

”Hvordan forbedre relasjoner mellom Forsvaret og næringslivet?”



NORSKE RESERVEOFFISERERS FORBUND

Et prosjektarbeid utført av studenter ved Universitetet i Oslo,
på oppdrag fra NROF.

Prosjektgruppen består av:

Ingrid Cecilie Mørk | Siri Opsahl Haugen

Marthe Espolin Sletmo | Bård Bergland | Hedda Klemetzen

Forord

Humanistisk prosjektsemester er et tilbud til studenter ved Universitetet i Oslo som vil anvende sine kunnskaper fra studiene i en konkret sammenheng. Ved å organisere et samarbeid mellom grupper av studenter og eksterne oppdragsgivere får studentene mulighet til å jobbe sammen for å få praktisk erfaring samtidig som oppdragsgiverne får en akademisk redegjørelse. Vår oppdragsgiver denne høsten har vært Norske Reserveoffiserers Forbund (NROF). Oppdragsgiver ønsket at vi skulle se på hvordan relasjonen mellom Forsvaret og næringslivet kan forbedres. Vi har avgrenset den overordnede problemstillingen til å omhandle soldater i Innsatsstyrken i Heimevernet og sivile arbeidsgivere som er kjent med den aktuelle problemstillingen. Rapporten er utarbeidet i samsvar med NROFs ønsker og rammebetingelsene i Humanistisk prosjektsemester.

Prosjektgruppen er satt sammen av fem studenter med ulik fagbakgrunn. Marthe Espolin Sletmo har en bachelorgrad i historie, Bård Bergland går siste året på bachelorprogrammet i historie, Siri Opsahl Haugen har en bachelorgrad i kultur- og idéstudier, Ingrid Cecilie Mørk går siste året på bachelorprogrammet i kultur og kommunikasjon og Hedda Klemetzen går siste året på bachelorprogrammet i litteraturvitenskap.

Vi ønsker å takke Rasmus Falck og Ingrid Steen Malt i NHO, Roald Solholt, Knut Olav Mogens Rune Pettersen og Trond Gherken i Heimevernet og Frede Hermansen og Rune Jomaas i Forsvarsdepartementet for all støtte, hjelp og alle bidrag. Vår faglige veileder Tom Kristiansen, seniorforsker ved Institutt for Forsvarsstudier, fortjener en stor takk for konstruktiv og rask tilbakemelding gjennom hele prosjektperioden. Vår kontaktperson Kari Andersen og ved UiO har vært en god støtte og har formidlet viktig forståelse mellom oppdragsgiver og prosjektgruppen. Prosjektleder Ragnhild Johnsrud Zorgati ved UiO har gitt oss verdifulle innspill og god undervisning på Universitetet. Vi takker Jon Rogstad og Camilla Gambord Briså og alle andre i NROF for troen på oss og på prosjektet. Deres hjelp og tilrettelegging har vært essensiell for vårt arbeid. Til slutt retter vi en takk til alle våre informanter og respondenter.

Vi håper denne rapporten vil bli til stor nytte for NROF i deres videre arbeid.

Hilsen fra prosjektgruppen, Siri, Marthe, Bård, Ingrid og Hedda

Sammendrag

Denne høsten har fem studenter fra Humanistisk prosjektsemester ved Universitetet i Oslo utført et prosjektarbeid på oppdrag fra Norske Reserveoffiserers Forbund (NROF). Prosjektet har hatt utgangspunkt i relasjonen mellom Forsvaret og næringslivet, og hvordan denne kan forbedres. Prosjektgruppen har tatt for seg soldater i Innsatsstyrken i Heimevernet og noen arbeidsgivere, og har gjennom et spørreskjema samt dybdeintervju forsøkt å finne informasjon om hva som kan forbedres i forholdet mellom soldatene, deres sivile arbeidsgivere og Forsvaret.

Problemstillingen var: *Hvilke utfordringer oppstår når Innsatsstyrken i Heimevernet skal kombinere sivilt arbeid med militær trening og mulige utenlandsoppdrag eller lengre nasjonale oppdrag?*

Prosjektgruppen har operasjonalisert denne gjennom å se på fire områder:

- Forholdet til arbeidsgiver
- Fri til trening med Innsatsstyrken
- Hva soldatene mener de lærer og om dette er nyttig for arbeidsgiverne
- Om soldatene får lønn under trening og hva de synes om Forsvarets godtgjørelse

Hovedvekten i prosjektet er de kvalitative intervjuene med 9 soldater og 3 sivile arbeidsgivere. I tillegg har det blitt sendt ut et kvantitativt spørreskjema på e-post.

Spørreskjemaet ble sendt ut til i underkant av 1000 soldater i fire ulike HV-distrikter, og antall svarende ble til slutt 326 respondenter. Spørreskjemaet møtte noe motstand da verken prosjektgruppen, NROF eller HV-staben var fullstendig forberedt på konsekvensen av å henvende seg til en såpass lukket militærgruppe. Det har også vært vanskelig å få både soldater og særlig sivile arbeidsgivere til å stille opp til intervju.

Til tross for utfordringene har prosjektgruppen funnet flere elementer som kan hjelpe til med å forbedre forholdet mellom soldatene i Innsatsstyrken, deres sivile arbeidsgivere og Forsvaret. Gjennom analysen av intervjuene og spørreundersøkelsen samt å se på den britiske kunnskapskampanjen SaBRE (Supporting Britain's Reservists and Employers) har

prosjektgruppen funnet mulige tiltak som kan overføres til det norske systemet når det gjelder informasjon og åpenhet ovenfor arbeidsgivere.

Anbefaling til konkrete tiltak:

- En bedre internettside burde opprettes der både soldater og arbeidsgivere kan finne all mulig informasjon. Dagens nettsider er for kronglete til å finne tilfredsstillende informasjon. Et godt eksempel på en slik internettside er SaBRE:
<http://www.sabre.mod.uk>
- Dersom mulig burde Heimevernet ha kontaktinformasjon om soldatenes arbeidsgivere. På denne måten kan Heimevernet sende ekstra informasjon til arbeidsgiverne. Om dette er praktisk vanskelig kan man tilby interesserte arbeidsgivere å registrere seg som ”støttende arbeidsgiver” på det forbedrede nettstedet.
- Rettigheter rundt fri til trening og lønn fra arbeidsgiver bør samles. Dette kan gjøres i en folder eller brosjyre, og på det forbedrede nettstedet. Det bør være en enkel oversikt over hva soldatene har krav på av lønn og godtgjørelse, og at de har lovfestet krav på fri til trening som er lett å finne frem til.
- Arbeidsgiver bør få tydelig informasjon på hva det innebærer å ha en ansatt som er med i Innsatsstyrken. Arbeidsgiver bør også få en oversikt over hva en soldat lærer i Innsatsstyrken, samt hvilke krav soldaten har i henhold til fri fra jobb og lønn. Slik informasjon kan for eksempel gis gjennom en brosjyre når den ansatte først signerer og på nettstedet.
- Arbeidsgiver må også få god informasjon om hvilke fordeler det kan være for bedriften å ha en ansatt i Innsatsstyrken. ”Hobbystempelet” må bort, og arbeidsgiver må få denne informasjonen direkte fra Heimevernet. Dette kan gjøres gjennom nettsider, brosjyrer og kanskje møter med representanter fra Heimvernet eller Forsvaret.

- Både soldatene og deres arbeidsgivere må få en klar plan for når Innsatsstyrken trener. Gjerne en årlig oversikt, slik at det er mulig for begge parter å planlegge fraværet i god tid.
- Soldaten bør få utfyllende dokumentasjon på hva en lærer gjennom trening med Innsatsstyrken, for eksempel gjennom vitnemål og en personlig tjenesteuttalelse. På denne måten blir soldaten bevisst sin egen kompetanse. En tjenesteuttalelse bør bli utsendt automatisk ved slutten av kontraktperioden, og tidligere dersom soldaten spør.
- Det bør opprettes et felles forum der representanter fra det sivile arbeidslivet og Forsvaret kan møtes og utveksle erfaringer, problemer og behov. Dette forumet kan hjelpe partene å kommunisere bedre ved å være et møtested som formidler informasjon fra begge parter, både personlig og på nett.

Summary

The practical term course (Project practicum at the Faculty of Humanities) is organized by the Faculty of Humanities at the University of Oslo for students at the BA level who wish to conduct a specific project provided by an external employer. This autumn a group of five students have been assigned by the Norwegian Reserve Officers Association (NROF) to look into the relationship between the Norwegian Armed Forces and the civilian employers with the view of improving the relationship between reservists and their civilian employers. The project group has delimited this overall approach to the problem by narrowing it down to the recently established Quick Response Force (QRF) in the Norwegian Home Guard. This has been done by sending out a questionnaire to almost 1000 members of the force, of which 326 replied. Moreover, the group has conducted in-depth interviews with 9 soldiers and 3 civilian employers. By taking this approach the students have explored the situation of the soldiers and how their relationship with their employers is, regarding their obligation to the Quick Response Force.

This has been done by looking into 4 main topics: 1) The reaction of the employers when an employee joins the QRF, 2) the circumstances regarding absence from work in order to train with the force, 3) to what extent the competence that the members of the force develop can contribute to their civilian jobs and 4) the significance of the economic regulations for the forces, the members and the employers and whether or not the members think they are sufficient.

The main focus of the analysis has been on the interviews although the questionnaire has also been useful. The latter has caused some problems regarding ethical issues because neither the students, the NROF nor the central staff of the Home Guard expected the reaction that came from some of the informants. It proved challenging to establish a working relationship with the Quick Response Force, and the group encountered some problems both in finding a sufficient number of informants and civilian employers who were willing to be interviewed.

Despite these problems, the project group has been able to identify several issues that need to be dealt with in order to improve the relationship between the members of the force, their

civilian employers and the Norwegian defence establishment. The main focus of the recommendations offered by the students is to improve and make more comprehensible the information provided by the Norwegian Armed Forces and the Home Guard to both the soldiers and their employers. Some of the recommendations are inspired by the British campaign SaBRE (Supporting Britain's Reservists and Employers), which the group has used as a good example of how information can be conveyed in an easily and more useful way than the Norwegian system is able to today.

Recommendations:

- An improved web page for the soldiers and employers to find all kind of necessary information should be established as the information on the internet today is not satisfactory. The SaBRE campaign in Britain is an excellent example of how this can be done.
- The Home Guard should keep information about each soldier's employers in their archive. This will make it easier for the Home Guard to send information regarding the soldiers, the Quick Response Force and training to the employers. If this is difficult due to security, it should be possible for the employers to register as "a supportive employer" so that they who wish may receive additional information from the Home Guard. Again, this should be able to do through the improved web page.
- Information regarding the soldiers' rights to have time off work to train with the QRF and economic compensation during training must be gathered in one place so that the soldiers can have some sort of overview over this type of information. This could be on a web page similar to the British SaBRE site. It could also be given to the soldiers in form of a folder when they first sign with the force.
- When first signing with the QRF, the soldiers and the employers should be given information regarding specific qualifications the soldiers achieve through their engagement with the QRF. This can also be done by providing both parts with a folder or a letter from the Home Guard, and should also be put on their web page.

- The employers should have information about the advantages it is to have employees who also has an obligation with the QRF. The specific skills that the soldiers learn could greatly contribute to their civilian work place. This information can be conveyed in written form, and also through meetings with the soldiers' officers in the Home Guard
- A more thorough plan for when the QRF train should be given to both the soldiers and their employers for each year. This will make it easier for both parties to plan absence from work in advance. This plan should be updated and sent to the soldiers and the employers at the beginning of each year.
- A joint forum where representatives from the Norwegian Armed Forces and representatives of the employers meet to discuss mutual challenges and possible solutions to these. This forum could make it easier to help both parties reach a mutual understanding and thus improve the relationship between the Norwegian Armed Forces and the civil sector, respectively.

Innhold

FORORD	2
SAMMENDRAG	3
Anbefaling til konkrete tiltak:.....	4
SUMMARY	6
Recommendations:	7
1.0 INNLEDNING	11
1.1 Presentasjon av oppdragsgiver.....	11
1.2 Innsatsstyrken.....	12
1.3 Bakgrunn for prosjektet.....	13
1.4 Samfunnsmessig og faglig begrunnelse for prosjektet.....	13
1.5 Forsvarets stilling i samfunnet.....	14
1.6 Internasjonal kontekst.....	15
1.7 Prosjektets overordnede problemstilling.....	15
Spørsmål oppdragsgiver ønsker svar på:.....	16
1.8 Avgrenset problemstilling.....	16
2.0 BAKGRUNN OG KILDER FOR RAPPORTEN	18
2.1 Offisielle planer.....	18
2.2 Employer Support.....	19
2.3 Tidligere arbeid	20
Mars og Merkur.....	20
Reservebefalsutvalget.....	21
3.0 METODE	23
3.1 Metodevalg.....	23
3.2 Kvantitativ metode.....	24
Utvalg.....	24
Spørreundersøkelsen.....	26
3.3 Kvalitativ metode.....	28
Utvalg og variabler.....	28
Intervjuer og intervjuguide.....	30
3.4 Metodekritikk.....	31
4.0 ETISKE UTFORDRINGER	33
4.1 Personvern og sensitive opplysninger.....	34
4.3 Tolkning og fremstilling.....	36
4.4. Anonymisering.....	36
4.5 Prosjektgruppens posisjon.....	37
5.0 ANALYSE	39
Temainndeling.....	39

5.1 Arbeidsgiver.....	42
Arbeidsgivers reaksjon.....	42
Soldatens oppfattelse av arbeidsgivers reaksjon.....	44
Holdninger.....	44
5.2 Fri.....	45
Fravær.....	45
Fravær i forhold til arbeidsoppgavene	48
5.3 Læring.....	52
Hva lærer Innsatsstyrken?.....	54
Forhold til arbeidsgiver.....	57
Dokumentasjon.....	59
5.4 Lønn og godtgjørelse.....	62
Resultater fra undersøkelsene	62
5.5 Oppsummering.....	66
Sosiologisk perspektiv.....	68
6.0 KONKLUSJON.....	70
6.1 Tiltak.....	70
Tiltak 1: Tydeligere informasjon.....	70
Tiltak 2: Oversiktlige rettigheter.....	71
Tiltak 3: Bedre planlegging.....	72
Tiltak 4: Bevisstgjøring av egen kompetanse.....	72
Tiltak 5: Forståelig dokumentasjon.....	73
Tiltak 6: Felles plattform.....	73
6.2 Arbeidet videre.....	74
REFERANSELISTE.....	77
Offisielle kilder:.....	77
Lovverk:.....	77
Arkiv:.....	77
Teori:.....	77
Metode:.....	78
Websider:.....	78
VEDLEGG.....	80

1.0 Innledning

Denne rapporten omhandler forholdet mellom Forsvaret og arbeidslivet, nærmere bestemt sivile arbeidsgivere i offentlig og privat sektor og soldatene i Heimevernets Innsatsstyrke. Arbeidet har blitt utført av en prosjektgruppe bestående av fem studenter ved Humanistisk prosjektsemester (Humpro) på Universitetet i Oslo, på oppdrag fra Norske Reserveoffiserers Forbund (NROF).

