Jeg vil derfor fokusere på hvordan læringsprosesser kan

styrkes, og om dette er av betydning for stridsevne. Oppgaven vil ikke ta for seg det økonomiske aspektet, eller oppdukkende problematikk for soldaten i forbindelse med en forlengelse av tjenesten. Oppgaven vil heller ikke diskutere en profesjonalisering av avdelingen.

1.5 Begrepsavklaring

Operativ evne: Operativ evne dreier seg om Forsvarets evne til å løse sine pålagte oppgaver (Forsvarsdepartementet, 2003, s 43). Denne oppgaven omtaler operativ evne og stridsevne som det samme.

Soldat: En soldat er en som tilhører krigsmakten, og avtjener sitt land mot betaling, fra menig til øverste sjef (SNL, 2015). Denne oppgaven vil omtale soldater som menige, som gjennomfører sin verneplikt.

Stridsevne: Er en militær styrkes kampdyktighet og evne til å lykkes med sine operasjoner. Den består av konseptuelle, moralske og fysiske faktorer (Forsvarsstaben, 2014, s 48).

Stridstrenbataljonen: Er en avdeling i Hæren som skal stille transport-, forsyning- og vedlikeholdsressurser for de øvrige avdelingene i Brigade Nord.

Verneplikt: Er den plikt en statsborgere har til å delta i forsvaret av sitt land (Store Norske Leksikon på nett (Store Norske Leksikon på nett (SNL), 2015). I denne oppgaven omtales verneplikt som normal tjeneste, med 12 måneders førstegangstjeneste og påfølgende 7 måneders møteplikt for Heimevernstjeneste. I Norge er verneplikten fastslått i Grunnloven, § 119. Den har til hensikt å sørge for at alle tjenestedyktige, i det de fyller 19 år, får utdanning innenfor grunnleggende militære ferdigheter. Loven forplikter også at den som får utdanningen skal ivareta disse ferdighetene ved tjeneste i Heimevernet.

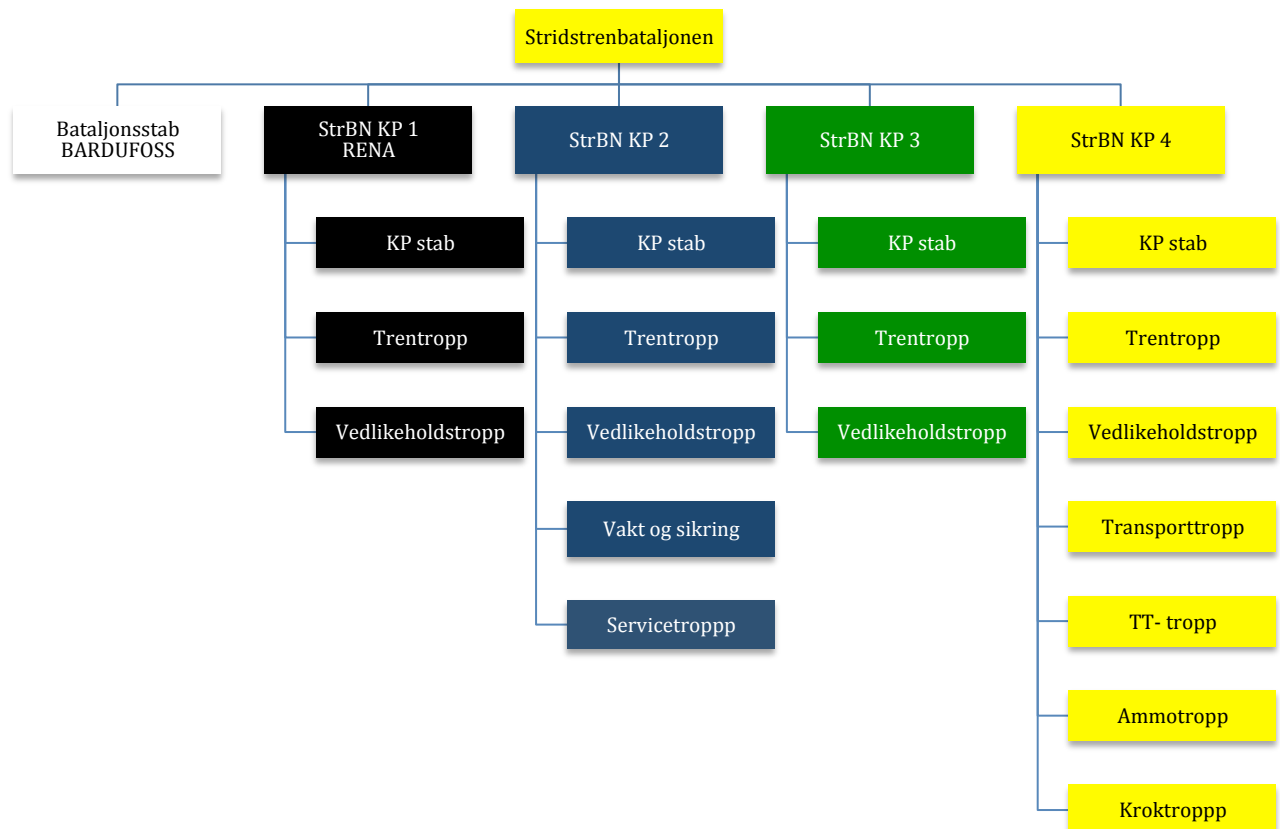
2 Stridstrenbataljonen

2.1 Innledning

Jeg vil i dette kapitlet redegjøre for hvordan Stridstrenbataljonen er organisert. Videre vil jeg redegjøre for hvordan avdelingen utdanner sine vernepliktige soldater.

2.2 Organisasjon

Stridstrenbataljonen (StrBN) er en kampstøtteavdeling som har i oppdrag å understøtte Brigade Nord med transport, forsyning og vedlikehold. Bataljonen er utstyrt med en rekke forskjellige kjøretøy som skal bidra til sikker og effektiv etterforsyning av brigadens avdelinger. Stridstrenbataljonen etterforsyner med blant annet mat, vann, drivstoff og ammunisjon. Avdelingen kan også bidra med lettere vedlikehold av materiell, samt berging av militære kjøretøy. Bataljonen er organisert i fire kompanier, hvorav ett, StrBN KP 1 er en profesjonalisert avdeling lokalisert på Rena.



Figur 2.1 Organisasjonskart over Stridstrenbataljonen

Bataljonens stab, KP 2 og KP 3 er lokalisert på Bardufoss. De to kompaniene støtter primært hver sin manøveravdeling, hvor KP 2 støtter 2. Bataljon og KP 3 støtter Panserbataljon. De to kompaniene består av en kompanistab, en trentropp, og en vedlikeholdstropp. Trentroppene består igjen av et forsyningslag, et transportlag og et drivstofflag. Vedlikeholdstroppene består av ulike vedlikeholdsressurser, delelager og bergingskapasiteter. KP 2 er i tillegg underlagt en vakt og sikringstropp, samt en servicetropp. Vakt og sikringstroppen står for sikring av Rusta militære leir i Bardufoss.

KP 4 er bataljonens forsynings- og støttekompani. Den støtter resten av bataljonen, samt de øvrige avdelingene i Brigade Nord. Kompaniet har det bredeste spekteret av ulike fagfelt, og er bataljonens største avdeling. Den består av en trentropp, en vedlikeholdstropp, en transporttropp, en tungtransporttropp og en ammunisjonstropp.

Bataljonens profesjonelle avdeling, KP 1, er en del av Hærens hurtige reaksjonsstyrke (HRS), og støtter Telemark Bataljonen, og de øvrige HRS-elementene med transport, forsyning og vedlikehold.

2.3 Utdanning av vernepliktige i Stridstrenbataljonen

I Stridstrenbataljonen benyttes ulike utdanningsmålsettinger satt som milepæler. Disse milepælene skal nås innen gitte tidsrom i løpet av tjenesten. Hensikten med milepælene er at alle kompaniene skal ha et best mulig grunnlag for å planlegge og tilrettelegge utdanningen. Utgangspunktet for målsettingene er hentet fra GSU 1, og den fagspesifikke tjenesten soldatene skal ha. En mer utfyllende beskrivelse av direktivet kommer senere i oppgaven. Utdanningen i Stridstrenbataljonen er lagt opp på en slik måte at fire milepæler skal nås før soldatene dimitteres. Ved å forsøke å nå de ulike milepælene skal soldatene i avdelingen, som andre soldater i Hæren, få et felles standpunkt, i tillegg til sin fagspesifikke utdanning.

Milepælene inneholder følgende hovedmålsettinger:

Milepæl 1: ”Utdanne rekrutter til soldater med grunnleggende ferdigheter.”