1.1 Presentasjon av oppdragsgiver

NROF er en partipolitisk nøytral sammenslutning av reservebefal i Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret og Heimevernet (NROFs funksjonsplan, kapittel 1). Reservebefal er personell som minimum har fullført befalsutdanningen. Noen har også videre utdanning fra Forsvarets fagskoler og krigskoleer. Det at befalet er reserve vil si at vedkommende ikke lenger tjenestegjør aktivt, men at personen likevel er tilgjengelig for militære oppdrag dersom det skulle være behov for det. Reservister generelt, også de uten befalsutdanning, kan melde seg som en ”aktiv reserve”. Det vil si at de gjør seg tilgjengelige for periodevise militære oppdrag. Prosjektgruppen definerer også soldater i Heimevernet (HV), inkludert Innsatsstyrken, som reservister. Gjennom å signere med Innsatsstyrken, plikter soldaten å trene inntil 25 dager i året.¹ Foruten å holde militære ferdigheter aktivt ved like gjennom treningen, har soldatene mulighet til å melde seg frivillig til oppdrag av lengre varighet.

NROF har en lang historie, og i november 1996 markerte forbundet sitt hundreårsjubileum. I dag har forbundet cirka 7600 medlemmer fordelt på hele landet. I NROFs vedtekter står det at de har som formål å samle alt reservebefal og stadig tjenestegjørende befal for å styrke Norges forsvar og fremme forsvarsviljen i det norske samfunn. Dette arbeidet innebærer å ivareta totalkompetansen blant militært utdannet personell for videre tjeneste i krigsorganisasjonen og totalforsvaret. I tillegg til sitt mandat som en samlende plattform for reservepersonell i Norge, arbeider forbundet også aktivt for å bidra til en positiv utvikling av det internasjonale samarbeidet mellom reservepersonell. I 1976/78 kom NROF med i Confédération Interalliée des Officiers de Réserve (CIOR), som er betegnelsen på det

¹ Prosjektgruppen har funnet forskjellige beskrivelser av antall treningsdager. 25 dager er imidlertid det høyeste tallet som er oppgitt, og det understrekes at det er *inntil* 25 dager det er snakk om. Antall treningsdager varierer etter hvilken tropp soldaten tilhører. Tallet er hentet fra Forsvarsnett, på: www.mil.no/hv

interallierte samarbeid mellom reserveoffiserene i NATO. Ved siden av sin rolle som forvalter av reservens kompetanse til støtte for Forsvaret, arbeider forbundet aktiv for å utvikle et nettverk mellom forsvar og samfunn (NROFs funksjonsplan, kapittel 1).

Frem til 2004 eksisterte foreningen Mars og Merkur, hvis hensikt var å forbedre samarbeid mellom Forsvaret og næringslivet.² Etter at Mars og Merkur ble nedlagt har NROF overtatt deres mandat. NROF ønsker å gjenoppbygge et lignende samarbeid (International Conference on Employer Support for Reserves 2007, CD-rom).

1.2 Innsatsstyrken

Innsatsstyrken er en del av Heimevernets samlede personell. Styrken ble oppsatt i 2005, med krav om at den skulle være fullstendig operativ innen desember 2007. Opprettelsen er en del av HVs kvalitetsreform 2004-2008, som blant annet innebærer nedbemanning av mannskap i HV og en spissing av trening og ferdigheter ved å opprette Innsatsstyrken. Styrken er en prioritert avdeling innen HV, og skal trene mer og bedre enn HV generelt har gjort før reformen.³ Dette medfører at soldatene har behov for fri fra eventuelle sivile arbeidsgivere inntil 25 dager i året. Innsatsstyrken skal bestå av mobile og fleksible enheter med kort reaksjonstid for nasjonal innsats, som blant annet innebærer sikring av objekter, patruljering, overvåking og styrkebeskyttelse⁴. Det er også ønskelig at HV og Innsatsstyrken i økende grad skal kunne brukes i utenlandsoppdrag,⁵ noe som vil bety fravær fra arbeidsplassen i lengre perioder. Både Innsatsstyrken og mulige lengre oppdrag er frivillig. Soldater i Innsatsstyrken forplikter seg til tjenestegjøring i tre år av gangen, men forplikter seg ikke til lengre oppdrag med mindre de søker det spesifikt. HV har som mål at Innsatsstyrken skal telle 5 000 soldater, et mål som i dag ikke er nådd.

Prosjektgruppen synes Innsatsstyrken var en interessant personellkategori å se nærmere på fordi den er relativt ny. Ved å se på en gruppe soldater som blir direkte berørt av krav til

² Nærmere beskrivelse av Mars og Merkur kommer i rapportens kapittel 2, om bakgrunn og kilder.

³ ”HV skal fortsatt være mobiliseringsbasert, og kvalitetsreformen som pågår i HV, skal videreføres med spesiell vekt på å reagere raskt, med godt trente og utrustede styrker. (...) Innsatsstyrken skal fortsatt være **HVs høyest prioriterte avdelinger** og skal kunne sikre vitale objekter, herunder kunne bekjempe mindre, fiendtlige styrker” (IVB til St.prp. 48, pkt. 4.10, egen utheving).

⁴ Fra beskrivelse av Innsatsstyrken på www.mil.no/hv

⁵ ”Ordningen med frivillige HV-soldater som støtte til forsvarsgrenenes deltakelse i operasjoner i utlandet skal utvides, jf. Iverksettingsbrev for 2008.” (IVB til St.prp. nr. 48, pkt. 4.10).

militær trening i kombinasjon med sivil jobb, er hensikten å kunne se hvilke erfaringer de har gjort seg. Det finnes ingen oversikt over hvor mange av Innsatsstyrkens soldater som er i sivil jobb, hvor mange som jobber i Forsvaret og hvor mange som er studenter eller jobbsøkende/arbeidsledige. På grunnlag av prosjektgruppens spørreundersøkelse, der cirka 70 prosent av respondentene jobber i privat bedrift eller offentlig sektor, er det imidlertid grunnlag for å anta at det gjelder hovedvekten av styrken.⁶

1.3 Bakgrunn for prosjektet

NROF ønsker ved dette prosjektet å sette fokus på de problemstillingene som oppstår når personell må frigjøres i kortere eller lengre perioder fra sine sivile arbeidsgivere for militær trening. Dette vil være spesielt aktuelt for aktive reserver og HV sin innsatsstyrke. NROF ønsker, i samarbeid med Hæren og HV, å finne mulige sammenhenger som innvirker på rekrutteringen til Forsvarets forskjellige oppsetninger (NROFs prosjektbeskrivelse, 2008, vedlegg 1). Prosjektgruppen ønsker å bruke erfaringer fra soldater i Innsatsstyrken for å kunne belyse noen utfordringer for militært personell som trenger fritak fra sivile arbeidsgivere.

I følge Forsvarssjefens forsvarstudie 2007 (FS 07) vil reservebefalet ved behov fortsette å utgjøre en viktig ressurs for styrking av de stående avdelingene i Forsvaret, og samarbeid med reservebefalets organisasjoner bør videreutvikles i lys av fremtidige utfordringer (FS 07, s. 13). Det er i forbindelse med dette at NROF, med sin medlemsmasse av aktive reserver, ønsker å etablere seg som en effektiv samarbeidspartner for Forsvaret. Forbundet har allerede iverksatt en rekke arbeider som kan gjøre det til et bindeledd mellom Forsvaret og næringslivet (NROFs prosjektbeskrivelse, vedlegg 1). Denne rapporten er et bidrag til dette arbeidet.

1.4 Samfunnsmessig og faglig begrunnelse for prosjektet

Samfunnsmessig sett er problemstillingen av stor relevans akkurat nå. Forsvaret er inne i en stor omstilling og nedbemanning, som fører til at de blant annet ønsker å omgjøre en høy andel personell med breddekompetanse, til et mindre antall personell som innehar dybdekompetanse innenfor sitt felt (FS 07, s. 12). Innenfor HV er kvalitetsreformen 2004-2008, med opprettelsen av Innsatsstyrken, et svar på dette. Innsatsstyrken betyr at et økende

⁶ Prosjektgruppens spørreundersøkelse blir nærmere omtalt i rapportens kapittel 3, om metode.

antall sivile arbeidsgivere vil få kjennskap til Forsvaret, gjennom soldatene som kombinerer den militære treningen med sivilt arbeid.

Faglig sett er det skrevet mye om Forsvaret som organisasjon og om rekruttering, men det finnes ikke bearbeidet teori eller forskning som direkte omhandler erfaringer med kombinasjonen av militær trening og sivilt arbeid i Norge. Dette betyr at formålet med prosjektet ikke er å peke utover eksisterende forskning som finnes på feltet, men å bidra til den eksisterende forsvarsdebatten, samt å være til hjelp i NROFs arbeid med å bli en effektiv samarbeidspartner for Forsvaret og næringslivet.

1.5 Forsvarets stilling i samfunnet

Forsvarets stilling i samfunnet, inkludert relasjonen med næringslivet, kan sies å være knyttet opp mot hvilken kjennskap befolkningen har til det som foregår i Forsvaret. Forsvaret jobber med en økt åpenhet, blant annet gjennom en strategi for rekruttering (FS 07, s. 34).

Forsvarssjefens Forsvarsstudie 2007 (FS 07) og langtidsmeldingen i Stortingsproposisjon 48 (St.prp. nr. 48), legger opp til at militære styrker skal brukes i utenlandsoppdrag og trekker frem den påkjenningen økningen i internasjonale oppdrag har på militærpersonell. Som nevnt i rapportens punkt 1.2, ønsker Forsvaret å satse på en økning av blant annet Innsatsstyrkens bidrag i internasjonale operasjoner.

I sosiologien heter det at alle samfunnsstrukturer innebærer konfliktmuligheter, siden individer og grupper vil stille konkurrerende krav om knappe ressurser (Cosser, 1990, s. 251). Noen konflikter befordre enighet mellom de involverte partene. Prosjektgruppen har sett på Forsvaret og næringslivet som to grupper som i perioder konkurrerer om samme ressurs, nemlig soldaten i Innsatsstyrken som på samme tid er en arbeidstaker i det sivile arbeidsliv. Konflikten kan unngås ved at de involverte partene tilpasser seg og er åpne mot hverandre. Gjennom prosjektgruppens arbeid med problemstillingen har det vist seg at åpenhet og informasjon fra Forsvaret er et viktig ledd i arbeidet mot å forbedre situasjonen for soldater i Innsatsstyrken som har sivilt arbeid til daglig. Samtidig vil denne åpenheten kunne bidra til en større kjennskap til og forståelse for Forsvaret i samfunnet generelt.

1.6 Internasjonal kontekst

Denne rapportens problemstilling sees i forhold til Innsatsstyrkens behov for fri til årlig militær trening. Utfordringene som disse soldatene møter kan imidlertid også gjelde for aktive reserver som ikke nødvendigvis trener årlig, men som melder seg til for eksempel utenlandsoppdrag. I den forbindelse er det naturlig å se hva som er gjort i andre land, som også bruker reservister i forbindelse med internasjonale oppdrag. Flere har kommet lenger enn Norge i arbeidet med å utvikle et system for samarbeid mellom det sivile arbeidsmarkedet og Forsvaret. Dette bunner i at utfordringene har vært mer prekære i land som for eksempel Storbritannia, Canada og Australia. Der er det ikke verneplikt, samtidig som bruken av soldater i utenlandstjeneste er stor. Erfaringene rundt det å kombinere militær tjeneste og sivilt arbeid er derfor flere.

I iverksettelsesbrevet til Stortingsproposisjon 48, står det: ”Deltakelsen i utenlandsoperasjoner aktualiserer behov for flere kategorier reservepersonell” (pkt. 7.5). Om tilrettelegging rundt utenlandsoppdrag står det blant annet: ”Forsvaret skal legge vekt på en fortsatt aktiv dialog med familier og pårørende. (...) En slik dialog kan bidra til økt trygghet, god informasjon og forståelse for det oppdraget som løses” (IVB til St.prp. nr. 48, pkt. 7.5). Iverksettelsesbrevet omtaler ikke en dialog med det sivile arbeidslivet og berørte arbeidsgivere. I Storbritannia har MOD (Ministry of Defence, deres Forsvarsdepartement) kommet langt i samarbeidet mellom forsvar og næringsliv, gjennom et arbeid de kaller *Employer Support*.⁷ For oppdragsgiver var det av interesse at prosjektgruppen skulle se på hvilke erfaringer som er gjort så langt i Storbritannia, og hva som er gjort for å møte utfordringer knyttet til dette. Å se på andre lands erfaringer vil også kunne peke fremover, og si noe om hvilke mulige utfordringer man vil kunne støte på i forhold til en mer aktiv bruk av reservestyrkene her hjemme.

1.7 Prosjektets overordnede problemstilling

Den overordnede problemstillingen fra NROFs prosjektbeskrivelse lyder: “Hvordan forbedre relasjoner mellom Forsvaret og næringslivet?”. Med denne problemstillingen ønsker NROF å se om det finnes utfordringer i forholdet mellom forsvar og sivilt arbeidsliv, og om disse kan ha noe å si for rekrutteringspolitikken. ”Problemstillingen må sees i lys av omstruktureringer innad i forsvarsorganisasjonen” (NROFs prosjektbeskrivelse, vedlegg 1).

⁷ For mer utfyllende informasjon om *Employer Support*, se rapportens kapittel 2, om bakgrunn og kilder.

Spørsmål oppdragsgiver ønsker svar på:

- Er det mulig å praktisere kortere eller lengre fravær fra arbeidsplassen for å kunne tjenestegjøre/øve i Forsvaret?
- Hvis det foreligger kontraktsforhold mellom Forsvaret og reservepersonellet:
 - Hvilke problemstillinger ser arbeidsgiver?
 - Og hvilke problemer ser arbeidstaker?
- Kan eventuelle belastninger mellom arbeidsgiver/-taker reduseres?
- Kan tiltak som å endre innhold i, eller omfang av tjenesten redusere eventuelle belastninger?
- Kan forbedret kommunikasjon mellom Forsvaret og arbeidslivet redusere eventuelle belastninger?
- Hvilke tiltak innen informasjon og kommunikasjon kan gi positiv uttelling for begge parter?

1.8 Avgrenset problemstilling

På bakgrunn av NROFs prosjektbeskrivelse har prosjektgruppen avgrenset spørsmålet til å omhandle soldater i HVs Innsatsstyrke som har sivilt arbeid til vanlig. Ved å undersøke de mulige utfordringene som oppstår for denne spesifikke gruppen soldater, ønsker prosjektgruppen å se på hva som kan gjøres for at det skal bli enklest mulig å være innsatsstyrkesoldat samtidig som man er i sivilt arbeid.

Prosjektgruppens avgrensede problemstilling er:

”Hvilke utfordringer oppstår når Innsatsstyrken i Heimevernet skal kombinere sivilt arbeid med militær trening og mulige utenlandsoppdrag eller lengre nasjonale oppdrag?”

I tillegg har prosjektgruppen definert noen underspørsmål, som skal besvares gjennom rapporten:

- Hva lærer soldatene gjennom treningen?
- Er det soldatene lærer relevant i forhold til arbeidsplassen?

- Hvilken informasjon får arbeidsgiver på den ene siden, og arbeidstaker/soldat på den andre – og fra hvem, når det gjelder rettigheter, kunnskap og kompensasjon ved fravær på arbeidsplassen?

Selv om det ikke går direkte på rekrutteringsproblematikken, kan svaret på problemstillingen og underspørsmålene gi noen anbefalinger til hvordan denne delen av HV kan fortsette å tjenestegjøre for Forsvaret, samtidig som de er en nyttig ressurs i sine sivile jobber i arbeidslivet. Prosjektgruppen har ikke sett nærmere på erfaringer fra det å kombinere sivilt arbeid og utenlandsoppdrag, eller nasjonale oppdrag av lenger varighet. Men, prosjektgruppen mener likevel at rapporten vil kunne brukes i en større sammenheng ved å se på forslagene til tiltak i lys av aktive reserver generelt. Svaret på problemstillingen blir dermed av nytte for NROF i deres arbeid med å forbedre relasjonen mellom Forsvaret og det sivile arbeidslivet og å finne mulige sammenhenger som innvirker på rekrutteringen.

2.0 Bakgrunn og kilder for rapporten

Fordi prosjektet tar utgangspunkt i å se på en militær gruppe som ble opprettet for få år siden, er det naturlig å gå til planleggingsfasen for å finne bakgrunnsmateriale om Innsatsstyrken. I tillegg har det vært viktig å danne seg et bilde av hva som allerede er gjort i forbindelse med kombinasjonen militære forpliktelser og sivilt arbeid. I den forbindelse foreligger det en del forslag til tiltak med tanke på reservebefal, som til en viss grad kan overføres til soldatene i Innsatsstyrken.

Gjennom samtaler med oppdragsgiver, kontaktpersoner i NHO, Forsvarsdepartementet og HV-staben ble prosjektgruppen ledet til forskjellige skriftlige kilder. Kildene som prosjektgruppen har sett nærmere på redegjør blant annet for planer over hvordan reservister eller Innsatsstyrken skal kunne delta periodevist i militær trening eller oppdrag av lengre varighet.

2.1 Offisielle planer

Stortingsproposisjonene 1, 42 og 48 omfatter henholdsvis begynnende planer for omlegging av Forsvaret (St.prp. nr. 1), og langtidsmeldinger for periodene 2005-2008 (St.prp. nr. 42) og 2009-2012 (St.prp. nr. 48). I forlengelsen av disse proposisjonene har det vært aktuelt å se på Forsvarsministerens iverksettelsesbrev (IVB) til proposisjon 42 og 48, da disse inneholder mer konkrete beskrivelser av tiltak og planer enn proposisjonene gjør. Langtidsmeldingen i proposisjon 48 er basert på Forsvarssjefens studier fra 2007, samt kvalitetsreformen til HV. Kvalitetsreformen i HV er igjen basert på Langtidsmeldingen fra proposisjon 42, så disse henger tett sammen med hverandre.

Bakgrunns materialet har hatt dobbel nytteverdi i arbeidet med rapporten: 1) En oversikt over opprettingen av Innsatsstyrken og hvilke visjoner som lå til grunn for den, samt for planer framover og hva disse planene dekker med tanke på soldatenes velferd. 2) En forståelse av språket og prosessene som prosjektgruppen ønsker å henvende seg til i konklusjonen av prosjektarbeidet.

Langtidsplanene for Forsvarektoren handler hovedsakelig om effektivisering og nedbemanning av Forsvaret. For Heimevernets del betyr dette at styrken som tidligere talte 83 000 soldater, nå har blitt 45 000, der Innsatsstyrken utgjør opptil 5 000. 18 HV-distrikter har blitt til 13. Kvalitetsreformen til HV har hvilt på tre pilarer:

- 1) Personell: Heving av ferdigheter og kompetanse. Kjernefunksjoner skal bekles av stadig tjenestegjørende og trening skal økes for utdanning av befal og spesialister.
- 2) Materiell: Nytt og bedre materiell.
- 3) Utdanning/trening: Tilretteleggelse for mer og bedre trening av høy kvalitet (Kvalitetsreformen i Heimevernet, pkt. 1.3).

For prosjektgruppen har det vært spesielt viktig å se om tilretteleggelsen for mer og bedre trening har omfattet de utfordringene som kan oppstå når soldatene trenger fri fra sivil arbeid. Proposisjonene, iverksettelsesbrevene, Forsvarsstudien 2007 og Kvalitetsreformen i HV omtaler alle planer om å lette kombinasjonen familieliv og militær trening. Dette skal blant annet bidra til at militært personell lettere kan kombinere militærtjeneste med familieliv. Familie og pårørende skal i større grad inviteres inn i Forsvaret, slik at de får et bilde av hva militærtjeneste og militære yrker innebærer. Det er ikke eksplisitt fokus på kombinasjonen militærtjeneste og sivil arbeid. Det blir også fremhevet at en del av hovedprioriteringene for perioden 2009-2012 er å videreutvikle personalpolitikk og ledelse og ivareta medarbeiderne på en god måte. Det er imidlertid ingen deler av planene som tar uttalt hensyn til at deler av personellet innen Forsvaret er aktive kun i perioder, og dermed kan trenge spesiell tilretteleggelse. Med tanke på ønsket om at HV-soldater, på frivillig basis deltar i lengre nasjonale eller internasjonale operasjoner, vil prosjektgruppens problemstilling bli ytterligere aktuell. En operasjon av lengre varighet enn den årlige treningen til en Innsatsstyrkesoldat betyr mer fravær fra arbeidsplassen og en større mulighet for tilsvarende utfordringer knyttet til dette. Prosjektgruppen har ikke sett direkte på erfaringene rundt fravær i forbindelse med utenlandsoppdrag, men mener likevel at rapportens forslag til tiltak kan bidra til at også utfordringene rundt denne typer fravær kan bli lettere.

2.2 Employer Support

Employer Support er et begrep for arbeidet med å tilrettelegge kombinasjonen av militær trening og sivile jobber. Prosjektgruppen har sett nærmere på hva som er gjort i Storbritannia, der Ministry of Defence (MOD - deres Forsvarsdepartement) fører en kampanje de kaller Supporting Britain's Reservists and Employers (SaBRE). SaBRE henvender seg direkte til

sivile arbeidsgivere og reservepersonell, og tilbyr informasjon og opplysninger om rettigheter og krav på begge sider. Informasjonen finnes tilgjengelig på internett slik at arbeidsgivere og reserveoffiserer kan finne det de leter etter.⁸ I tillegg jobber SaBRE aktivt for å opplyse arbeidsmarkedet om hva det vil si å være en ”Supportive employer” (støttende arbeidsgiver). De arrangerer begivenheter der arbeidsgivere blir invitert for å se og lære hva det vil si å være en reserveoffiser og hvordan arbeidsplassen kan legge til rette på best mulig måte.

Det britiske systemet er en god inspirasjon til mulige tiltak i Norge. Prosjektgruppen har brukt tiltakene i Storbritannia som støtte i forbindelse med spørsmålsutforming i prosjektets intervjufase, samt i forslag til tiltak i rapporten.

2.3 Tidligere arbeid

Det har vært forsøk på en samarbeidsplattform mellom Forsvaret og næringslivet tidligere. Dette arbeidet ble utført av en forening som het Mars og Merkur, som ble avvirket i 2004. NROF overtok deres mandat og skal fortsette med arbeidet som bindeledd mellom Forsvaret og næringslivet, dog med en annen tilnærming. I 2003 kom det et forslag til tiltak fra Reservebefalsutvalget, som ga noen av de samme anbefalingene som prosjektgruppen har sett som nødvendige også for Innsatsstyrken. Reservebefalsutvalgets rapport inngikk i arbeidet med et nytt langtidsprogram for Forsvaret.⁹

Mars og Merkur

Foreningen Mars og Merkur ble stiftet 27. september 1982. Foreningen besto av ledere i næringslivet med militær bakgrunn og representanter fra Forsvaret, som deltok etter initiativ fra daværende Forsvarssjef. Formålet med å sette sammen en slik forening var i følge vedtektene:

- Å styrke kontakten mellom det norske forsvar og næringsliv og virke for gjensidig kjennskap til og forståelse for derved å styrke forsvarsviljen.
- Å medvirke til at offiserer som slutter i Forsvaret finner beskjeftigelse i næringslivet, avhengig av interesse og kompetanse.
- Å holde kontakt med offiserer som har gått over til næringslivet.

⁸ Nettstedet www.sabre.mod.uk er en informasjonsportal for arbeidsgiver og reservist. Begge parter kan lese seg opp på egenhånd, eller de kan finne informasjon om hvor de henvender seg for regionale kontaktpersoner som er behjelpelige med ytterligere informasjon og støtte. Videre tilbys det nyhetsbrev, case studies og sammendrag av relevant lovverk.

⁹ Fra regjeringens hjemmesider: http://www.regjeringen.no/nb/dokumentarkiv/Regjeringen-Bondevik-II/fd/233255/233893/reservebefal_-en_viktig_militaer.html?id=249463 (Hentet 20. november 2008).

- Foreningen var ikke partipolitisk og skulle samarbeide med tilsvarende foreninger i andre land.

Årsberetningen fra 1985/86 beskriver en aktiv forening. Mars og Merkur holdt seminar om sivil og militært lederskap som inneholdt innlegg både fra næringslivet og Forsvaret. Det var viktig for foreningen at både Forsvaret og næringslivet var orientert om hverandres ledelsesteorier og utvikling av lederskap (Årsberetning Mars og Merkur, 19. april 1985 – 28. april 1986). Foreningen så et behov for et felles forum der Forsvaret og næringslivet kunne holde kontakt, og de ønsket å være en plattform for dette.

Prosjektgruppen har sett på arbeidet til Mars og Merkur som et mulig forbilde for hvordan NROF kan videreføre den delen av deres arbeid som er aktuell i dag. Med tanke på økende bruk av reservepersonell, samt HV og spesielt Innsatsstyrkens deltagelse i militær trening og/eller operasjoner, er spesielt den delen av foreningens formål som omhandler å styrke kontakten mellom Forsvaret og næringslivet aktuell. Et felles forum for disse to institusjonene vil øke forståelsen for hverandre, samtidig som den enkelte soldat vil kunne nyte godt av at de samarbeider og forstår hverandre.

Reservebefalsutvalget

I 2002 ble det opprettet et utvalg av regjeringen Bondevik II, Reservebefalsutvalget, etter ønske fra Stortinget. Utvalget leverte en innstilling i april 2003, som ga konkrete forslag til tiltak for bruk av reservepersonell i fremtiden.¹⁰ Prosjektgruppen ser flere av tiltakene som aktuelle også for Innsatsstyrkens soldater.

Blant tiltakene ligger opprettelse av en kompetansedatabase, utforming av planer for kompetanseutvikling og rekrutteringstiltak innrettet mot familie og arbeidsgiver. I tillegg anses det som viktig å redusere belastningen for familie og øke forutsigbarheten for

¹⁰ Innstillingen ligger i sin helhet på regjeringens hjemmesider: http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/prm/2003/0031/ddd/word/177263-reservebefalsutvalget_290403.doc (Hentet 20. november 2008).

arbeidsgiver ved lengre tids fravær. Dette er også tiltak som gjennom NHO støttes av arbeidsgiversiden for å bedre arbeidsgivers forståelse av tjenesten.¹¹

I et samfunn hvor det blir stadig flere utdannings- og jobbmuligheter, vil rekrutteringen til Forsvaret kunne bli enda vanskeligere. Med økt bruk av militære styrker i utenlandsoppdrag, vil sviktende rekruttering sammen med økt behov for personell med ulike kunnskaper bli krevende for Forsvaret. I lys av dette ville de ovennevnte tiltakene kunne gi den enkelte soldat bedre mulighet til å kombinere de ulike rollene og kanskje også virke som en motiverende faktor. På den andre siden vil tiltak knyttet til bedre og mer omfattende informasjon til arbeidsgiveren øke forståelsen for hva tjenesten innebærer. Dette vil kanskje også bidra til å skape en større forståelse for betydningen av Forsvaret i samfunnet. I tillegg til at det vil kunne opparbeides større forståelse for den betydningen spesielt HV har nasjonalt, med hensyn til å beskytte mennesker og viktige samfunnsfunksjoner.