Milepæl 2: ”Utdanne soldater innen spesifikk fagtjeneste, og videreutdanning innenfor GSU 1”

Milepæl 3: ”Utdanne soldater/ansatte innen vinterutdanning, sanitet og forberedelser til fagøvelse”

Milepæl 4: ”Hovedfokuset i perioden er å slutføre GSU utdanning”

Utdanningsløpet deles inn i fire hovedperioder, som en følge av milepælsinndelingen. I den første perioden har avdelingen et fokus på grunnleggende soldatferdigheter i ca. 6 uker. Den andre perioden er den fagspesifikke utdanningen av soldatene. Denne perioden er meget varierende for de ulike tjenestestillingene i kompani og tropper. Soldatene utdannes primært innenfor transport, forsyning, tekniske- og ammunisjonsfag. Innenfor disse fagene finnes flere titalls undergrupper som ikke er av relevans for oppgaven og omtales derfor ikke nærmere.

I tillegg til utdanning innenfor ulike fagfelt, er det behov for at mange av soldatene og har ulike førerkort. Det er primært førerkort klasse C og CE som gir mulighet for bruk av lastebil med tilhenger. Denne opplæringen er kostbar med tanke på økonomi, og også tidkrevende. Det tar eksempelvis ni uker og utdanne en soldat for førerkort klasse C. Et moment for avdelingen er sikkerhet. I forbindelse med utdanning av vognførere, settes det av tid til kjøretrening etter at soldaten er sertifisert for å forebygge risikoen for farlige hendelser i trafikken.

Den tredje perioden omhandler videreutdanning innen GSU 1, samtidig som avdelingen går på nasjonal beredskap for å løse dens pålagte oppgaver og oppdrag. Utdanningsmål som ikke er oppnådd under milepæl 3 vil videreføres til milepæl 4. Hensikten med den fjerde og siste perioden er å slutføre all utdanning innenfor GSU 1. Hovedmålsetting for avdelingen er å ha inntil 80 % godkjente hærsoldater ved dimisjon.

Selv om det her fremstår som at det settes av rikelig tid til GSU 1 utdanning, fremgår det at offiserene jeg intervjuet i forbindelse med oppgaven opplever at dette ikke er virkeligheten, og at tiden er for knapp. De opplever også at utdanningen GSU 1 direktivet skisserer ikke er tilpasset logistikkvåpenet. Denne oppgaven tar for seg en utvidelse av tjenestetiden, og vil i den forbindelse ikke ta for seg problematikken med en tilpasning av utdanningsdirektivet videre.

3. METODE

3.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for metodene jeg har benyttet i oppgaven. Jeg vil også redegjøre for hvilke utfordringer jeg har hatt i forbindelse med dem, før jeg tar for meg metode- og kildekritikk. I avslutningen av kapittelet redegjør jeg for min for forståelse i forkant av studiet.

3.2 Metodevalg

Den samfunnsvitenskapelige metode omhandler ifølge Johansen m.fl. (2011) det å studere den virkelige verden, og har til hensikt å skape forståelse for hvordan virkeligheten ser ut. Ved å benytte en slik metode må en gå systematisk frem for og få tak i den informasjonen man har behov for. Videre skal den analyseres for og gi svar på samfunnsmessige forhold og prosesser. Metoden dreier seg om å samle inn, analysere og tolke data. Dette krever en systematisk, grundig og åpen tilnærming (Johansen, Tuft og Christoffersen, 2011, s 29).

Min problemstilling omhandler om og på hvilken måte en forlenget førstegangstjeneste vil kunne bidra til økt stridsevne i Stridstrenbataljonen. Jeg finner det derfor hensiktsmessig å benytte meg av kvalitativ metode fremfor kvantitativ. Dette med bakgrunn i at den kvalitative metoden, ifølge Johansen m.fl. (2011, s 32), gir et større grunnlag for å finne detaljert og nyansert informasjon fremfor fenomener, som en kvantitativ tilnærming ville gitt svar på. Utvidelse av førstegangstjenesten for soldater i Stridstrenbataljonen er noe som er lite belyst. Det er derfor et behov for en grundig fremgangsmåte i undersøkelsen av den eventuelle utvidelsen. Jeg finner derfor at kvalitativ metode er det beste alternativet for å undersøke min problemstilling.

3.3 Intervju

Videre har jeg valgt forskningsmetoden kvalitativt intervju. Denne forskningsmetoden gav meg mulighet til å innhente meninger, erfaringer og oppfatninger fra informantene (Johansen, Tuft og Christoffersen, 2011, s 136). Dette økte min forståelse for hvordan informantene utøver sitt arbeid, og medførte at jeg kunne avdekke og undersøke temaer jeg ikke hadde kjennskap til på forhånd.

Mitt utgangspunkt var å stille spørsmål som ville bidra til å gi meg en bedre forståelse av hvordan utdanning og trening av vernepliktige soldater gjennomføres i Stridstrenbataljonen. Jeg ønsket også å få svar på hvilke utdanningsmessige utfordringer informantene opplevde med bakgrunn i dagens 12 måneders tjenestemodell.

Informantene jeg benyttet meg av var offiserer fra Stridstrenbataljonen. Grunnen til at jeg ønsket å intervju nettopp offiserene var fordi ansvaret for daglig planlegging, utdanning og trening av de vernepliktige i avdelingen ligger hos disse. Dette gir dem en god innsikt i temaer som er relevante for problemstillingen.

Rekruttering av informantene fant sted ved at jeg henvendte meg til S-5 seksjonen i bataljonen. S-5 seksjonen i Stridstrenbataljonen sitter blant annet med et planleggings- og utdanningsansvar i avdelingen. Jeg hadde derfor tidlig i prosessen opprettet forbindelse med denne seksjonen for å innhente informasjon til oppgaven. S-5 og jeg hadde et godt samarbeid gjennom datainnsamlingsprosessen. Han kunne derfor informere informantene om oppgavens tema, bakgrunn og problemstilling i forkant av intervjuene. Jeg gav S-5 følgende kriterier til utvelgelse av informanter: (Vedlegg A).

- Totalt fem-seks kandidater med erfaring med utdanning av vernepliktige i Stridstrenbataljonen
- Minimum en informant må kunne uttale seg om utdanning og utfordringer vedrørende dette på tropps nivå
- Minimum en informant må kunne uttale seg om utdanning og utfordringer vedrørende dette på kompani nivå
- Minimum en informant må kunne uttale seg om utdanning og utfordringer vedrørende dette på bataljons nivå

Jeg ønsket å intervju informanter på forskjellige nivåer i avdelingen for og se om de slet hadde de samme utfordringene, eller om det var andre utfordringer på forskjellige nivå.

Intervjuene fant sted på den enkelte informants kontor og dokumentering foregikk ved bruk av lydopptaker. I forkant av intervjuene, ble informanten tilsendt en informasjon- og temaliste (vedlegg B), for å gi noen forberedende inngangsverdier før intervjuet. Bakgrunnen for at jeg valgte å sende temaliste, og ikke spørsmålene, var for å unngå at informanten gav meg forberedte svar for å fremstille seg selv på en fordelaktig, og kanskje usann måte.

Fordelen med å ta i bruk kvalitativt intervju er muligheten for endringer under intervjuet i følge Johansen m. fl. , (2011, s 137). Dette bidro til at svarene jeg fikk fra informanten muliggjorde en tilpasning av de kommende spørsmålene. Resultat av dette gjorde at jeg i større grad kunne stille spørsmål rundt tema jeg fant interessante, og relevante, for problemstillingen. Med bakgrunn i at intervjuet holdt en viss struktur, med rom for endringer underveis, beskrives det som semistrukturert (Johansen, Tufte og Christoffersen, 2011, s 137).

I følge Johansen m.fl. (2011, s 141) er det viktig å ta hensyn til eventuelle etiske problemstillinger som måtte dukke opp i forbindelse med intervjuene. Informantene ble derfor, i forkant av intervjuene tildelt en samtykkeerklæring (Johansen m.fl. 2011, s 141). Informantene ble også tilbudt og være anonyme, og ble gitt muligheten for å uttrykke om de ønsket konfidensialitet rundt sensitiv informasjon. Det ble også gitt mulighet for gjennomlesning av intervjuet i etterkant, dersom informantene ønsket dette. Informantene kunne også velge og ikke svare på spørsmål, eventuelt trekke seg fra intervjuet (Johansen, Tufte og Christoffersen, 2011, s 141).

3.4 Metode- og kildekritikk

Ved å delegere utvelgelsen av informanter til S-5 seksjonen i Stridstrenbataljonen, kunne seksjonen sette meg i forbindelse med offiserer som representerte bataljonen på en fordelaktig måte. Dette kan gi en svakhet ved oppgaven med bakgrunn i at jeg ikke får avdekket de virkelige utfordringer avdelingen har.

Informantene jeg intervjuet representerte to av de tre vernepliktige kompaniene, noe som kunne medføre at de utfordringene jeg ble presentert for ikke var gjeldende for hele bataljonen. Det var derfor viktig å intervju minimum en informant som kunne uttale seg om utdanningssituasjonen på bataljonsnivå for og danne et helhetlige bilde.