¹¹ Høringsuttalelse til Reservebefalsutvalgets utredning om det vernepliktige og utskrevne befalets oppgaver og funksjoner i det fremtidige Forsvaret, fra NHOs hjemmesider: <http://www.nho.no/jus/reservebefalsutvalgets-utredning-om-det-vernepliktige-og-utskrevne-befalets-oppgaver-og-funksjoner-i-det-fremtidige-forsvaret-article4266-81.html> (Hentet den 20. november 2008).

3.0 Metode

I et utredningsprosjekt er valg og arbeid med metode svært viktig. I utredningen brukes forskjellige forskningsmetoder, såkalt metodetriangulering (Thagaard, 2006, s. 16). Prosjektgruppen har foretatt en større kvantitativ undersøkelse av soldater i Innsatsstyrken, de som har svart på undersøkelsen vil heretter omtales som respondenter. Det er også gjort kvalitative intervjuer med soldater fra Innsatsstyrken, de som har deltatt i intervjuene omtales heretter som informanter. Videre har prosjektgruppen gjennomført noen få kvalitative intervjuer med arbeidsgivere som er berørt av prosjektets problemstilling gjennom å ha ansatte som er med i Innsatsstyrken.

3.1 Metodevalg

Det er et bevisst valgt å bruke en kombinasjon av kvalitativ- og kvantitativ metode. Å kombinere metoder har åpnet for muligheten til å se på problemstillingen fra flere sider. Den kvantitative delen av undersøkelsen har gitt svar på en del av problemstillingen, blant annet om det er utfordringer knyttet til å få fri fra arbeidet for å trene med Innsatsstyrken. Videre gir arbeidet med kvalitativ metode mulighet til å utdype og belyse svarene. Dette er gjort for å gi utredningen nødvendig tyngde i forhold til både oppdragsgiver og eventuelle andre som skal bruke rapporten.

I rapporten legges det mest vekt på den kvalitative delen av undersøkelsen. Dette gjøres fordi oppdraget i hovedsak går ut på å belyse problemene soldatene i Innsatsstyrken kan støte på. De utdypende svarene i de kvalitative intervjuene vil fortelle om hvorfor det er problemer, hvordan disse oppstår og hvordan de oppleves av soldatene. Det er også den delen det legges mest vekt på i analysen, der funnene sees opp mot teori og bakgrunnsmateriale som er hentet inn. Den kvantitative delen vil brukes mer som en støtte for det prosjektgruppen kommer frem til gjennom intervjuene. De kvantitative dataene er viktige for å kunne bekrefte eller avkrefte om utfordringene fra intervjuene er representative i forhold til Innsatsstyrken generelt.

Det å forholde seg til bakgrunnsmateriale på området har vært svært viktig i arbeidet med prosjektet generelt og er en viktig del av metoden. Bakgrunns materialet har vært brukt for å finne relevante spørsmål i undersøkelsene. Det har også blitt brukt for å avgrense

analysearbeidet til å omhandle de delene av soldatenes utfordringer som prosjektgruppen mener at nåværende offisielle planer ikke omfatter.

3.2 Kvantitativ metode

Kvantitativ metode brukes hovedsakelig til å kartlegge utbredelse av fenomener og holdninger ved å se på antall forekomster (Thaagard, 2006 s. 17). Prosjektgruppen ønsket hovedsakelig å finne ut om det faktisk *er* utfordringer knyttet til å få fri fra jobb for å trene med Innsatsstyrken. Om det hadde vist seg at flertallet av respondentene ikke hadde utfordringer med å få fri til trening med Innsatsstyrken ville dette hatt stor innvirkning på analysen i rapporten. En annen grunn til at det er gjennomført en kvantitativ undersøkelse er at en ønsker å si noe om omfanget av de eventuelle utfordringene. Prosjektgruppen hadde behov for erfaringer fra en bredere del av Innsatsstyrken enn det kvalitative intervju kunne gi, fordi det ikke foreligger noe tidligere innsamlet materiale om Innsatsstyrken. Det å ha et stort utvalg av respondenter var ønskelig fra oppdragsgiver sin side for å gi undersøkelsen mer tyngde.

Utvalg

Det har vært svært viktig å hente utvalget på riktig måte, da dette er nødvendig for å få brukbare resultater i en kvantitativ undersøkelse (Johannesen, Tufte og Kristoffersen, 2006, s. 207). I denne undersøkelsen har det vært viktig å finne respondenter som har en viss kjennskap til eller opplevelse med problemstillingen. Dette er fordi problemstillingen begrenser seg til en spesiell gruppe, nemlig soldater i Innsatsstyrken i HV. Disse blir dermed undersøkelsens *populasjon*, altså den gruppen det er ønskelig å si noe om. Utvalget av respondenter trekkes ut av denne populasjonen (Fostervold, 2004, s. 55). For at dette utvalget skal kunne si noe om populasjonen som helhet er det viktig at utvalget er representativt. Det vil si at det er en miniutgave av hele populasjonen, utvalget skal være en mindre kopi av populasjonen for å være representativt (Fostervold, 2004, s. 56). I den kvantitative delen av undersøkelsen har prosjektgruppen kun valgt å se på Innsatsstyrken i HV, og har dermed utelatt arbeidsgiversiden. Dette er gjort av praktiske hensyn, siden det har vist seg å være svært vanskelig å definere arbeidsgivere som populasjon. Gruppen er for stor og sammensatt til at en kan si noe generelt om den. Informasjon fra en slik undersøkelse ville dermed vært vanskelig å benytte. Da det kvantitative materiale heller ikke skulle være det viktigste materialet i rapporten ble dette valgt bort. Resultatet av dette er at prosjektgruppen ikke har

noe statistisk materiale som handler om hvordan arbeidsgivere opplever å ha ansatte fra Innsatsstyrken. Arbeidsgiversiden vil likevel bli tatt hensyn til i den kvalitative delen av rapporten.

For å få et representativt utvalg av Innsatsstyrkens soldater, er måten utvalget trekkes ut på viktig. Prosjektgruppen ønsket et så tilfeldig utvalg som mulig, dette innebærer at utvalget må speile populasjonen. Det finnes flere måter å få til dette på og sannsynlighetsutvalg er en av måtene. Da har alle i populasjonen like stor sannsynlighet for å bli med i undersøkelsen, hvem som trekkes ut er helt tilfeldig. Denne metoden garanterer ikke et representativt utvalg, men det gir et utvalg som er nært opptil dette. Metoden åpner også for generalisering. (Johannesen, Tufte og Kristoffersen, 2006, s. 208).

I prosjektets undersøkelse har det ikke vært mulig å foreta et fullstendig tilfeldig utvalg av hele populasjonen. Dette er fordi prosjektgruppen ikke har fått tilgang til ubegrenset mengde informasjon om alle medlemmene i Innsatsstyrken. Prosjektgruppen har derfor vært avhengig av at andre har hjulpet til med å finne kontaktinformasjon og har derfor ikke selv kunnet plukke utvalget. Tidspress i arbeidet med undersøkelsen gjør at utvalget ikke kunne gjøres på noen annen måte og bør derfor kunne sees som tilfredsstillende. Helt konkret har utvalget vært trukket ut gjennom at prosjektgruppen har fått tilgang på lister med e-post adresser til medlemmer i Innsatsstyrken i fire forskjellige HV-distrikter i forskjellige deler av landet. Av disse er rundt to tredjedeler registrert med e-post, og de som er registrert med dette har fått undersøkelsen tilsendt.

Som nevnt finnes det flere måter å gjennomføre et sannsynlighetsutvalg på, men den begrensede informasjonen prosjektgruppen hadde tilgang på i denne undersøkelsen gjorde det mest hensiktsmessig å gjennomføre en form for "cluster sampling". Dette innebærer at en tilfeldig plukker ut noen klynger eller clusters av populasjonen, og så undersøker alle som er i denne klyngen (Fostervold, 2004, s. 81). Man kan kalle de tilfeldig utvalgte HV-distriktene for klynger. I og med at ikke alle i hver klynge fikk tilsendt undersøkelsen, men kun et utvalg i hver gruppe, kan metoden kalles "multistage sampling" (Bordens og Abbott, 2007, s. 256). I multistage sampling velger en først ut klynger tilfeldig og deretter utvalget i klyngene tilfeldig. Da utvalget innen hver klynge var basert på tilgang på kontaktinformasjon, og ikke

på fullstendig tilfeldighet, er det mulig å kritisere utvalget på dette punktet. Dette kan føre til at utvalget ikke er så godt som en kunne ønske seg, men det har vært eneste måte å gjennomføre på. Prosjektgruppen har gjennom denne måten å gjøre utvalg på forsøkt å skape seg et så nært representativt utvalg av populasjonen som mulig, dette er gjort for å kunne generalisere på bakgrunn av undersøkelsen, det vil imidlertid bli tatt hensyn til svakheter i utvalget i analysen.

Spørreundersøkelsen¹²

Under utforming av spørreskjemaet (vedlegg 5), ble det tatt utgangspunkt i prosjektets problemstilling og underspørsmålene. Gjennom å bruke underspørsmålene ble det laget fem temaer som spørsmålene ble kategorisert under. Det første er "A) Personalia", som tar for seg respondentens personopplysninger og kartlegger variabler. I analysen valgte prosjektgruppen å konsentrere seg om variablene rundt ansettelsesforhold. Ansettelsesforholdene ble delt inn i variablene privat og offentlig sektor, og herunder liten/mellomstor eller stor bedrift. Privat og offentlig ble skilt ut fordi det er forskjellige praksiser og regler for utbetaling av kompensasjon til soldatene. Videre ble det skilt mellom liten/mellomstor og stor bedrift fordi det kan være ulike utfordringer med tanke på at en liten bedrift har færre ansatte og mindre ressurser enn en stor bedrift som har flere ansatte og større ressurser.

De utvalgte variablene ble lest opp mot svar på de videre spørsmålene, som ble kategorisert under temaene "B) Arbeidsgiver", med spørsmål om respondentens forhold til arbeidsgiver og Innsatsstyrken, "C) Læring", med spørsmål om hva respondenten får ut av trainingen med Innsatsstyrken og om vedkommende får bruk for dette i jobben. Kategori "D) Informasjon", har spørsmål om informasjonsstrømmen mellom respondenten, HV og arbeidsgiver. Kategoriinndelingen er gjort fordi det da er enklere for respondenten å følge skjemaet (Bordens og Abbott 2007, s. 238) og dette kan igjen øke svarprosenten.

I analysearbeidet valgte prosjektgruppen å se bort fra en variabel som sorterer under ansettelsesforhold. Det var i utgangspunktet et poeng for prosjektgruppen å se om respondenter som er selvstendig næringsdrivende skilte seg ut i stor grad. Prosjektgruppen har imidlertid ingen sammenligningsgrunnlag i de kvalitative intervjuene. Spørreskjemaet indikerer at det ikke er store forskjeller i utfordringer for de selvstendig næringsdrivende i

¹² Prosjektgruppen møtte noen utfordringer i forbindelse med spørreundersøkelsen. Disse blir omtalt i rapportens kapittel 4, om etiske utfordringer.

forhold til vanlig ansatte. Også kategori "E) Utenlandsoppdrag" er blitt sett bort i fra i analysen. Prosjektgruppen ønsket med denne kategorien å se om det var noen forskjell på utfordringer ved militær trening noen ganger i året og lengre oppdrag for Forsvaret. Prosjektgruppen føler også her at grunnlaget for å kunne ta med dette i analysen er for tynt, fordi kun et fåtall av respondentene har vært på lengre oppdrag mens de har vært i Innsatsstyrken. Dette har sammenheng med at styrken er relativt nystartet. Under kategorien "A) Personalia" svarte respondentene også på hva slags type stilling han eller hun har, samt sivil status, eventuelt forsørgeransvar, alder og kjønn. Disse variablene har vist seg å ikke ha noen innvirkning på svarene i forhold til problemstillingen og ble også valgt bort i analysearbeidet.

Prosjektgruppen forsøkte å gjøre spørsmålene enkle å forstå ved å bruke så konkrete begreper som mulig (Fostervold, 2004, s. 76). Alle spørsmålene hadde svaralternativer, det var ingen åpne alternativer der respondenten kunne fylle inn med egne ord. I likhet med kategoriseringen, ble svaralternativene utformet med tanke på å gjøre det så enkelt som mulig å svare på spørreskjemaet, for igjen å få størst mulig svarprosent. Det ble også gjort for å gjøre det enkelt å sammenligne svarene på spørsmålene under analysen. Siden hovedvekten av undersøkelsen ligger i de kvalitative intervjuene så ikke prosjektgruppen det som nødvendig å ha åpne svaralternativer, da behovet for utdyping av svarene ble dekket i det kvalitative (Johannesen, Tufte og Kristoffersen, 2006, s. 224).

Bordens og Abbotts bok *Research Design and Methods* anbefaler at spørsmålene testes på en pilotgruppe før den blir sendt ut til alle respondentene. Prosjektgruppens spørreundersøkelse ble testet på en gruppe soldater som var på øvelse på Lutvann militærleir. Dette ga mange gode tilbakemeldinger. Blant annet var noen av spørsmålene uklare og noen spørsmål manglet én eller flere svarkategorier. Dette ble endret etter testrunden. Videre ble det utformet et informasjonsskriv, med informasjonen som trengs for å innhente informert samtykke. Skrivet inneholdt generelle opplysninger om undersøkelsen, hva den skulle brukes til og at det var frivillig å svare. Ved å delta ga respondenten tillatelse til at prosjektgruppen kunne bruke dataene som ble samlet inn, i rapporten.

Firmaet Easyresearch ble leid inn av NROF for å hjelpe til med det praktiske rundt utforming og utsending av spørreskjemaet. De administrerte utsendelsen på e-post til respondentene, en runde med påminnelse, samt innhenting og bearbeiding av materialet. Ved å få hjelp fra et eksternt firma til å administrere undersøkelsen fikk prosjektgruppen andre muligheter enn den ville hatt om undersøkelsen var gjennomført manuelt. Via e-post var det mulig å sende spørreskjemaet til et betydelig større antall respondenter enn prosjektgruppen ellers ville hatt kapasitet til. I underkant av 1 000 soldater i Innsatsstyrken mottok invitasjon til å delta. Det totale antallet medlemmer i Innsatsstyrken på landsbasis er rundt 4 000. Cirka en fjerdedel av soldatene hadde dermed mulighet til å delta. Av disse var det 40 prosent som svarte.