Det ble totalt intervjuet fem informanter, et antall jeg mener gav et godt grunnlag for å innhente et datagrunnlag som ville være betydelig for oppgavens validitet. Flere av dem som ble intervjuet hadde også jobbet i andre kompanier, og hadde således et sammenligningsgrunnlag.

3.5 Min forforståelse

Forforståelse omhandler de kunnskaper og oppfatninger om virkeligheten som benyttes for å tolke det som skjer rundt oss. Denne tolkningen bidrar til en forståelse for virkeligheten, og er i så måte helt nødvendig (Johansen, Tufte og Christoffersen, 2011, s 40.) Dette er også noe som kan være med på å påvirke undersøkelser og hva man forventer av resultater. En forsker må derfor være dette bevisst under forskningsprosessen, og ved utvelgelse av data han benytter for å besvare sitt forskningsspørsmål (Johansen, Tufte og Christoffersen, 2011, s 40.)

Jeg startet min tjeneste i Luftforsvaret, og gjennomførte min tjeneste i denne forsvarsgrenen frem til jeg startet på Krigsskolen i 2012. Jeg har med andre ord ingen tidligere tjenesteerfaring i Hæren generelt, eller erfaringer med Stridstrenbataljonen spesielt. Dette skaper forhåpentligvis en viss grad av objektivitet i forskningsprosessen. Mye av undersøkelsen jeg har gjort, omhandlet å skape en forståelse av hvordan utdanning og trening gjennomføres, både i hæren og i Stridstrenbataljonen. Jeg håper derfor jeg har klart å gå inn i denne undersøkelsen uten å være hemmet av egne tidligere erfaringer.

På den annen side kan nettopp mangelen på egne erfaringer fra Hæren ha svekket min forforståelse for utdanning av vernepliktige i både Hæren og Stridstrenbataljonen. Ikke minst kompleksiteten i at denne tjenesten er både omfattende og varierende på de ulike tjenestestedene. Dette kan ha medført at jeg, i løpet av forskningsprosessen, ikke har opparbeidet meg en god nok innsikt i hvordan Stridstrenbataljonen utdanner sine vernepliktige, men i stor grad har måttet støtte meg på mine informanters meninger og opplevelser.

Noe som derimot har påvirket meg og min forforståelse for problemstillingen er at jeg har tatt utgangspunkt i rapporten *Evaluering av pilotprosjekt 18 måneders 1. gangstjeneste ved Grensevakten, Garnisonen i Sør-Varanger* (Berg, 2014) laget av offiserer ved Grensevakten.

Denne rapporten gir en nesten utelukkende positiv tilbakemelding på pilotprosjektet, og kan ha bidratt til at jeg kun ser de fordelaktige sidene ved forlengelse av tjenestetiden.

4. TEORI

4.1 Innledning

Jeg vil i dette kapitlet redegjøre for hvordan *Forsvarets fellesoperative doktrine* (FFOD) (Forsvarsstaben, 2014, s 47-49) beskriver stridsevne, og hva som må legges til grunn for å oppnå dette. Videre tar jeg for meg utdanning og læringsprosesser som skal sikre at Forsvarets mannskaper skal være forberedt på å løse sine oppgaver under ulike situasjoner.

4.2 Stridsevne

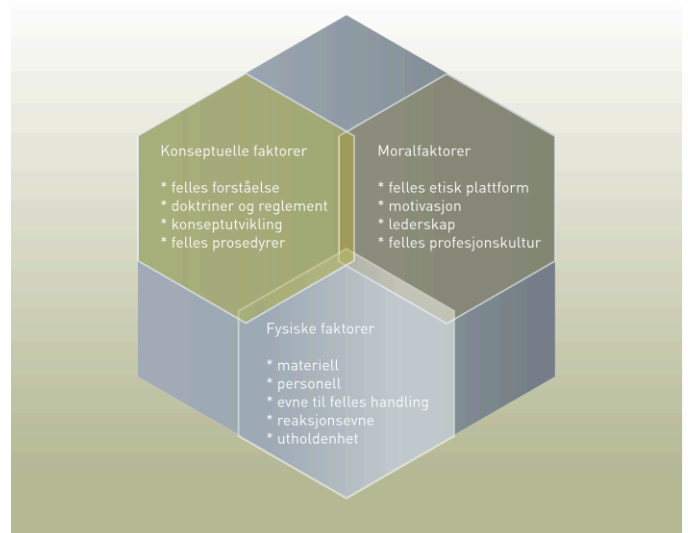
For å forstå dette begrepet, må vi først ta for oss begrepet strid. I følge FFOD er strid en kamp mellom mennesker hvor hensikten er å påtvinge en eller flere motstandere sin vilje. Dette gjøres ved bruk av fysisk vold for å tvinge motstanderen i en situasjon hvor han finner seg bedre tjent med å avbryte striden, fremfor å fortsette den (Forsvarsstaben, 2014, s 47). Med bakgrunn i at strid er en handling mellom mennesker, har den flere dimensjoner. Disse dimensjonene defineres som faktorer i FFOD, og er fysiske, konseptuelle og moralske. For å være i stand til å lykkes med å tvinge en motstander til sin vilje, er man avhengig av god stridsevne. ”Stridsevne er en militær avdelings kampdyktighet, og evne til å lykkes med sine operasjoner” (Forsvarsstaben, 2014, s 49). Jeg vil videre ta for meg de ulike faktorene FFOD legger til grunn for stridsevne, for å skape en bredere forståelse for begrepet.

4.2.1 Stridsevne modellen

Stridsevne modellen skisserer hvordan de ulike faktorene er avhengig av hverandre for opprettholdelse og ivaretagelse av stridsevne.

4.2.2 De fysiske faktorene

De fysiske faktorene omhandler, ifølge FFOD, de ulike kampsystemene bestående av personell, materiell og forsyningsstøtte. De fysiske faktorene omfatter også individets, og avdelingens reaksjonsevne. Dette forutsetter at den er gitt tilstrekkelig utdanning og samøving, slik at kampsystemet skal benyttes riktig, slik at innsatsen skal kunne opprettholdes over tid (Forsvarsstaben, 2014, s 48).



Figur 1 Stridsevne modellen (FFOD, 2007 s 68)

4.2.3 De konseptuelle faktorene

Disse faktorene omhandler i følge FFOD hvordan Forsvaret kan benytte seg av sine ressurser for å oppnå ulike målsettinger. Disse faktorene omfatter videre erfaringer, og tekning om både dagens og fremtidens operasjoner, slik at det skapes en felles forståelse av hvordan striden skal føres (Forsvarsstaben, 2014, s 48)

4.2.4 De moralske faktorene

I følge FFOD omfatter de moralske faktorene vilje og samhold. Dette er helt avgjørende for å kunne møte de utfordringene striden kan medføre. Videre hevdes det at det er kampmoral og vilje som er nøkkelen til å lykkes med sine operasjoner, og at motivasjon og godt lederskap vil kunne bidra til dette (Forsvarsstaben, 2014 s 49)

4.2.5 Oppsummering

Å utarbeide og opprettholde stridsevne er i følge FFOD avhengig av tre faktorer, de fysiske, konseptuelle og moralske faktorene. Videre er stridsevne noe som tar lang tid å bygge opp. Bakgrunnen for dette er at det å bygge stridsevne henger sammen med prosessene tilknyttet blant annet utdanning av mannskaper, og oppbygning av ønsket moral (Forsvarsstaben, 2014, s 49). Jeg finner det derfor hensiktsmessig å fokusere på hva ved lærings- og utdanningsprosessene som gjør dette tidkrevende.

4.3 Grensevaktens pilotprosjekt

Her vil jeg kort presentere de viktigste momentene i oppsummering av rapporten *Evaluering av pilotprosjekt 18 måneders 1. gangstjeneste ved Grensevakten, Garnisonen i Sør-Varanger* (2014, s 6). Rapporten ble utarbeidet ved Grensevakten etter gjennomføringen av prosjekt og ble tilsendt meg per e-post ved løytnant Tore Berg, assisterende S-1 ved Garnisonen i Sør-Varanger.

- 18 måneders tjeneste forbedrer sikkerheten i hele Grensevakten. En av effektene ved at soldatene tjenestegjør i 18 måneder er at sikkerheten til både personell og materiell i avdelingen øker. Mindre ”Turn over” og mer kompetanse synes å ha resultert i færre uønskede hendelser og ved bruk av hund, båt og kjøretøy som en følge av 18 måneders tjeneste.
- Treningsnivået forbedres i hele tjenesteperioden, spesielt merkes det at hundekvipasjene utvikler seg gjennom hele sesongen, samt hos vognførere har vi opplevd færre hendelser med personell- og materiellskade.
- 18 måneders førstegangstjeneste har entydig positiv effekt på Grensevaktens operative evne. Treningsnivået heves i hele tjenesteperioden.

Som det fremgår i konklusjonene etter rapporten har en utvidelse av tjenesten fra 12 til 18 måneder hatt en positiv effekt på Grensevaktens operative evne. Dette mener jeg kan ses i sammenheng med at bedre tid gav avdelingen et bedre utgangspunkt til utdanning og trening av sine mannskaper. Jeg vil videre i kapittelet presentere teori vedrørende utdannings og læringsprosesser, jeg vil benytte i drøftingen i kapittel 5.