3.3 Kvalitativ metode

I en kvalitative delen av prosjektgruppens undersøkelse var det intervju og tekstanalyse som ble benyttet. I kvalitative intervjuer er det svært viktig å ha et bevisst forhold til spørsmålene som skal stilles, hvordan de stilles og hvem som skal svare på dem (Thagaard, 2006, s. 87). Dermed er begrepet utvalg like viktig i de to metodene, men hvordan utvalget bestemmes og hvordan det behandles er ganske forskjellig. Det samme gjelder utformingen av en spørreundersøkelse, eller intervjuguide, som er begrepet som brukes i kvalitative intervjuer. Situasjonen intervjuene eller undersøkelsen finner sted i er også helt forskjellig i de to metodene og dette påvirker bruken av materialet som hentes ut. For å ha mulighet til å sammenligne og bruke kvalitative og kvantitative data til å belyse hverandre tok prosjektgruppen utgangspunkt i mange av de samme variablene og spørsmålene i de to delene av analysen.

Utvalg og variabler

Der det i et kvantitativt utvalg er viktig at utvalget er representativt er det andre kriterier som gjelder når en skal velge ut informanter til en kvalitativ undersøkelse. Dette har med bruken av materialet å gjøre. I denne undersøkelsen har det vært avgjørende å kunne gå dypere inn i spørsmål som gjaldt informantenes forhold til sine arbeidsgivere når det gjelder informasjonsflyt, fravær og hva en lærer ved å være med i Innsatsstyrken, altså kompetanse. Prosjektgruppen gjorde et strategisk utvalg som innebærer at informantene som ble intervjuet måtte være med i Innsatsstyrken samtidig som de har sivile arbeidsgivere, fordi det er denne gruppen som har kjennskap til de potensielle utfordringene som problemstillingen omhandler (Thagaard, 2006, s. 53). Videre har det vært et ønske fra oppdragsgiver at begge parter i

saken, både soldat og arbeidsgiver, blir hørt (NROFs prosjektbeskrivelse, vedlegg 1). Dette har ført til at prosjektgruppen også ønsket å snakke med arbeidsgivere som har ansatte i Innsatsstyrken og dermed har kjennskap til eventuelle utfordringer. Målet var å se om informasjonen til arbeidsgiver er god nok, samt om tilretteleggingen til trening og kompensasjonen for den militære treningen er tilstrekkelig og hvor utfordringene eventuelt er størst i henhold til dette. Gjennom å se på situasjonen fra begge parters side har prosjektgruppen forsøkt å si noe om det største behovet for tilrettelegging eller forandring ligger hos arbeidsgiver, eller om man må gå til Forsvaret/HV for å ta tak i utfordringene.

I undersøkelsen ønsket prosjektgruppen i utgangspunktet å intervju seks soldater fra Innsatsstyrken, samt seks arbeidsgivere som har vært borti den aktuelle problemstillingen og som har arbeidstakere i Innsatsstyrken. Arbeidet med å finne informanter gikk gjennom flere forskjellige kanaler. Gode kontaktpersoner i NROF og HV-staben hjalp til med å finne mulige informanter, og et diskusjonsforum på internett ble også brukt for å komme i kontakt med mulige informanter. Videre har prosjektgruppen kontaktet arbeidsplasser der det har vært grunn til å tro at det jobber personell fra Innsatsstyrken. Dette har vært gjort på grunnlag av tips om konkrete arbeidsplasser, og mer generelle tips om bransjer og yrker fra forskjellige kontaktpersoner.

Det viste seg imidlertid å være vanskelig å få tak i nok arbeidsgivere som kjenner til problemstillingen og prosjektgruppen har på grunn av prioriteringer og tidspress måttet nøye seg med tre stykker. Det finnes per i dag ikke noen informasjon om hvor soldater fra Innsatsstyrken jobber. Dette gjorde at prosjektgruppen var nødt til å gjøre utvalg på bakgrunn av tilgjengelighet og at det ikke var mulighet til å gjøre et strategisk utvalg. Det vil si at det ble gjort et tilgjengelighetsutvalg på arbeidsgiversiden (Thagaard, 2006, s. 54). Dataene som er samlet inn vil likevel benyttes for å belyse problemstillingen – med forbehold. På den andre siden har det vært mindre problematisk å få tak i informanter fra Innsatsstyrken. Prosjektgruppen har gjennomført intervju med ni informanter herfra. Dette har innvirkning på analysen av materialet. Konklusjonene som blir trukket kan for eksempel ikke si noe særlig om arbeidsgivers syn på utfordringene, annet enn gjennom inntrykket arbeidstaker/soldaten selv har fått av sin arbeidsgiver.

Siden det var ønskelig å bruke materialet fra kvalitative og kvantitative undersøkelser om hverandre har prosjektgruppen tatt hensyn til flere kriterier når det gjelder å finne informanter og kategorisere dem. Det ble tatt utgangspunkt i variablene som er lagt inn i første del av den kvantitative undersøkelsen. Prosjektgruppen ønsket derfor å intervju informanter fra både offentlig og privat sektor, og fra små, store og mellomstore bedrifter, både på arbeidsgiver- og arbeidstaker/soldat-siden. Det var også viktig at det var informanter med noe forskjellig stilling, der noen er vanlige arbeidstakere, mens andre er mellomledere og ledere med og uten personalansvar. I tillegg til de nevnte utfordringene på arbeidsgiver-siden, viste det seg å være utfordrende å fylle hele spekteret av de variablene prosjektgruppen hadde sett for seg på forhånd.

Når det gjelder utvalget av soldater fra Innsatsstyrken har ikke prosjektgruppen lyktes i å få tak i informanter som jobber i små offentlige virksomheter eller små private bedrifter. Det betyr at vi ikke har fått mulighet til å gå dypere inn i om det er egne utfordringer som gjelder for disse. I det kvantitative materialet var det imidlertid en stor andel svar fra disse gruppene, så det var mulig å se om det var store forskjeller i svarene fra respondenter fra store og små bedrifter. Dersom svarene fra store og små bedrifter viste seg å være like i den kvantitative undersøkelsen, ville prosjektgruppen kunne ta høyde for at utfordringene som blir omtalt av informantene fra mellomstore og store bedrifter i de kvalitative intervjuene også kan ha gyldighet for små bedrifter.¹³ Prosjektgruppen gikk altså ut i fra et strategisk utvalg, men fikk ikke hele det utvalget som var ønskelig. Da undersøkelsen ble gjennomført på relativt kort tid var det heller ikke mulig å gjøre noe med utvalget eller å finne utvalg på andre måter enn det som ble gjort. Det foreligger likevel nok materiale til å belyse problemstillingen som oppdragsgiver ønsket på en tilfredsstillende måte.

Intervjuer og intervjuguide

I likhet med den kvantitative delen av undersøkelsen ble underspørsmålene til problemstillingen brukt som utgangspunkt for utarbeidelsen av en intervjuguide. Guiden er lagt ved rapporten (vedlegg 3). De samme temaene som ble tatt opp i spørreskjemaet ble belyst i intervjuene, og med det kunne resultatene lettere settes opp mot hverandre. Spørsmålene fra spørreskjemaet ble omarbeidet i forbindelse med den kvalitative delen, og

¹³ Dette blir det argumentert grundigere for på de punktene det gjelder i kapittel 5, analysedelen.

det ble satt opp oppfølgingsspørsmål til hovedspørsmålene, for å få mer utdypende svar (Thagaard, 2006, s. 87).

Når det gjelder arbeidsgiverne ble det utarbeidet en egen intervjuguide, med de samme temaene som spørreskjemaet og intervjuguiden for informantene i Innsatsstyrken, men vinklet mot arbeidsgivers opplevelse av situasjonen. En av hypotesene i undersøkelsen har gått ut på at en arbeidsgiver og en arbeidstaker har forskjellige prioriteringer og vektlegger kompetanse og innsats på arbeidsplassen forskjellig. Dermed kan utfordringene være annerledes hos de to partene. Denne intervjuguiden er også lagt ved rapporten (vedlegg 4).

De kvalitative intervjuene ble gjennomført som delvis strukturerte intervjuer. Men det er likevel informanten som har bestemt gangen i intervjuet (Thagaard, 2006, s. 85). Intervjueren har latt informanten fortelle sin historie og stilt spørsmål underveis, slik har intervjuet blitt mer som en samtale enn som et helt strukturert intervju. Intervjuet handler om Innsatsstyrkens forhold til arbeidsgiver, til det de lærer under trening med styrken og informasjonen de får om rettigheter til lønn, og fri fra arbeidsplassen.

Det var informanten som fikk velge hvor intervjuet skulle finne sted, og ved avtaleinngåelse ble det informert om at det var frivillig å delta samt at alle opplysninger om personen ville bli anonymisert. Dette ble gjentatt ved starten av hvert intervju for å forsikre at informanten hadde forstått dette. Underveis i undersøkelsen kom det frem at temaet som berøres i rapporten, altså fravær fra en sivil jobb i sammenheng med trening med Innsatsstyrken, har vært noe mer sensitivt en tidligere antatt. Det kan også være en av grunnene til at prosjektgruppen har hatt problemer med å skaffe informanter, da ikke alle synes det er greit å snakke om et problematisk tema.

3.4 Metodekritikk

Prosjektgruppen ønsket i utgangspunktet å være ytterst forsiktig med å generalisere situasjonen til de soldatene i Innsatsstyrken som har sivilt arbeid. Da det også viste seg at svarprosenten fra den kvantitative undersøkelsen ble betraktelig mindre enn forventet, ble dette ytterligere aktuelt. Likevel ønsket prosjektgruppen fremdeles at dataene fra den kvantitative spørreundersøkelsen skulle brukes for å underbygge de tendensene som har

dukket opp gjennom de kvalitative intervjuene. Dette kan fremdeles forsvares ved at det i analysen hele tiden tas høyde for svarprosenten når det gjelder konkludering og generalisering. I tillegg viser svarstatistikken veldig få avvik, det er klare tendenser hele veien, noe som underbygger prosjektgruppens hypoteser om hvilke utfordringer som er størst i forhold til kombinasjonen militær trening og sivilt arbeid.

Det har, som tidligere nevnt, hele tiden vært et poeng at hovedfokuset i rapporten generelt og analysen spesielt, skal være på den kvalitative delen av undersøkelsen der svarene er mer utfyllende og forklarende enn i spørreundersøkelsen på internett. Antall intervju med soldater i Innsatsstyrken er noe prosjektgruppen fant tilfredsstillende som grunnlag for å finne generelle trekk ved utfordringene til den aktuelle gruppen. Tilnærmingen til tekstene, som er utarbeidet på grunnlag av intervjuene, har vært temasentrert. Å nærme seg en tekst på en temasentrert måte, betyr at hver enkelt intervjuetekst deles opp og hver del betraktes alene eller sammen med tilsvarende deler fra de øvrige intervjuene. Dette kan bety at informantenes selvforståelse kommer dårlig til syne i de enkelte delene, og at den nye helheten som blir presentert er definert av forskeren uten at informanten har kontroll over gjengivelsen (Thagaard, 2006, s. 168). Prosjektgruppen har hele veien forsøkt å ta hensyn til dette ved å dele både intervjuguidene og selve intervjuene inn i tema. Informantene har fortløpende fått informasjon om at samtalen er delt inn i tema. Samtidig har det blitt tatt hensyn til ikke å være for bastant i inndelingen i intervjusituasjonen, slik at ikke spørsmålene skulle oppfattes som ledende.

4.0 Etiske utfordringer

I prosjektarbeidet har det vært etiske utfordringer å ta hensyn til gjennom hele prosessen, særlig med tanke på den kvantitative spørreundersøkelsen. Når man skal jobbe med et forskningsprosjekt, enten det er individuelt eller i gruppe, må man være bevisst på de etiske utfordringene som kan oppstå. I Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsfag og humaniora (NESH) sin "Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi" defineres forskningsetikk slik: "[E]t mangfoldig sett av verdier, normer og institusjonelle ordninger som bidrar til å konstituere og regulere vitenskapelig virksomhet." (NESH, 2006, s. 5). Det vil si at man har visse retningslinjer for hvordan man skal oppføre seg som forsker og hvordan man skal behandle materiale og informanter for å få et resultat som kan forsvares etisk. Prosjektgruppen har vært påpasselige med å gjøre alt korrekt i henhold til informert samtykke, anonymisering og gjengivelse av materiale basert på intervju. Thagaard legger vekt på at informanten skal ha mulighet til å trekke seg etter å ha fått nødvendig informasjon om forskningsprosjektet (2006, s. 23). Utfordringen her kan være at man må ha en viss balanse mellom informasjonen som gis for at informanten skal være sikker på hva han eller hun deltar i og hvor mye informasjon forskeren kan oppgi for å unngå å påvirke informantenes atferd (Thagaard, 2006, s. 23).

Gjennom hele prosjektet har eventuelle bekymringer blitt luftet i gruppesammenheng, og det har vært flere diskusjoner om etiske hensyn underveis i prosjektarbeidet. Det ønskelige var å unngå problemer av denne art, men dette viste seg å være vanskelig. I møte med etiske utfordringer og de reaksjoner som har oppstått i forbindelse med den kvantitative spørreundersøkelsen¹⁴, har det vært viktig å undersøke om det har blitt gjort noe som ikke er i samsvar med generelle etiske retningslinjer. Helt konkret har dette skjedd gjennom å snakke med aktuelle kontaktpersoner samt diskutert problemene fortløpende med oppdragsgiver og faglig veileder. Prosjektgruppen mener at det er gjort det beste ut av situasjonene som har oppstått, og har lært mye fra erfaringene som fulgte disse. Dette kapitlet vil omhandle de etiske retningslinjene prosjektgruppen har fulgt, problemene som har oppstått og hvordan de er blitt løst.

¹⁴ Se kapitlets punkt 4.1, om personvern og sensitive opplysninger.