4.4 Utdanning

Innledningsvis i kapittelet avklarer jeg at strid er en kamp mellom viljer. For å kunne påtvinge en fiende vår vilje, er vi avhengig av å utdanne mannskaper til ferdigheter som, på en best måte mulig skape forutsetning for å lykkes med operasjoner (Forsvarsstaben, 2014, s 49). I de styrkeproduserende avdelingene i Hæren utdannes, og trenes vernepliktige soldater slik at de kan stå på nasjonal beredskap et halvt år etter innrykk (Hæren, 2009, s 10). Når avdelingen står på beredskap betyr det at den skal være forberedt. Det brukes spesielt om å være forberedt på å møte kritiske situasjoner, det vil si å håndtere og redusere skadevirkninger av uønskede hendelser som kan føre til skade på eller tap av verdier, personskade eller dødsfall (Wikipedia, på nett, 2015).

Dersom slike hendelser skal oppstå, er det blant annet Forsvaret som skal stille med sine mannskaper som bidrag i de ulike situasjonene. Dette betyr at dem som tjenestegjør må gjennom en utdanningsprosess for å være i stand til å kunne bidra, dersom det skulle kreves av dem.

For å gi soldaten et best mulig kompetansegrunnlag for å kunne imøtekomme de krav som kan bli stilt av han, skal han i løpet av sin førstegangstjeneste gjennom det omfattende utdanningsdirektivet GSU1. Dette tar for seg fag som våpentjeneste, sanitet, stridsteknikk og samband. Utdanningsprogrammet tar også for seg fag, som krigens folkerett og miljøvern og skal bidra til å utvikle den vernepliktige fra sivil til soldat i løpet av sin tjeneste.

Rolf-Petter Larsen sier i *Praktisk undervisningslære* (2010) at, ”Å lære det man skal så godt at det sitter og kan utføres korrekt når man trenger det, er viktig” (Larsen, 2010, s 106).

I militær sammenheng er dette spesielt viktig med bakgrunn i at soldatene ofte skal utføre sine oppgaver under stress, søvnmangel og frykt. Jeg vil videre ta for meg utdanning av mannskaper som tillæring av kompetanse. Jeg vil derfor redegjøre for kompetansebegrepet,

og hvilke psykologisk aspekt det har for soldaten. Videre vil jeg redegjøre for tre prinsipper jeg mener skaper forutsetninger for at soldaten tilegner seg den kompetansen som er nødvendig for å utføre sine oppgaver korrekt, når han trenger det.

4.4.1 Kompetanse og psykologiske aspekter

Det finnes mange begreper og definisjoner som omhandler kompetanse. Begrepet kan tolkes bredt, men Professor Øyvind Lund Martinsen definerer kompetanse som "(...) folks handlingspotensial i forhold til de kravene som arbeidsoppgavene stiller" (Martinsen, 2010, s 210). Denne oppgaven se på kompetansebegrepet innenfor hvilke egenskaper soldatene har, og deres ferdigheter knyttet til soldatvirke. En slik type kompetanse, er i følge Martinsen (2010, s 211) primært tilknyttet psykologiske og pedagogiske fagområder. Innen disse fagområdene er man opptatt av hvilke evner mennesket har, karakteristikk av menneskets personlighet, og hvordan læring og utvikling best gjennomføres.

I personlighetspsykologien er man også opptatt av hvordan kompetanse kan ha en sterk effekt med tanke på prestasjoner og motivasjon. Bandura (1997) referert i Martinsen (2013, s 222), sier at kompetanseopplevelse kan bidra til økt innsats ved å stimulere til selvopplevd kompetanse. Denne kompetansen vil i så måte ha en effekt med tanke på motivasjon og økt mestringstro hos soldaten. Denne mestringstroen mener jeg er vil være viktig for en soldat å ta med seg i forbindelse med i for eksempel utdanning, eller ved oppdragsløsning. Mestringstro er knyttet opp mot troen på måloppnåelse, dette kan for eksempel være, som Johnsen og Olsen skriver i *Positivt Lederskap* (2010, s 41 og 42), mål satt av seg selv eller andre. Denne troen på oppnåelse vil virke positivt i prosessen mot måloppnåelsen, og kan igjen relateres til noe vi kaller selvoppfyllende profetier. Mestring innebærer å benytte seg av skjulte ressurser for å ta kontroll over ulike situasjoner man står ovenfor. Det å mestre omhandler også og bevege seg inn i en sone hvor man opplever at balansen mellom opplevd kompetanse og utfordring, skaper en flyt hvor vi opplever å være hele mennesker (Johnsen og Olsen, 2010, s 41 og 42). Min fortolkning av dette er at man derfor kan finne "det lille ekstra" i seg selv, og i så måte yte bedre ved utførelse av en eller flere oppgaver ved kompetanseopplevelse.

Kaufmann og Kaufmann, beskriver i *Psykologi i organisasjon og ledelse* (2009, s 101) en form for subjektiv mestringsevne. Denne formen for mestring er knyttet opp mot individet og sier noe om hva en person tror det er i stand til å klare med tanke på en bestemt oppgave. En person med høy subjektiv mestringsevne vil oppfatte seg selv som kompetent og dyktig med

hensyn til sine oppgaver. I motsetning, vil en person med lav subjektiv mestringsevne i større grad være usikker, og tvile på sin kompetanse. Denne negative følelsen eller assosiasjonen kan bidra til at individet gir opp ved utførelsen av en oppgave, eller skape en lavere interesse for å utføre oppgaven, eller handlingen. Denne subjektive mestringstroen mener jeg vil bidra til at soldaten tar for seg sine oppgaver med iver og selvtillit, og vil medføre at en større sjanse for å lykkes med dem, eller utføre dem bedre.

4.4.2 Oppsummering

I *Veiledning i Militærundervisning* (1984), skriver Forsvarsstaben at målet for Forsvaret er ”(...) å utvikle et godt forsvar hvor, soldater, befal og avdelinger har den nødvendige fysiske og psykiske styrke, og de praktiske militære ferdigheter som gjør dem i stand til å løse sine oppgaver i strid” (Forsvarsstaben, 1984, s 12). Dette betyr at utdanningen må være så god at den gir soldatene en forutsetning for å lykkes med sine oppgaver. Som vi kan se har i følge Bandura (1997), kompetanse og motivasjon en sammenheng. Det er derfor viktig at soldaten opplever at de har en kompetanse som er relevant for å kunne løse sine oppgaver. Videre vil jeg se nærmere på læringsteorier som kan bidra til å sikre kompetanse.

4.5 Læringsprosesser

Jeg ønsker å drøfte ulike læringsteorier for å vise hva som bidrar til å sikre at soldaten lærer seg den nødvendige kompetansen han trenger for å løse sine oppgaver. Med bakgrunn i at soldatvirke først og fremst dreier seg om praktiske ferdigheter vil jeg trekke frem prinsippene om erfaringsbasert læring, overlæring og drill. Først vil jeg avklare hva læring er, og hvordan man best tillærer seg praktiske ferdigheter. Videre vil jeg belyse hvilke sammenheng tid har prinsippene.

4.5.1 Læring

Å lære er et vidt begrep, men defineres i Forsvarets Pedagogiske Grunnsyn (2006 s 21) som ”(...) en interaktiv prosess, som består i å tolke, integrere og tilpasse ny viten i den kunnskap man allerede besitter.” En vernepliktig soldat, skal i løpet av kort tid lære seg teoretiske og praktiske ferdigheter, for på best mulig måte være i stand til å utføre de oppgaver tjenestestillingen krever av ham. Med bakgrunn i at tjenesten soldatene i Stridstrenbataljonen skal gjennomføre, først og fremst er av praktisk karakter vil jeg derfor begrense meg til å presentere enkelte teorier om hvordan læring av praktiske ferdigheter best gjennomføres.

”Når målet er å utvikle praktiske ferdigheter, er det av vesentlig betydning at den lærende får prøve ut disse i virkelige situasjoner” (Kvaale og Nielsen, 1999 i Sookermany, 2005, s 146). Det er derfor viktig at soldatene, gjennom å se og utøve oppgavene, får gjort seg erfaringer rundt utøvelsen av oppgavene. Dette gjelder ikke bare de fagspesifikke oppgavene, men også spesielt rundt opplæring innenfor grunnleggende soldatferdighetene.

Anders McD Sookermany, offiser og cand. scient i idrettsvitenskap beskriver i *Fra Vernepliktig rekrutt til Ekspertsoldat* (2005, s 24) gode ferdigheter i militærsammenheng som, ”En evne til å benytte mindre energi i utførelsen av sine oppgaver.” Ved å ha tillært seg ferdighetene på en god måte vil soldaten kunne øke sin oppmerksomhet mot andre aspekter som påvirker situasjonen (Sookermany, 2005, s 24). Min fortolkning av dette er at soldaten vil ha en bedret evne til å lese situasjonen, og vil i så måte handle bedre. Mer utøvelse vil også, i følge Sookermany muliggjøre arenaer for soldaten å gjøre seg sine egne erfaringer på. Disse erfaringene kan også ses på som en måte å lære på, og kalles derfor erfaringsbasert læring.

4.5.2 Erfaringsbasert læring

Forsker og professor i organisasjonspsykologi, Paul Moxnes, beskriver erfaringsbasert læring som ”En prosess som vedvarer over tid, og ikke en oppsamling av fakta” i boken *Læring og ressursutvikling i arbeids- miljøet* (2000). Han beskriver videre erfaringsbasert læring som en prosess hvor man utfører en handling for videre å skape forståelse for konsekvensen av handlingen. Deretter vil den lærende generalisere ved å forsøke og forstå det typiske ved denne, og andre lignende situasjoner. Når dette er gjort vil denne nye erfaringskunnskapen benyttes i nye situasjoner (Moxnes, 2000, s 53 & 54). Moxnes hevder videre at denne nye erfaringskunnskapen vil gi en evne til å forutse konsekvensene av sine handlinger, og derfor bidra til å utvikle en evne til å forutse konsekvensen av sin handling. Dette betyr at den som lærer av sin handling, kan forutse konsekvensen av handlingen, før den gjennomføres. Han kan derfor handle annerledes, og i så måte handle på en mer hensiktsmessig måte.

I *Praktisk undervisningslære* (2001) hevder forfatter Rolf-Petter Larsen at erfaringslæring anses av mange for å være en av de beste måtene å lære på. Larsen sier at det forutsetter at den enkelte tør, og ikke minst har anledning til og gjøre egne erfaringer som de kan dele med andre. Det å kunne snakke om hva de ser, hører, føler og hvilke reaksjoner de har på det de

opplever, kan bidra til en justering av det de allerede gjør (Larsen, 2001, s 81). Dette betyr at det ved erfaringslæring i etterkant må foregå en erfaringsutvekslinger mellom individene.

4.5.3 Overlæring

Arbeidsoppgaver man utøver i militær sammenheng utføres ofte under krevende forhold, stressende situasjoner og særlig ved søvnmangel. Dette medfører at tenking, problemløsning og læring av nye ting lider som en følge av dette (Larsen, 2001, s 106). Larsen skriver videre i *Praktisk undervisningslære* (2001, s 106), at man derfor ikke kan nøye seg med bare å ”ha lært” det man ønsker, men man bør praktiskere en form for overlæring for å kunne hamre fast det man virkelig trenger å lære.

Overlæring vil si at man fortsetter innlæring i det øyeblikket man synes man har lært det man skal (mestringsnivået). En fortsettelse av å trene utover dette nivået, vil bidra til at det man lærer sitter bedre. Overlæring kan benyttes i alle forhold hvor man skal lære noe, ikke bare på enkle, praktiske ferdigheter (Larsen, 2001, s 106). Dette vil bidra til at en soldat kan utføre sine arbeidsoppgaver i situasjoner med stress, mat og – søvnmangel, noe som i militær sammenheng kan skille mellom suksess eller tap.

4.5.4 Drill

En annen form for overlæring Larsen beskriver i *Praktisk undervisningslære* (2001, s 106) er drill. Denne formen for læring er ofte nyttet i forbindelse med våpentjeneste, og de grunnleggende soldatferdigheter i GSU 1- direktivet tar for seg. I militær sammenheng er det å blant annet kunne benytte våpenet sitt i situasjoner hvor frykt, redsel eller panikk tar overfor rasjonell tankegang, helt avgjørende. Larsen skriver videre i *Praktisk undervisningslære* (2001, s 106) at i slike situasjoner er drill svært viktig. Årsaken til dette er fordi når noe er drillet inn, kan det utføres automatisk på ordre, eller når situasjonen krever det.

Et eksempel på hvorfor det er ønskelig å ha inndrillede ferdigheter, kan være at en soldat reiser seg opp og løper fra fienden når han blir beskutt. Stridsdriller, og andre driller, kan da bidra til at man får igjen kontrollen over følelsene, og i så måte kan fungere effektivt.

De følelsesreaksjoner man finner koplet til godt, inndrillede ferdigheter, kan bidra til en økt følelse av tillit til at man klarer noe (Larsen, 2001, s 107). Dette vil også bidra til en økt selvtillit. Det å være i stand til å håndtere og fungere i situasjoner er slik Larsen beskriver viktig for soldaten. Han skriver videre at inndrilling av ferdigheter er tidkrevende, og

eksemplifiserer ferdigheter som bør inndrilles som nødprosedyrer, lading og betjening av soldatens personlige våpen og avdelingsvåpen, og bruk av utstyr han har ansvar for (Larsen, 2001, s 107).

5. ANALYSE OG DRØFTING

5.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg analysere og drøfte datagrunnlaget jeg har samlet inn gjennom intervjuer av offiserer i Stridstrenbataljonen. Jeg vil innledningsvis redegjøre for hvordan stridsevnebegrepet kan ses opp mot Stridstrenbataljonen basert på hvilke faktorer FFOD legger til grunn for stridsevne. Jeg vil videre i kapitlet, basert på funnene jeg har gjort etter analyse av datagrunnlaget redegjøre for hvilke momenter som er med på å påvirke Stridstrenbataljonens stridsevne ved dagens tjenestemodell. Avslutningsvis vil jeg drøfte hvordan bedre tid til utdanning vil påvirke stridsevne, med bakgrunn i læringsteorier i kapittel 4.

5.2 Stridstrenbataljonens stridsevne

”Stridsevne er en militær avdelings kampdyktighet og evne til å lykkes med sine operasjoner” (Forsvarsstaben, 2014, s 49). For å forstå hva Stridstrenbataljonens stridsevne innebærer må vi se på avdelingens primæroppdrag, som omhandler å støtte Brigade Nord med sikker og effektiv logistikk og etterforsyning. Dette betyr at bataljonens oppgaver omhandler to hovedaktiviteter. Dette er aktiviteter som innebærer etterforsyning- og vedlikeholdstjeneste, samt aktiviteter som skal ivareta sikkerheten ved gjennomføring av denne tjenesten. Den sistnevnte aktiviteten må derfor utledes som evne til å benytte væpnet makt i forsvaret av eget materiell, og avdeling. Avdelingen er først og fremst et kampstøtteelement og vil således ikke ha offensiv strid som sin primæroppgave. Likevel kan avdelingen gjennom sin oppdragsløsning risikere å havne i situasjoner som stiller store krav til soldatene. Dette må avdelingen ha evne til og håndtere, og soldatene må derfor utdannes i blant annet bruk av våpen, slik utdanningsdirektivet GSU 1 skisserer.

Jeg vil videre i kapitlet, med utgangspunkt i datagrunnlaget, analysere hvilke momenter som påvirker Stridstrenbataljonens stridsevne. Derneft vil jeg drøfte på hvilke måte mer tid til utdanning og trening vil kunne øke avdelingen stridsevne.

5.3 Hva påvirker Stridstrenbataljonens stridsevne?

5.3.1 Soldatmassen

Informant 4 sier ”Hvis vår stridsevne måles opp mot innsatsområdet 1, Finnmark, vil vi ikke være der vi burde være noen gang i løpet av 12 måneder” (Inf. 4 28:00). Utsagnet kan knyttes opp mot Stridsevne modellen (Fig 1) og de fysiske faktorene. De fysiske faktorene omfatter den trening og utdanning som kreves for at avdelingen skal kunne fungere (Forsvarsstaben, 2014, s 49). Informant 4 hevder her at Stridstrenbataljonens stridsevne ikke vil være tilstrekkelig i løpet av de 12 månedene soldatene er inne til tjeneste. Han hevder videre at:

Det er ikke bare det at det er for kort tid, men du må og se hvem du får inn nå, samfunnet utvikler seg, og folk er ikke hva de en gang var. De vi får inn nå er ikke like motivert som folk før i tiden, folk har fått avstand fra krig og elendighet. Det vil kreve bedre og mer utdanning for å snu hodet til en person slik at han blir kampklar. (Inf.4, 29:00)

Med dette utsagnet hevder han at soldatmassen, som møter til innrykk i Stridstrenbataljonen i dag, krever mer tid å omgjøre fra sivilt til militært personell. Milepæl 1 i Stridstrenbataljonens utdanningsløp legger opp til at soldaten i løpet av 6 uker skal ”Utdannes fra rekrutter til soldater med grunnleggende militærfaglige ferdigheter”.

Det er en bratt læringskurve for mange av soldatene, i tillegg føler jeg at mannen i gata ikke er hva han en gang var. Når det kommer til øvelser som skal bygge karakter har disse blitt kortet ned drastisk. Fortsatt ser vi personer som ikke klarer å gjennomføre. Det synes jeg er bekymringsverdig. (Inf. 4, 34:00)

Soldatmassen som møter til innrykk i dag, trenger mer tid til utdanning med tanke på hvilke fysiske og mentale forutsetninger de har, ifølge Informant nr. 4, og dette kan knyttes direkte opp mot drøftingen av min problemstilling.