4.1 Personvern og sensitive opplysninger

Hovedutfordringen etisk sett har vært personvern og tryggheten informantene og respondentene skal føle når de får en henvendelse fra en forsker. Noen av mottakerne av den kvantitative spørreundersøkelsen følte seg utsatt og identifisert av utenforstående da de fikk henvendelsen fra prosjektgruppen. I tillegg til å være fra en lukket militærkultur som det kan være vanskelig for utenforstående å henvende seg til korrekt, er det reelle sensitive opplysninger som har blitt håndtert. Soldater i Innsatsstyrken skal til en viss grad være anonyme for omverdenen på grunn av personellsikkerhet. De har tilgang til våpen og annet utstyr, og dersom uvedkommende får tak i personlige opplysninger kan dette bli et alvorlig problem. I verste fall kan det forekomme tyveri av våpen eller misbruk av personlige opplysninger.

Da prosjektgruppen bestemte seg for å ha en større kvantitativ undersøkelse gjorde oppdragsgiver oppmerksom på at den kunne nå ut til mange flere ved å sende ut invitasjon via e-post, fremfor manuelt oppmøte på for eksempel en treningssamling. Dette ga også muligheter for at utvalget skulle bli så representativt som mulig, som omtalt i kapittelet om metode. Derfor ble firmaet Easyresearch innleid til å ordne det praktiske og estetiske med en internettundersøkelse. For at dette firmaet skulle ha mulighet til å sende ut invitasjonene til soldater i Innsatsstyrken, var det nødvendig å sende over respondentenes kontaktinformasjon til dem. Siden e-postadressene var gitt til prosjektgruppen av HV-staben i største fortrolighet og under den forutsetning at en som student på Humanistisk prosjektsemester er bundet av taushetsplikt og forskningsetiske retningslinjer, ønsket prosjektgruppen i utgangspunktet ikke å dele denne informasjonen med utenforstående til prosjektet. Dette ble løst ved at det ble laget en taushetserklæring som Easyresearch måtte signere for å forsikre at kontaktinformasjonen ikke ble formidlet videre eller lagret i noen database. Prosjektgruppen utformet også et informasjonsbrev som ble lagt ved spørreundersøkelsen, med forklaring på hvem avsender var og hvorfor det var ønskelig at soldatene i Innsatsstyrken skulle svare på denne undersøkelsen. Videre poengterte informasjonsbrevet at det var fullstendig anonymt og ikke minst frivillig å svare på undersøkelsen.

Det prosjektgruppen ikke var forberedt på var at noen soldater i Innsatsstyrken reagerte svært negativt på henvendelsen. Problemet viste seg etter hvert å være at prosjektgruppen hadde fått

tilgang på soldatenes e-postadresser, uten at de hadde gitt samtykke til dette på forhånd. I tillegg vakte det oppsikt at henvendelsen var adressert til respondentene som soldater i Innsatsstyrken, samtidig som den kom fra en sivil avsenderadresse. Firmaet Easyresearch, med domenet «easyresearch.se» var avsenderadresse på e-posten. Prosjektgruppen fikk også tilbakemelding om at den vedlagte informasjonen var for dårlig og for uklar. Det ble da satt i gang med å forfatte et nytt, mer omfattende informasjonsbrev som ble lagt ved påminnelsen om å svare på spørreskjemaet. I dette informasjonsbrevet ble det henvist til HV-staben og til NROF, som soldatene kunne ringe til for å få bekreftet identiteten til prosjektgruppen og validiteten av spørreundersøkelsen og prosjektet. Prosjektgruppens kontaktperson i HV-staben var svært behjelpelig med å verifisere prosjektets gyldighet. Vedkommende sendte ut e-post til alle som hadde mottatt spørreskjemaet med forsikring om at deres personopplysninger ikke var blitt misbrukt, og at soldatene kunne ringe HV-staben dersom de hadde tvil om avsender eller andre spørsmål. NROF la i tillegg ut informasjon om både prosjektet og spørreundersøkelsen på sine nettsider.

Særlig i ett av HV-distriktene ble det i første omgang mye oppstyr rundt spørreskjemaet, og prosjektgruppen har i ettertid fått vite fra sikkerhetsansvarlig i dette distriktet at noen av soldatene umiddelbart fryktet at henvendelsen kunne være internettsvindel eller lignende, til tross for informasjonsskrivet som var vedlagt. På grunnlag av denne mistanken fikk soldatene i det aktuelle distriktet ordre om ikke å svare på spørreundersøkelsen før situasjonen var klarert.

Generelt har prosjektgruppen blitt møtt med stor forståelse og velvilje til å hjelpe. Dette gjelder alle ledd i prosessen, både fra oppdragsgiver, kontaktpersoner og informanter. Prosjektgruppen var imidlertid ikke forberedt på at den militære etiketten var såpass annerledes enn forventet. Forsvaret har et eget ”stammespråk” og klare oppfatninger om hvordan kommunikasjonen innad bør være. Prosjektgruppen følte selv at praktiske og nødvendige hensyn var tatt i forbindelse med spørreundersøkelsens invitasjon, men ser i ettertid at tidspress i kombinasjon med uvitenhet førte til at noen grenser ble tråkket over. Prosjektgruppen burde i samarbeid med HV-staben ha bedt om soldatenes samtykke til å bruke e-postadressene deres før invitasjonen til å delta i spørreundersøkelsen ble sendt ut, i

tillegg til at mottakernes nærmeste overordnede burde blitt varslet slik at de var forberedt dersom noen av soldatene hadde spørsmål vedrørende henvendelsen og prosjektet.

4.3 Tolkning og fremstilling

Det kan oppleves som et overgrep mot informanten om prosjektgruppen fremstiller tolkningen som om det var informantens egen forståelse av sin situasjon (Thagaard, 2006, s. 189). Denne rapportens konklusjoner av tolkningen går imidlertid på de store linjene i utfordringene. Den enkelte informants opplevelser brukes for å eksemplifisere spesifikke situasjoner, og variablene som informantene representerer vil bli satt opp mot deres oppfatning av situasjonen. Dette gjøres ikke eksplisitt på hver informant i analysen, nettopp for å motvirke følelsen av at prosjektgruppen snakker på vegne av informanten.

4.4. Anonymisering

Dataene fra spørreskjemaet er helt anonyme og svarene kan ikke spores tilbake til respondentene. Prosjektgruppen har ikke oppbevart kontaktinformasjonen den har hatt tilgang på elektronisk, og har slettet all informasjon av denne typen etter at arbeidet ble ferdigstilt. Videre er ikke HV-distriktene som respondentene tilhører identifisert. I de kvalitative intervjuene ble det ikke notert navn, HV-distrikt eller navn på arbeidsplass, da dette hadde kunnet gå ut over anonymiseringen. I arbeidet med tekstanalysen av de kvalitative intervjuene fikk informantene hvert sitt nøytrale kallenavn, «Soldat», med nummereringen 1-9 i tilfeldig rekkefølge. I analysen blir de kun omtalt med dette kallenavnet. Prosjektgruppen unngikk å intervju arbeidsgiver og arbeidstaker fra samme arbeidsssted, selv om dette førte til at tilgangen på arbeidsgivere ble ytterligere vanskelig, som beskrevet i kapittel 3. Dette er gjort for å unngå at arbeidsgiver og arbeidstaker skal kunne identifisere hverandre i rapporten.

I analysen har det først og fremst vært viktig at informantenes arbeidsgiver ikke skal kunne gjenkjenne sin ansatt i intervjuene med soldater fra Innsatsstyrken, og omvendt – at soldaten ikke skal kunne gjenkjenne sin arbeidsgiver i intervjuene med arbeidsgivere. Dette betyr at det finnes deler av intervjuene som ikke kan gjengis i analysen, fordi dette ville kunne røpe informantenes identitet. Det gjelder også elementer som har hatt noe å si for tolkningen av materialet. I disse tilfellene har prosjektgruppen forsøkt å gjengi hovedpoenget, slik at argumentasjonen rundt konklusjonene likevel kommer frem.

I gjengivelsen av de kvalitative intervjuene har prosjektgruppen tilstrebet å omtale informantene kjønnsnøytralt. Der det har vært vanskelig eller unaturlig å omtale informanten som ”Soldat 1-9”, ”informanten” eller ”soldaten” blir informanten for enkelhets skyld – og for å bevare flyten i språket – omtalt som ”han”. Informantene er i all hovedsak menn, og for å bevare anonymiteten til den marginale andelen kvinner som er intervjuet, vil ”han” være gjennomgående for alle informantene. Prosjektgruppen har som tidligere nevnt valgt å se bort fra kjønn som variabel i prosjektet. Omtalen av informantene som ”han” er imidlertid ikke gjort for å utelukke kvinner fra problemstillingen. Det er av rent praktiske årsaker, og basert på den mannlige overvekt i militæret og i Forsvarssektoren generelt.

I omtale av intervjuene med arbeidsgivere, har prosjektgruppen benyttet seg av samme nøytrale kallenavn, ”Arbeidsgiver 1-3”. Også her er alle arbeidsgivere omtalt som ”han” der det har vært nødvendig.

4.5 Prosjektgruppens posisjon

Dette prosjektarbeidet har først og fremst vært en læringsprosess, og man må regne med å gjøre noen feil og å møte motstand. I ethvert prosjektarbeid kan man møte uforutsette problemer slik prosjektgruppen har opplevd. Det var viktig for gruppen å løse disse problemene på best mulig måte, og samtidig huske å holde seg nøytral og kritisk til eget arbeid.

Prosjektgruppen har hele tiden ønsket å holde seg nøytrale både i forhold til oppdragsgiver, kontaktpersoner og informanter. Det har vært mye personlig kontakt med enkeltpersoner, men hele tiden har intensjonen vært at prosjektgruppen skal utføre arbeidet uten å bli påvirket av meninger utenfra. Alle medlemmene i gruppen er helt eller delvis utenforstående til miljøet som har blitt forsket på. Dette har vært opplevd både som befriende og som en utfordring. Det er vanskelig å sette seg inn i den språklige terminologien og ikke minst de normer som Heimevernet og Innsatsstyrken har. Samtidig mener prosjektgruppen at det å komme utenfra har bidratt til at det å finne frem til utfordringene i forhold til problemstillingens spørsmål har vært enklere. Det har vist seg at flere av informantene ikke tidligere har reflektert over at ting kunne vært gjort annerledes. Prosjektgruppen har i stor grad knyttet dette opp mot at de er midt inne i den situasjonen, i motsetning til prosjektgruppen som har sett det hele utenfra.

Det å undersøke noe som er relativt nytt og utforsket har vært spennende, men også svært krevende. Prosjektgruppen ønsker selvsagt å få et godt resultat både for egen del og for oppdragsgivers del, men noe av det viktigste har vært å holde seg nøytrale og kritiske til prosjektarbeidet. Balansen mellom oppdragsforskning som dette prosjektet er, og forskningsstyrt forskning er generelt viktig for at resultatet skal bli mest mulig nøytralt og korrekt (NESH, 2006, s. 29). Dette har blant annet betydd at prosjektgruppen hele tiden har tatt høyde for at resultatet av rapporten kan bli noe annet enn det oppdragsgiver ønsker med tanke på deres videre arbeid med problemstillingen.

5.0 Analyse

Med prosjektet var det først og fremst viktig å finne ut om det faktisk var knyttet utfordringer til det å kombinere sivil jobb med det å være med i Innsatsstyrken. Underspørsmålene til problemstillingen peker ut noen tydelige temaer. Prosjektgruppen har fulgt temaene i intervjuene og spørreskjemaet, og deretter i analysen, med det som Thagaard kaller en tematisk tilnærming til materialet (2006, s. 153).

Temainndeling

Temaet ”Arbeidsgiver” skal si noe om hvordan soldatene opplever arbeidsgivers holdning til Innsatsstyrken, fordi dette kan være opphav til utfordringer i forhold til å kombinere militær trening og sivil jobb. Prosjektgruppens hypotese var at arbeidsgivers forkunnskaper om Forsvaret er med på å påvirke holdningen til at en ansatt signerer med Innsatsstyrken. Temaet ”Fri” er sett på i forlengelse av arbeidsgivers holdning. Prosjektgruppen ønsket å se hvordan det har gått for soldatene når de faktisk trenger fri for å trene. Sett opp mot arbeidsgivers holdning til deltakelsen i Innsatsstyrken kan dette være med på å forklare hvorfor det har eller ikke har vært problematisk med fri til trening.

Fordi prosjektgruppen har jobbet ut fra en hypotese om at det er utfordringer knyttet til kombinasjonen av sivil jobb og militær trening, har det vært et poeng å se hva som kan være med på å kompensere for eventuelle problemer knyttet til fravær fra jobben. En mulighet prosjektgruppen har sett for seg er at dersom soldatene får bruk for det de lærer på trening i sitt sivile arbeid, vil det til en viss grad kunne veie opp for fraværet. Derfor har prosjektgruppen, som det kommer frem i underspørsmålene, hatt et ønske om å finne ut hva en soldat i Innsatsstyrken lærer på trening og dernest om denne kunnskapen er relevant for en sivil arbeidsplass. Det har også vært relevant å se på spørsmålet om lønn og godtgjørelse, da dette er noe prosjektgruppen så for seg som en annen kilde til utfordringer. Under de to siste temaene ”Læring” og ”Lønn og godtgjørelse” har det vist seg at det viktigste er at informasjonsstrømmen mellom Forsvaret, arbeidstaker og arbeidsgiver fungerer.

Analysen er delt inn i fire hovedtemaer: Arbeidsgiver, Fri, Læring og Lønn og godtgjørelse. Gjennom analysen vil det kvantitative og det kvalitative materialet hele tiden bli sett opp mot hverandre. Det kvalitative materialet er for enkelhets skyld satt opp i en enkel matrise

(Matrise 5.1). Matrisen beskriver hovedfunnene ved hvert tema, gjennom å liste opp erfaringene fra Soldat 1-9 i kolonner delt inn etter tema (Thagaard, 2006, 2. 155). Prosjektgruppen har brukt den som en støtte når den sammenligner det kvalitative med det kvantitative materialet. Delene fra matrisen vil hele tiden belyses av helheten fra de kvalitative intervjuene som er gjennomført og de vil problematiseres gjennom eksempler. Dette gjøres fordi prosjektgruppen har valgt en hermeneutisk tilnærming til materialet som analyseres. Det innebærer at en hele tiden ser den delen av materialet som skal analyseres i lys av helheten, og ikke glemmer at delene er med på å belyse det store bildet (Thagaard, 2006, s. 164).

Resultatene i den kvantitative undersøkelsen har blitt sett opp mot variablene størrelse på bedrift, respondentenes stilling og om bedriften er offentlig eller privat. I grafene gjengitt i rapporten har gruppen likevel valgt å vise totalen, fordi det har vist seg at disse variablene har gitt marginale utslag på svarprosenten. Dette vil bli kommentert fortløpende i analysen. Samtidig har ikke de kvalitative intervjuene gitt godt nok grunnlag for sammenligning av variabelen størrelse på bedrift, da hovedvekten av informantene jobber i store bedrifter eller virksomheter.

Matrise 5.1:

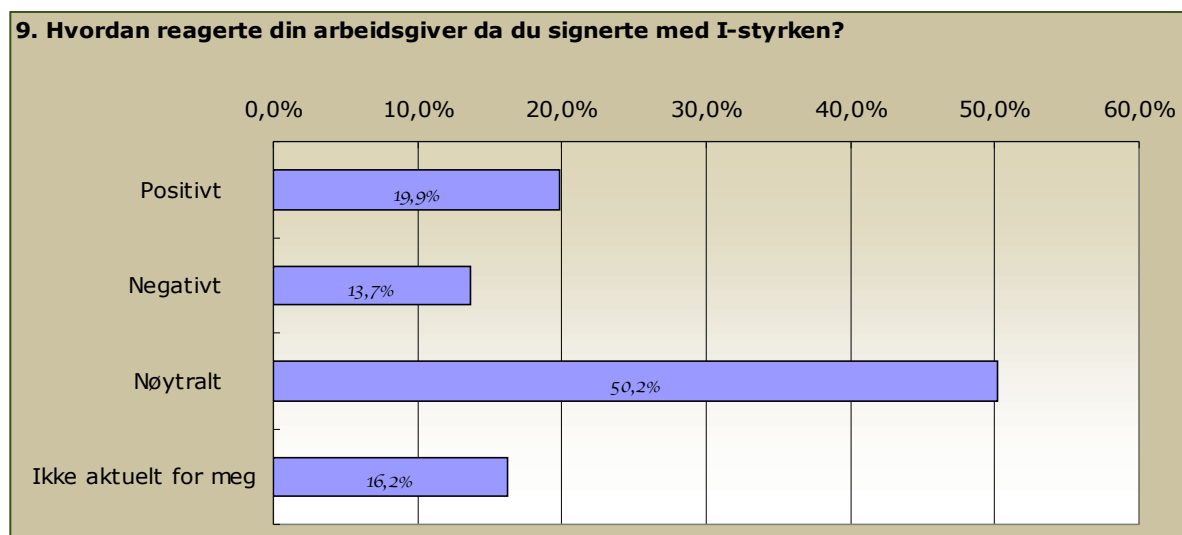
Spørsmål		Arbeidsgiver	Fri	Læring	Lønn og godtgjørelse
Variabler					
Soldat 1	Offentlig virksomhet (stor), vanlig ansatt.	Arbeidsgiver er positiv.	Det går bra å få fri.	Bruker ledererfaring. Får brukt jobberfaring i trainingen.	Beholder lønn (offentlig ansatt). Godtgjørelsen kunne vært bedre. Informanten er befall, og det blir til at han i praksis jobber en del gratis.
Soldat 2	Privat bedrift (mellomstor), vanlig ansatt.	Nåværende arbeidsgiver er positiv. Tidligere arbeidsgiver var negativ.	Arbeidsgiver legger til rette for fri.	Får brukt mye av det han lærer.	Får lønn fra arbeidsgiver under trening. Fornøyd med godtgjørelsen fra Forsvaret.
Soldat 3	Offentlig bedrift (stor), mellomleder med personalansvar.	Ingen reaksjon da han signerte med Innsats-styrken, har vært svært aktiv i HV før han ble med.	Aldri problematisk med fri.	Får brukt en del av det han lærer.	Beholder lønn (offentlig ansatt). Er relativt fornøyd med godtgjørelsen.
Soldat 4	Privat bedrift (stor), mellomleder med personalansvar.	Arbeidsgiver nøytral i starten, negativ etterhvert.	Kan være vanskelig å få fri.	Bruker noe av det han lærer.	Beholder ikke lønn, bruker fleksitid på jobben for å ikke miste penger. Synes godtgjørelse er dårlig.
Soldat 5	Privat bedrift (stor), mellomleder med personalansvar	Arbeidsgiver er nøytral.	Har ikke vært store problemer med å få fri til trening.	Får bruk for noe av det han lærer i forbindelse med jobben sin.	Beholder lønn. Synes godtgjørelsen er grei.
Soldat 6	Privat bedrift (stor), vanlig ansatt.	Arbeidsgiver er nøytral.	Ingen problemer med å få fri.	Kan til en viss grad bruke det han lærer.	Beholder vanlig lønn. Ikke fornøyd med godtgjørelsen.
Soldat 7	Privat bedrift (mellomstor), mellomleder med personalansvar.	Arbeidsgiver er nøytral.	Ikke problemer med å få fri.	Får brukt mye av det han lærer.	Beholder lønn. Synes godtgjørelsen er grei.
Soldat 8	Offentlig bedrift (stor), vanlig ansatt.	Arbeidsgiver er svært negativ.	Store problemer med å få fri. Bruker ferie.	Får bruk for det han lærer.	Beholder ikke lønn (selv om han er offentlig ansatt). Er fornøyd med godtgjørelsen.
Soldat 9	Offentlig virksomhet (stor), mellomleder med personalansvar.	Arbeidsgiver er nøytral.	Aldri problematisk å få fri til trening.	Får bruk for deler av det han lærer.	Beholder lønn (offentlig ansatt). Fornøyd med godtgjørelsen.

5.1 Arbeidsgiver

Resultatene som kommer frem her er hovedsakelig basert på hvordan soldatene i Innsatsstyrken selv har opplevd reaksjonen fra arbeidsgiver. Dette er fordi det, som tidligere nevnt, ikke ble gjennomført et tilfredsstillende antall intervjuer med arbeidsgivere. Ved å sette de intervjuene som er gjort av arbeidsgivere opp mot inntrykket som soldatene har fått, har prosjektgruppen likevel dannet seg et bilde av hvorvidt arbeidsgivers holdninger og kjennskap til Innsatsstyrken eller Forsvaret generelt påvirker utfordringene som kan oppstå ved fravær.

Arbeidsgivers reaksjon

I matrisen fremkommer det et ganske blandet bilde av de reaksjonene soldatene er blitt møtt med når de har fortalt arbeidsgiverne at de har signert med Innsatsstyrken. Matrise 5.1 er satt opp med variabler som viser om soldaten jobber i offentlig eller privat virksomhet, størrelsen på bedriften og hva slags stilling soldaten har. Det er en overvekt av arbeidsgivere som har holdt seg nøytrale, men variasjoner i reaksjonene kan ikke knyttes til variablene som er nevnt over. Hovedinntrykket fra Matrise 5.1, at arbeidsgiverne stort sett har reagert nøytralt, underbygges langt på vei når man ser på resultatene fra den kvantitative undersøkelsen. Det er viktig å huske på at tallene som legges frem her viser soldatenes oppfatning av sin arbeidsgivers holdning.



Graf 5.1

Som grafen viser, var det ganske nøyaktig halvparten av respondentene i spørreundersøkelsen som svarte at arbeidsgiveren reagerte nøytralt på at de signerte med Innsatsstyrken. Videre

svarte 19,9 prosent at arbeidsgiveren stilte seg positiv og 13,7 prosent svarte at arbeidsgiveren stilte seg negativ. I undersøkelsen var det også tatt med et svaralternativ som het ”ikke aktuelt for meg”. Det var for å fange opp studenter/arbeidsledige og selvstendig næringsdrivende, for å utelukke feilsvar. I og med at det er arbeidsgiverens respons som er av betydning, er resultatene av dette siste svaralternativet ikke tatt med i analysen.

I spørreundersøkelsen ble det foretatt en korrelering mellom arbeidsgivers reaksjon på den ene siden og bedriftsstørrelse og offentlig/privat virksomhet på den andre siden. Dette var fordi prosjektgruppen jobbet ut fra en hypotese om at dette var viktige variabler. Det kom derimot frem, i likhet med resultatet som viser seg i Matrise 5.1, at det ikke var noen større forskjeller i arbeidsgivers reaksjon fordelt på disse variablene. Gjennom intervjuene har prosjektgruppen imidlertid funnet at det kan være andre fellesnevner som forklarer reaksjonen til arbeidsgiver.

I intervjuguiden til arbeidsgivere var det satt opp et eget spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver og den ansatte har snakket om hva det innebærer å være med i Innsatsstyrken (vedlegg 4, punkt C). Av intervjuene fremgår det at arbeidsgiver i liten grad vet spesifikt hva det innebærer for arbeidsplassen at en ansatt er med i Innsatsstyrken. Av intervjuene kan en lese at Innsatsstyrken ikke er noe samtaletema på jobben, Arbeidsgiver 1 sier at det eneste som det snakkes om rundt dette er når noen er for sent ute med å levere innkallingen sin. Denne arbeidsgiveren er heller ikke interessert i å vite noe særlig om hva som foregår i Innsatsstyrken. Han tar heller opp et annet tema. Han ønsker seg en plan over når de ansatte skal på trening. En form for årsbasert oversikt over tidspunktene for treningen den ansatte skal gjennom er noe flere av informantene på arbeidsgiversiden etterspør. Arbeidsgiver 3 nevner spesifikt en plan på årsbasis, fordi dette ville lette planleggingen på arbeidsplassen. Dette er et mye viktigere poeng for arbeidsgiverne enn det å få økonomisk kompensasjon, til for eksempel vikarhjelp, fra Forsvaret. Det er ikke bare å sette inn en vikar, fordi dette krever opplæring og innføring i arbeidet, og det vil derfor ikke bøte på det at den ansatte er borte. Ved langsiktig planlegging kan arbeidsgiveren lettere planlegge arbeidet så jobben ikke er avhengig av den bestemte arbeidstakeren i de periodene vedkommende er borte.

Soldatens oppfattelse av arbeidsgivers reaksjon

Den nøytrale holdningen som fremgår i spørreundersøkelsen, underbygges også langt på vei av måten soldatene som er intervjuet opplevde arbeidsgiverens reaksjon på. Ut i fra disse intervjuene fremgår det at arbeidsgiverne helst ønsker at alle skal være på jobb i arbeidstiden. Soldatene opplevde, som intervjuene med arbeidsgiverne også indikerer, at det er veldig få av arbeidsgiverne som i særlig grad er klar over hva det innebærer å være med i Innsatsstyrken. Når de signerer får soldatene i Innsatsstyrken et skriv fra HV-staben (vedlegg 9), som de kan vise arbeidsgiver. I de kvalitative intervjuene forteller ingen av soldatene at de har brukt det for å informere arbeidsgiver om hva Innsatsstyrken innebærer. Men, de understreker likevel betydningen av informasjon rundt dette. Dette kan bety at soldatene føler at skrivet de får fra HV-staben ikke er godt nok til å bli brukt til å informere arbeidsgiver med. De aller fleste mener imidlertid at det er Forsvaret som må informere arbeidsgiver om hva det innebærer å være i Innsatsstyrken og hvilken kompetanse man opparbeider seg. Soldat 2, for eksempel, har selv funnet ut av sine rettigheter rundt det å få fri til å trene. Han kunne tenkt seg at det var HV som informerte hans arbeidsgiver om dette, slik at arbeidsgiveren var inneforstått med at sin ansatte hadde rett på fri til å trene. Ut i fra intervjuene med arbeidsgivere og soldater, kan det dermed virke som arbeidsgiverens og soldatens interesse for informasjon sammenfaller.

Den nøytrale holdningen medlemmene av Innsatsstyrken mener at arbeidsgiveren sin har, bunner i hvordan arbeidsgiveren i utgangspunktet reagerte da den ansatte signerte med Innsatsstyrken. Utfordringene har vist seg å være større i forbindelse med at soldaten trenger fri til trening, som neste avsnitt av analysen vil gå nærmere inn på.

Holdninger

Ut i fra intervjuene med arbeidsgivere kan det virke som om to forhold spiller inn på den nøytrale holdningen. På den ene siden er det slik at noen arbeidsgivere ikke har noe forhold til Forsvaret og dermed ikke vet hva det innebærer når deres ansatte forteller at de har signert med Innsatsstyrken. På den andre siden mener alle som er intervjuet at de skulle hatt mer informasjon fra Forsvarets hold. Disse punktene gjentar seg, og vil bli kommentert igjen under temaet Fri. Dersom det er slik at arbeidsgiveren ikke har noe forhold til Forsvaret, eller som Arbeidsgiver 2 sa ”I førstegangstjenesten var det lite å gjøre og det føltes ikke så nyttig”, kan det tenkes at ønsket om å sette seg ytterligere inn i forhold knyttet til Forsvaret, ikke er til stede. Manglende forkunnskap eller et negativt inntrykk av Forsvaret gjenspeiler et behov for

tydeligere informasjon om hva det innebærer for en arbeidsgiver å ha en ansatt som er med i Innsatsstyrken.