5.3.2 Ett hovedinnrykk

Stridsevne dreier seg om evne til å løse sine pålagte oppgaver. Disse skal de ulike avdelingene, og Forsvaret være i stand til å løse kontinuerlig, hele året. I juli 2014 hadde Stridstrenbataljonen kun ett hovedinnrykk av soldater. For avdelingen betød det at de fra august til og med januar 2015 ikke hadde soldater som var ferdig utdannet og klare til å gå på nasjonal beredskap før i desember.

Fra august til desember i fjor, med ett innrykk, hadde vi kanskje fem, seks måneder hvor vi måtte stole mye på grenadertroppen i kompaniet, for soldatene var jo ikke klare. Jeg ser jo at ett innrykk ikke er det optimale for bataljonen. (Inf. 3. 17:00)

Som jeg tolker fra informant nr. 3s svar, var Stridstrenbataljonens stridsevne ikke god nok mellom august og desember i fjor. Dette skyldes at soldatene var under utdanning. Utfallet av dette gjorde, i følge informanten at grenaderer og befal måtte håndtere de oppdukkende oppdragene bataljonen var satt til å løse, og kapasiteten var dermed sprenget.

”Ved et innrykk i fjor erfarte vi smertelig at vi ikke hadde nok soldater til å håndtere alle forespørsler, slik at oppdraget kunne løses”. (Inf 2. 19:00). Som vi kan se av Informant 2s utsagn betyr dette at Stridstrenbataljonen ikke hadde mulighet til å gjennomføre de oppdragene man fikk forespørsel om. Brigaden fikk dermed ikke den kapasiteten de hadde behov for, og Stridstrenbataljonen fikk ett tidspress for å utdanne soldater slik at forespørselen kunne imøtekommes.

5.3.3 Oppdrag

Det å utdanne og trene soldater slik at de kan bekle de ulike tjenestestillingene de skal ha i Stridstrenbataljonen, er ifølge informantene en tidkrevende prosess.

Det er viktig å forstå hvor lang tid det faktisk tar å utdanne en vognfører. De lærer akkurat å bli gode mot slutten av tjenesten. Det tar som regel et års tid, og da dimitterer de jo. Det gjelder all utdanning, det tar tid å bli god. (Inf. 2 05:30)

Det å utdanne vognførere tar tid, og det er ikke minst et sikkerhetsaspekt ved det. I Stridstrenbataljonen legges også et fokus på sikkerhet fordi soldatene skal håndtere store og tunge kjøretøy i trafikken. Dersom ikke opplæringen er god nok kan dette utgjøre en risiko for både seg sjåføren og andre. Jeg tolker det dit hen at det er viktig at det settes av nok tid, men ifølge informantene er det flere faktorer som er med på å prege hvor mye tid som kan benyttes til utdanning av soldatene.

Det settes av nok tid til utdanning, men man har alltid faktorer som oppdukkende oppdrag og tjenester som vi leverer til andre avdelinger. Antallet kan variere fra år til år i forhold til aktivitet i Brigaden. (Inf. 4, 02:00)

Stridstrenbataljonens stående oppdrag omhandler å støtte Brigaden når den måtte trenge det. Ut fra den informasjonen som informantene gir, utgjør dette en av utfordringene ved

utdanningen. Ikke med bakgrunn i at de ikke lar seg gjennomføre, men med bakgrunn i at de kommer hyppig.

Oppdragene, i følge informantene, kommer ofte på kort varsel, og de bidrar til at dag- og ukeprogrammer må gjøres om. Dette resulterer i at utdanning innenfor grunnleggende soldatferdigheter som skulle gjennomføres, må forskyves eller utgår.

Tid til grunnleggende soldatutdanning kommer veldig i konflikt med alle oppdragene vi får. I tillegg ser vi at det kommer en sinnsykt mange skråkryssere, som vi egentlig kunne sett oss foruten. (...) I vår bataljon er det nok oppdragsløsning som rammer soldatutdanningen hardest. (Inf. 3 , 01:40)

Stridstrenbataljonens stående oppdrag har i følge informantene både økt og blitt mer omfattende de siste årene. Oppdragene avdelingen får av Brigaden, er i følge enkelte av informantene både tid-og ressurskrevende. Likevel anses disse av offiserene, som deres primærvirke, noe som medfører at oppdragene prioriteres fremfor grunnleggende soldatutdanning. Flere av informantene forsøker derfor å bake inn grunnleggende soldatutdanning og trening også ved oppdragsløsning.

Vi forsøker å utnytte en hver anledning til å trene på taktisk kolonne. Vi kjører aldri ut på oppdrag administrativt, med mindre det kommer veldig brått på, og det er jo dessverre slik at oppdragene kommer brått på, - de skulle gjerne vært gjort i går. (Inf. 4, 18:00)

De ulike oppdragene er mange og varierte. Flere av utfordringene ligger også i at informantene selv ikke kan bestemme hvilke type oppdrag som skal gjennomføres. Dette er noe de hevder ikke gir en optimal progresjon med tanke på den grunnleggende soldatutdanningen.

Det er klart at oppdrag går på bekostning av GSU der det ikke er direkte overførbart. Vi prøver naturligvis å kjøre taktisk kolonne og trene stridsteknikk der man kan og når man kan, men det er ikke alltid like taktisk å tanke opp en CV90 (Inf. 1 23:00)

På den annen side kan oppdragene ses på som relevant for oppdrags spesifikk utdanning, med bakgrunn i at dette er hva bataljonen er satt til å gjøre. Dette er noe Informant 1 omtaler som positivt: *"(...) oppdragsløsning er bra, det gir skarp fagutdanning, og er ønskelig å få gjennomført. Det er en slags servicementalitet i avdelingen, - vi stiller opp"*. (Inf 1. 21:00).

Ut i fra dette tolker jeg at oppdragsløsning blir sett på som fagsspesifikk utdanning. Dette betyr at avdelingen får en god og fagrettet utdanning ved oppdragsløsning, og at det av enkelte kan ses på av som positivt. Likeledes tolkes det som mindre positivt med bakgrunn i at den går utover den grunnleggende soldatutdanningen, som skaper forutsetning for at avdelingen skal kunne forsvare seg.

Tidligere sjef for United States Marine Corps (USMC) sier følgende om logistikkeneheter, som Stridstrenbataljonen: "Logistics units (...) are not merely subjects to attack but, in many cases, are preferred targets (Krulak, 1997, s 23). Stridstrenbataljonen, som Krulak sier, er et like foretrukket mål som andre kampavdelinger. Det er derfor like viktig at soldatene i denne avdelingen, på lik linje med andre avdelinger, skal kunne håndtere krevende situasjoner med bakgrunn i at den er å anse som et like sannsynlig mål som andre kampavdelinger.

Personlig mener jeg at avdelinger i Brigade Nord for ofte måles på hva som er deres primærvirke, i Stridstrenbataljonens tilfelle logistikk og etterforsyning, og for lite på oppgaver som innebærer oppdukkende hendelser som anslag og lignende. Dette medfører at man oppover i Brigaden sitter med et inntrykk av at avdelingen leverer et godt produkt hva gjelder primærvirke. Men når den testes i krisesituasjoner og lignende, vil den ikke levere et like godt produkt.

Jeg vil videre drøfte de sentrale funnene i analysen opp mot teori for å se på hvilke måte en forlengelse av førstegangstjenesten fra 12 til 18 måneder kan bidra til å øke Stridstrenbataljonens stridsevne.

5.4 Drøfting av sentrale funn

Som det fremgår av informantene omhandler Stridstrenbataljonens stridsevne deres evne til å støtte Brigaden med vedlikehold og forsyning, og deres evne til å forsvare avdelingen og eget materiell fra en fiende.

Av intervjuene kommer det frem at avdeling prioriterer å løse oppdraget sitt. Av dette kan vi se at soldatene får en god fagsspesifikk kompetanse med bakgrunn i at de her får tid, og muligheter til å gjøre seg egne erfaringer, jamfør Moxnes *Læring og ressursutvikling i*

arbeids- miljøet (2000). På den annen side medfører dette at tiden til grunnleggende soldatutdanning blir for knapp, eller at denne utdanningen nedprioriteres.

Hva dette betyr for bataljonen, kan vi se av informant 1s utsagn: *"Det er jo hele tiden en følelse av at vi skulle hatt noen måneder til, det er jo når de dimitterer at de er ordentlig gode på alt de skal"* (Inf .5, 14:00). Det fremkommer også i *Evaluering av pilotprosjekt 18 måneders 1. gangstjeneste ved Grensevakt, Garnisonen i Sør-Varanger, (V/ Løytnant Berg s 6)* at det spesielt hundeeekvipasjene hadde en utvikling gjennom hele året. Ser vi dette opp mot hva Moxnes kaller erfaringsbasert læring, fremgår det at tid til å gjøre seg egne erfaringer, vil bidra til å øke soldatenes kompetanse.

Den opplevde kompetansen innenfor fagfeltet, kan derfor også ses i sammenheng med Bandura (1997), som hevder at selvpålevdkompetanse vil kunne bidra til økt innsats. Ved oppdragsløsning, er kompetanse og innsats, momenter som skaper forutsetninger for å lykkes med operasjoner, jamfør de fysiske faktorene i *Stridsevne modellen* (Fig 1, 2007).

Videre kan vi se av *Stridsevne modellen* (Fig 1, 2007) at motivasjon også er en av de gjeldende faktorene for å kunne lykkes med operasjoner. Som det fremgår av intervjuene, benyttes det meste av tiden til å løse oppdrag, noe som øker kompetansen til soldaten innenfor denne delen av tjenesten. Dette er med på å underbygge at Stridstrenbataljonens stridsevne er sterkest opp mot deres evne til å støtte med forsyning, logistikk og vedlikehold. På den andre siden, gjør denne prioriteringen at tid til utdanning, som skal skape forutsetning for at Stridstrenbataljonens skal kunne forsvare seg selv ved bruk av grunnleggende soldatferdigheter, nedprioriteres eller utgår.

Som det fremgår i analysen, krever soldatmassen Stridstrenbataljonen får inn i dag mer tid til trening og utdanning. Dette ses med bakgrunn i hvilke fysiske og mentale forutsetninger massen har når de møter til innrykk. Dette er med på å underbygge min problemstilling om at en forlenget verneplikt kan bidra til å øke Stridstrenbataljonens stridsevne, fordi dette vil gi mer tid til gjennomføringen av utdanning i GSU 1-direktivet. Denne utdanningen skal skape forutsetning for at soldatene kan benytte sine grunnleggende ferdigheter til å forsvare seg ved bruk av makt.

Bruk av makt må her tolkes som bruk av våpen. Situasjoner som forutsetter bruk av våpen, vil av mange oppleves som utfordrende og stressende. Hva dette betyr for hva som kreves av

utdanningen kan ses i lys av Larsen (2001, s 106), som hevder at dem som skal utdanne soldater må praktisere en form for overlæring og drill for å kunne ”hamre” fast det soldatene virkelig trenger å lære. Larsens vesentlige poeng ved overlæring er at soldater i situasjoner med stress, lite søvn og usikkerhet skal kunne utføre sine oppgaver. Dette mener jeg betyr at dem som utdanner soldater må benytte god tid på å sørge for at soldatene lærer seg sine oppgaver. Bakgrunnen for dette er at oppgavene kanskje skal utføres i overnevnte situasjoner, og må derfor kunnes godt.

6. KONKLUSJON

6.1 Oppsummering og konklusjon

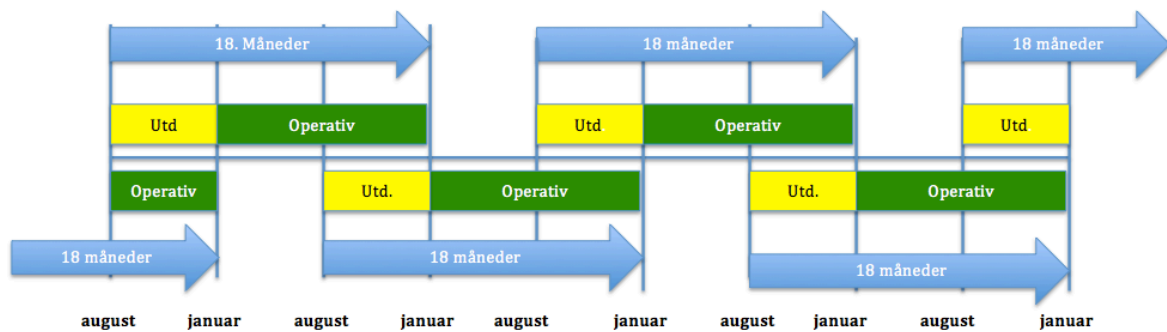
Denne oppgaven har forsøkt å svare på problemstillingen: *På hvilken måte kan forlengyet førstegangstjeneste bidra til å øke Stridstrenbataljonens stridsevne?*

For å svare på problemstillingen måtte jeg først avklare hva stridsevne omhandler. Stridsevne omhandler hvor godt en militær avdeling er i stand til å gjennomføre sine oppgaver og operasjoner. Videre måtte jeg finne svar på hva Stridstrenbataljonens stridsevne er i dag med dagens tjenestemodell som utgangspunkt. Som det fremgår av analysen kan det hevdes at Stridstrenbataljonens stridsevne er god hva gjelder etterforsyning og vedlikehold av Brigadens materiell med bakgrunn i at dette er hva avdelingen bruker mest tid på. Men god stridsevnen innebærer også at bataljonen skal være i stand til å forsvare seg ved gjennomføring av disse operasjonene. Som det fremgår i kapittel 5 er det undervisning og utdanningen innenfor grunnleggende soldatferdigheter fra GSU 1-direktivet, som skal skape forutsetning for dette ved blant annet utdanning innen våpentjeneste og andre relevante fag. Denne utdanning er tidkrevende og det er et behov for god tid for å kunne utdanne soldater med gode ferdigheter innen disse fagene. En forlengyet førstegangstjeneste vil kunne skape forutsetninger for å benytte mer tid på slik utdanning. Det er med bakgrunn i mer tid at Stridstrenbataljonen vil få mulighet til å praktisere prinsipper som erfaringsbasert læring, overlæring og drill. Dette skal skape forutsetning for at soldaten virkelig lærer det han skal, og kan utføre sine oppgaver i også i krevende situasjoner.

Et annet moment denne oppgaven har avdekket, er at Stridstrenbataljonens stridsevne ikke er tilstrekkelig i perioder, med bakgrunn i at det er blitt gjennomført ett hovedinnrykk i året. Avdelingen har da i en periode ikke en styrke skikket, som jamfør GSU 1- direktivet som ikke er skikket til å gå på nasjonal beredskap med bakgrunn i mangel på utdanning.

En forlengyet tjeneste vil skape forutsetning for en overlapping mellom kontingenter. Dette betyr at man ved ett årlig hovedinnrykk alltid vil ha en operativ kontingent i stand til å løse oppdukkende oppdrag fra Brigade Nord. Dette kan muliggjøre en ”skjerming” av den nyinnrykkede kontingenten, som medfører at tiden vil kunne prioriteres til utdanning, øving og trening på grunnleggende soldatferdigheter, før den ved oppdragsløsning tilegner seg den nødvendige kompetansen for å bli gode på fagspesifikk tjeneste. Dette vil i sum bidra til en

økt operativ evne for Stridstrenbataljonen.



Figur 2: Illustrasjon for forlengt førstegangstjeneste

Figuren illustrerer hvordan en kontingent kan skjermes ved at kontingentene overlapper hverandre. De blå pilene illustrerer en 18 måneders kontingent. De gule områdene illustrerer lengden på utdanningen for den nyinnrykkede kontingenten, altså 6 måneder, hvor den skjermes for oppdukkende oppdrag og kontingenter. De grønne områdene illustrerer hvordan kontingenten er operativ, klare til å løse de oppgaver og oppdrag som må løses.

6.2 Forslag til videre forskning

Gjennom arbeidet med denne oppgaven avdekket jeg flere aspekter det kunne vært interessant å forsket videre på. Med hensyn til oppgavens omfang og tid til disposisjon har det ikke vært anledning til det, og derfor vil jeg her skissere disse i håp om at andre kan finne oppgavens tema interessant, og ser muligheter for å gå videre med andre aspekter.

Jeg har ikke tatt for meg de økonomiske aspektene rundt en forlengelse av tjenesten, men dette temaet burde være av interesse med bakgrunn i de høye kostnadene som illegges den enkelte soldats utdanning i Stridstrenbataljonen. Det hadde vært interessant å utarbeidet en analyse på om en forlengelse av tjenesten vil være mer økonomisk hensiktsmessig for avdelingen, eller om det oppdukkende behovet for mer befal vil koste avdelingen mer.

Jeg har heller ikke tatt for meg om en forlengelse av tjenesten vil skape et behov for mer og bedre utdannet befal i avdelingen. Det ville derfor vært interessant og gått dypere i denne tematikken for å se om Stridstrenbataljonen hadde måttet videreutdanne sine egne befal og offiserer for å kunne dra mer nytte av en forlengt tjenestetid, med bakgrunn i muligheter for å bedre kunne følge opp GSU 1 utdanningen.

Kildeliste:

Det kongelige Forsvarsdepartement (2004). *"Den videre modernisering av Forsvaret 2005-2008"* –Stortingsproposisjon nr. 42. Oslo: Forsvarsdepartementet

Det kongelige Forsvarsdepartement (2012). *"Et forsvar for vår tid"* – *Iverksettelsesbrev til Forsvarssektoren for langtidsperioden 2013-2016*. Oslo: Forsvarsdepartementet

Berg, Tore (2014) *Evaluering av pilotprosjekt 18 måneders 1. Gangstjeneste ved Grensevakt, Garnisonen i Sør-Varanger Høybuktknoen*: Forsvaret

Forsvaret (2012). *Forsvarets pedagogiske grunnsyn*. Oslo: Forsvarsstaben

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

Forsvarsstaben (2014). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. Oslo: Forsvarsstaben

Forsvarets overkommando. (1984). *Veiledning i militær undervisning / Forsvarets overkommando, Hærstaben*. Oslo: Forsvarets overkommando

Hæren (2010). Hærens utdanningsprogrammer. *Grunnleggende soldatutdanning – GSU 1, 12 Måneders førstegangstjeneste*. Rena: TRADOK

Johansen, Jon- Arild & Olsen, Bjørn (2010) *Positivt lederskap*. Bergen: Fagbokforlaget

Johansen, Asbjørn, Tufte, Per Arne & Christoffersen, Line. (2011) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt Forlag

Martinsen, Øyvind Lund red. (2013) *Perspektiver på ledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Kaufmann, Geir & Kaufmann, Astrid, *Psykologi i Organisasjon og Ledelse* (4. Utgave) Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Krulak, Charles C (1997) *MCDP Logistics*. Washington DC: Department of the Navy, Headquarters United States Marine Corps

Larsen, Rolf-Petter. (2001) *Praktisk undervisningslære*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag as.

Moxnes, Paul (2000) *Læring og ressursutvikling i arbeids- miljøet: pedagogisk arbeidslivspsykologi i forskning og praksis* (Ny utgave). Oslo: Paul Moxnes Forlag.

Sookermany, Anders McD (2005) *Fra Vernepliktig rekrutt til ekspertsoldatferdighetslæring i det nye Forsvaret* Oslo: GAN Forlag AS

Internett:

Store Norske Leksikon. 2005-2007. Om soldat. <http://snl.no/soldat> (Hentet 04.02.2013)

Store Norske Leksikon. 2005-2007. Om verneplikt. <https://snl.no/verneplikt> (Hentet 04.02.2014)

Store Norske Leksikon. 2005-2007. Om Læring. <https://snl.no/læring>. (Hentet 04.02.2014)

Store Norske Leksikon. 2005-2007. Om førstegangstjeneste. <https://snl.no/førstegangstjeneste> (Hentet 05.02.2014)

Wikipedia. Om beredskap. <http://no.wikipedia.org/wiki/Beredskap> (Hentet 05.02.2014)

Figurer:

Figur 1: Stridsevne modellen viser sammenhengen mellom de ulike faktorene innenfor stridsevne. Modellen er hentet fra Forsvarets Fellesoperative doktrine (Forsvarsstaben, 2007, s 68).

Figur 2: Illustrasjon av forlenget førstegangstjeneste, utarbeidet av forfatter av denne oppgaven.

Vedlegg:

Vedlegg A: Informantene

Vedlegg B: Intervjuinformasjon til respondenter

Vedlegg C: Samtykkeerklæring i forbindelse med intervju

Vedlegg A

Informantene

Oppgaven vil ikke svekkes ved bruk av anonyme eller åpne kilder. Jeg har likevel valgt å anonymisere informantene jeg har intervjuet. Jeg har også listet opp alder og antall år informanten har arbeidet i Stridstrenbataljonen for å skape forståelse for erfaringsgrunnlaget til informanten.

Informant 1: Kaptein, 30 år, 7 år i Stridstrenbataljonen

Informant 2: Løytnant, 30 år, 3 år i Stridstrenbataljonen

Informant 3: Kaptein, 33 år, 6 år i Stridstrenbataljonen

Informant 4: Løytnant, 27, år 8 år i Stridstrenbataljonen

Informant 5: Løytnant, 26 år, 1 år i Stridstrenbataljonen

Vedlegg B

Intervjuinformasjon til respondenter

Hensikten med dette skrivet er å gi deg litt utfyllende informasjon om oppgaven.

1. Innledning

1.1 Oppgaven

Mitt navn er Henrik Opdal Sivesind. Jeg er kadett ved Krigsskolen, og er i ferd med å avslutte mitt studium. I den forbindelse arbeider jeg med en bacheloroppgave om et selvvalgt tema. Oppgaven skal leveres den 10. April 2014, og har foreløpig tittelen: ”Modernisering av verneplikten for vernepliktige i Stridstrenbataljonen”. Problemstillingen jeg arbeider med er: ”På hvilke måte kan forlenget førstegangstjeneste bidra til å øke Stridstrenbataljonens operative evne?”.

1.2 Kort om meg

Jeg er 24 år, bor i Drammen, og studerer for tiden ved Krigsskolen, Linderud. Av militær utdanning har jeg Luftforsvarets befalsskole ved Kjevik, før jeg jobbet som lagfører og nk-tropp ved ulike baser i Norge. Til sommeren tiltrer jeg som troppssjef i trentroppen i KP 3 på Bardufoss.

2. Tema og metode

2.1 Kort om begrunnelse for oppgaven

Den siste utviklingen innenfor teknologi, samt sikkerhetspolitisk utvikling skaper et behov for operativ evne. Dette stiller store krav til både utdanning og trening av soldaten. Det er blitt gjennomført pilotprosjekter med forlenget førstegangstjeneste ved Grensevakten og Militærpolitikompagniet. Disse har gitt spennende resultater. Jeg ønsker å ta for meg hvorfor mer tid ved forlenget førstegangstjeneste for vernepliktige soldater i Stridstrenbataljonen kan bidra til å øke avdelingens stridsevne.

2.2 Metode

Undersøkelsen baserer seg på samfunnsvitenskapelige kvalitative metoder. Jeg ønsker og gjennomføre intervju med personell fra bn-stab i Stridstrenbataljonen, samt befal og offiserer som til daglig driver utdanning i avdelingen.

3. Gjennomføring av intervju

Intervjuet er planlagt å ta ca. 45 minutter. Det er frivillig og du kan når som helst trekke deg, dersom du skulle ønske det. For å kunne gå gjennom hva som blir sagt, ønsker jeg å benytte meg av båndopptaker. Dersom dette ikke er greit for deg, vil jeg ikke benytte meg av denne. Informasjonen som blir gitt under intervjuet, ønsker jeg å benytte meg i min oppgave. Dersom du ønsker å være anonym, eller om du ønsker konfidensialitet rundt informasjon som blir gitt, vil jeg respektere dette. Om det skulle være ønskelig vil, jeg gi mulighet for gjennomlesning av din informasjon før oppgaven leveres.

Tidsrommet for gjennomlesning vil være mellom 21.02- 25.2. Du har også mulighet til å gi kommentarer i denne perioden. Informasjon du gir meg som du ikke ønsker skal bli offentliggjort, vil ikke bli brukt uten din godkjenning.

Det behøves ingen store forberedelser før intervjuet. Under legger jeg frem hvilke temaer jeg kommer til å etterspørre informasjon om. Avslutningsvis ønsker jeg å legge til at dette ikke er et ”avhør”, men en samtale som vil bidra til å skape et bedre informasjonsgrunnlag til svar på min oppgave.

4. Temaer:

- Utdanning
- Grunnleggende soldatutdanning
- Oppdragsspesifikk utdanning
- Utdanningsproblematikk
- Forlenget verneplikt
- Operativ evne

Med vennlig hilsen

Henrik Opdal Sivesind

Kadett Krigsskolen, Kull Sønsteby

Mobil: 90897977

Vedlegg C

Samtykkeerklæring

Informasjon i forbindelse med samtykke av intervju

For at ditt intervju skal være gyldig i henhold til personopplysningsloven får du følgende informasjon.

A. Du samtykker at din deltakelse baserer seg på frivillighet og at du når som helst kan trekke deg. Ditt intervju og alle opplysninger vil da umiddelbart bli slettet

B. Oppgaven skal publiseres gjennom Krigsskolen i Oslo. Jeg trenger ditt samtykke til at du aksepterer at dine opplysninger publiseres. Dersom du ikke ønsker at din informasjon skal offentliggjøres eller ønsker anonymisering må du melde fra.

C. Lydopptak og transskriberte intervju oppbevares på Krigsskolen så lenge det er nødvendig med bakgrunn i skolens eksamens reglement. Dette for å sikre sporbarhet til kildene. Alle opplysninger vil bli slettet etter sensur av oppgaven.

D. Min hovedveileder er:

Berit Kristin Haugdal

Kvalitetsleder ved Krigsskolen

Svarslipp:

Jeg bekrefter at opplysninger som er gitt i forbindelse med bacheloroppgaven til kadett Henrik Opdal Sivesind, Krigsskolen, kan offentliggjøres og publiseres etter at de er godkjent av meg ved gjennomlesning.

Jeg godkjenner at opplysninger kan publiseres på en slik måte at personer kan gjenkjennes: _____

Jeg ønsker anonymitet i oppgaven: _____

Dato

Navn