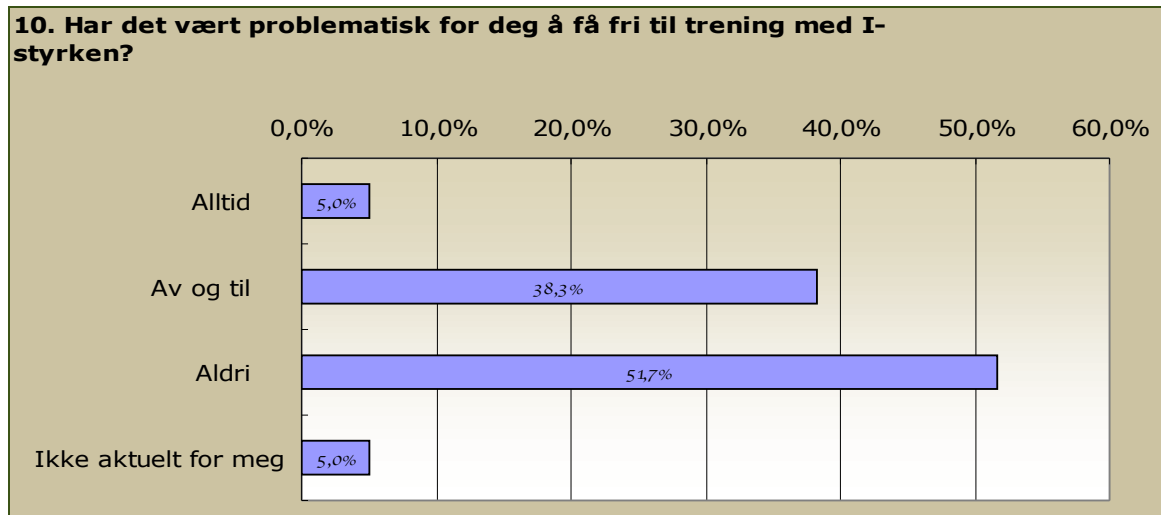
Med hensyn til lovverk har det kommet frem i intervjuene at det er noe variasjon i kjennskap til dette fra arbeidsgivers side. Dette er et punkt hvor mange soldater skulle ønske at arbeidstakeren visste mer og ikke minst fulgte opp det loven sier med hensyn til det å få fri og lønn. Et annet poeng i denne sammenheng er at det er utelukkende én informant, Soldat 9, som har nevnt militærutdanning og engasjement i Innsatsstyrken som noe positivt i sitt ansettelsesintervju hos arbeidsgiver, men han var rask med å påpeke at det ikke utelukkende var derfor han fikk jobben. Det virker som det blant noen av informantene fra Innsatsstyrken er en generell holdning om at deres deltakelse i Innsatsstyrken ble sett på som problematisk i utgangspunktet og at dette var noe de håpet at arbeidsgiver godtok. Et eksempel på dette er måten Soldat 4 forteller at han informerte arbeidsgiver om sitt engasjement i Innsatsstyrken på. Han sier at han ”pakket det fint inn” og leverte skrive som arbeidsgiver skulle signere på sammen med masse andre papirer. Han forteller dette i en spøkefull tone, men det virker som han sa fra på en noe forsiktig måte. Forsvarets utfordring i forhold til dette, ligger i å gjøre rettigheter rundt det å få fri synlig for både soldat og arbeidsgiver. Samtidig kan fokuset på fravær snus til noe mer positivt, ved å dokumentere hva soldaten tar med seg tilbake til arbeidsplassen. Fraværet kan man ikke gjøre så mye med, annet enn forbedret mulighet til å planlegge. Det siste er noe som går igjen i intervjuene med berørte arbeidsgivere, og også noe flere soldater selv har nevnt.

5.2 Fri

Denne delen av undersøkelsen belyser hvorvidt soldatene i Innsatsstyrken opplever problemer i forhold til å få fri fra sine sivile arbeidsgivere for å trene. Hensikten med å undersøke dette er å kartlegge om problemene oppstår i forhold til arbeidsgiveren og/eller arbeidsoppgavene.

Fravær

En gjennomgang av kolonnen ”Fri” i Matrise 5.1 viser at syv av ni informanter ikke har opplevd problemer. Det er utelukkende Soldat 8 som opplyser at han har store problemer med å få fri, og derfor bruker av ferien sin for å trene. Soldat 4 forteller at det kan være vanskelig å få fri til å trene. For de resterende syv er dette ikke et problemområde. En sammenligning med grafen fra den kvantitative undersøkelsen bekrefter inntrykket man får i matrisen.



Graf 5.2

Over halvparten svarer at de aldri har problemer med å få fri til å trene med Innsatsstyrken, mens 38,3 prosent har problemer av og til. Det er kun 5 prosent av de spurte som alltid har problemer med å få fri. Også i denne grafen har prosjektgruppen valgt å gå bort fra variabelen stor/mellomstor og liten bedrift da det ikke er grunnlag for å sammenligne dette med de kvalitative intervjuene. I tillegg har det vist seg at variabelen stor/liten bedrift ikke gjør noe betydningsfullt utslag, når den korreleres opp mot dette spørsmålet. Sett under ett betyr dette at det trolig ikke er av noen betydning hvorvidt soldaten jobber i en stor, mellomstor eller liten bedrift når det gjelder hvordan det oppleves å få fri fra jobben.

Når det gjelder variabelen offentlig virksomhet/privat bedrift viser Matrise 5.1 at det heller ikke her er noen store forskjeller i kolonnen "Fri". Dette blir bekreftet av den kvantitative undersøkelsen. 5,2 prosent av de spurte i privat sektor oppgir at de aldri opplever problemer, mot 5,4 prosent av de i offentlig sektor. Av de som oppgir at de opplever problemer av og til er det 39,3 prosent i privat sektor, mot 30,4 i offentlig sektor. Av de som aldri opplever problemer er det 54,9 prosent i privat sektor mot 64,3 i offentlig sektor.

I Matrise 5.1 kommer det frem at Soldat 8 har store problemer med å få fri til trening. Arbeidsgiver har sagt at han forbeholder seg retten til å sette foten ned i forhold til det å være borte fra arbeid. For informanten har dette medført at han må ta ut ferie for å få være med på trening. Hva som er de konkrete årsakene til at arbeidsgiver er så negativ til at denne

informanten skal få fri til å trene er vanskelig å si noe sikkert om. Igjen har prosjektgruppen sett en mulig sammenheng med arbeidsgivers holdning til Forsvaret. Informanten forteller blant annet at hans tidligere arbeidsgiver hadde erfaring fra Forsvaret, og aldri var negativ til militære øvelser. Implisitt i dette ligger det muligens at informanten mener at nåværende arbeidsgivers manglende kunnskap om Innsatsstyrken ligger til grunn for at han ikke ønsker at den ansatte skal være borte for å trene.

Soldat 4 forteller også at det kan være vanskelig å få fri til trening. Informanten forteller at han jobber sene kvelder for å ta igjen arbeid. Arbeidsoppgavene hopper seg opp og det er bare han som kan gjøre disse oppgavene på arbeidsplassen. I denne informantens tilfelle ser problemet med å få fri ut til og først og fremst henge sammen med arbeidsoppgavene hans. Informanten forteller også at han har fleksitid og derfor styrer en stor del av fraværet selv. Dette betyr at hovedproblemet ikke er å få fri, men å klare arbeidsoppgavene. Selv om soldater i Innsatsstyrken har rett på fri til trening betyr ikke det nødvendigvis at det er uproblematisk for alle, og grafen viser da også at 5 prosent alltid har problemer med å få fri. I intervjuene ser vi at dette kan ha sammenheng med arbeidsoppgaver.

Den kvantitative undersøkelsen bekrefter imidlertid den tendensen man kan se i Matrise 5.1: De færreste opplever problemer rundt det å få fri til å trene. I intervjuene påpeker Soldat 1, 5 og 9 at det ikke er vanskelig å få fri, fordi arbeidsgiver vet at arbeidstakeren har rett på fri for å trene. Soldat 9 sier at ”i det offentlige er det nedfelt i tariffen at man har rett på fri”. Dette er sannsynligvis en medvirkende årsak til at det er uproblematisk for mange å få fri fra arbeidsgiver når de trenger det. Et poeng som underbygger dette er at Soldat 8, som er den eneste av informantene som forteller at han har store problemer med å få fri, uttrykker usikkerhet rundt hvilke rettigheter han har og hva arbeidsgiver kan kreve. Dette er et eksempel på at mangelfull kunnskap om rettigheter, både fra soldatens side og fra arbeidsgivers side, kan bidra til å skape problemer rundt det å få fri til å trene.

Soldat 2, 3, 6 og 7 har heller ikke store problemer med å få fri, men nevner ikke eksplisitt loven som årsak til dette. Soldat 2 forteller at det er flere på leder- og mellomledernivå i bedriften som har positive erfaringer fra Forsvaret og på den måten er positivt innstilt. Bedriften har blant annet erfaring med ledere utdannet i Forsvaret, noe som har fungert bra.

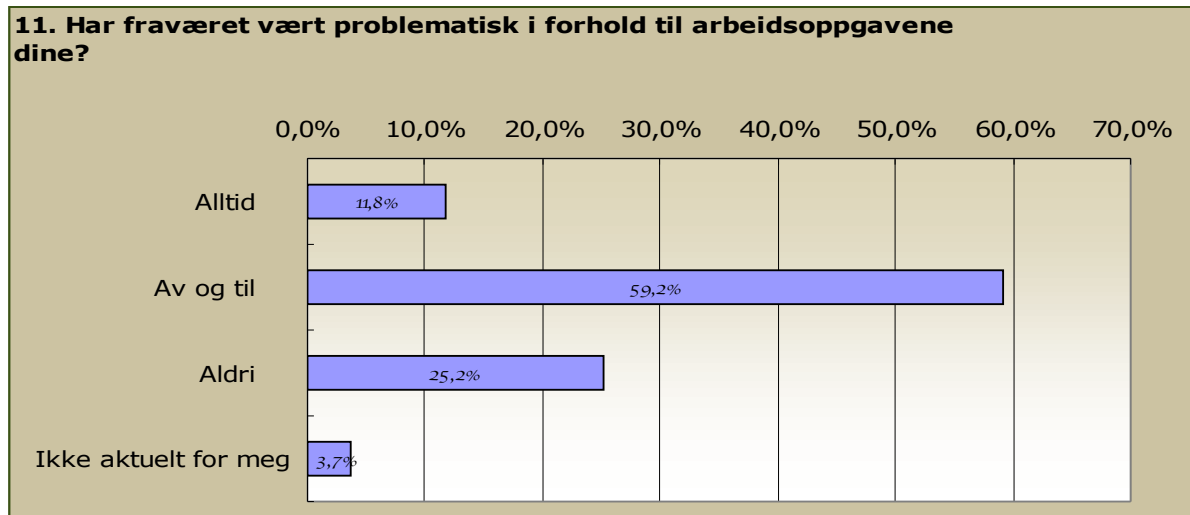
Soldat 7 begrunner også delvis at det er uproblematisk å få fri med at arbeidsgiveren hans har erfaring fra HV, og at det derfor virker som det er en viss forståelse for engasjementet. I tillegg til de to overnevnte årsakene blir også forholdet til arbeidsoppgaver nevnt som årsak til at det ikke er problematisk å få fri. Soldat 9 presiserte at arbeidsgiver har gitt uttrykk for at så lenge han gjør jobben sin vil ikke treningsfraværet være et problem.

For å få et klart bilde av problematikken rundt det å få fri, må det imidlertid sees i sammenheng med utfordringer i forhold til arbeidsoppgaver. Selv om en ansatt har lovpålagt rett på fri til å trene, betyr ikke dette at det lar seg gjøre å ta fri rent praktisk, eller at det er uproblematisk i forhold til den ansattes arbeidsoppgaver.

Fravær i forhold til arbeidsoppgavene

Soldat 9 fortalte at han gjør unna mye arbeid før han drar på trening, og tar igjen en del når han kommer tilbake. Dette med at arbeidsoppgavene skal gjøres unna, er noe som går igjen hos flere av informantene. Soldat 5 sier at han jobber litt ekstra før og etter øvelser for å ta igjen jobb slik at det ikke skal gå ut over arbeidsgiver. Det har ikke vært store problemer med å få fri til trening, utenom at jobben hopper seg opp. Soldat 7 forteller om lignende erfaringer. Han forteller at ”så lenge arbeidet på jobben blir gjort, og de ønskede resultatene blir levert er det ikke noe problem å få fri”.

I spørreundersøkelsen ble det også spurt om fraværet har vært problematisk i forhold til arbeidsoppgavene. Svarprosenten her gir et litt annet bilde enn på forrige spørsmål. Dette gir et bedre innsyn i hvordan fraværet oppleves for den ansatte, rent praktisk og i hvilken grad det er med på å skape utfordringer på arbeidsplassen.



Graf 5.3

Graf 5.3 viser at hele 59,2 prosent har opplevd fraværet som problematisk i forhold til arbeidsoppgavene av og til, altså betydelig flere enn de som har opplevd problemer med det å få fri til å trene. Dette resultatet sammenfaller med de kvalitative intervjuene – flere av informantene som nevnte at de ikke hadde problemer med å få fri til trening, fortalte at dette fordret at de gjorde unna arbeidsoppgaver. Disse informantene gjorde unna arbeid før og etter trening, samt at de så langt som mulig bruker avspasering og ferie til trening, der treningen ikke foregår i helger eller andre fridager.

Soldat 5 forteller at det å få fri til trening gjør at han føler litt på ekstra stress på jobben. Han sier at det fører til at han jobber ekstra før og etter øvelser for å ta igjen jobb slik at det ikke skal gå ut over arbeidsgiver. Soldat 7 forteller: ”Jeg jobber så mye at jeg som oftest avspaserer når det er trening. Dette har jeg valgt selv.” Når det gjelder arbeidsoppgavene må også Soldat 7 gjøre litt ekstra før trening, samt ta igjen litt etterpå for å komme à jour på jobben. Også Soldat 9 har lignende erfaringer. Denne soldaten gjør unna mye før han drar og tar det igjen når han kommer tilbake. Han gjør den samme jobben uansett hvor mye fravær han har, det er ingen som overtar jobben hans når han er borte. Soldat 4 har store problemer i forhold til arbeidsoppgavene sine som følge av fraværet. Denne informantet forteller at han jobber sene kvelder for å ta igjen arbeid. Arbeidsoppgavene hopper seg opp og det er bare han som gjør disse oppgavene. Dette beskriver han som en svært vanskelig situasjon: ”Det er et helvete egentlig”.

På den andre siden er ikke alle informantene i en slik situasjon at de er nødt til å ta igjen arbeid som følge av fraværet. Flere av informantene forteller at de ikke trenger å ta igjen arbeidsoppgaver, eller jobbe ekstra. Soldat 1 forteller at han har en type stilling som ikke innebærer at han må ta unna arbeid før han drar, og det er heller ikke noe som hopper seg opp fordi han har vært borte. Soldat 2 har heller ikke store problemer knyttet til fravær og arbeidsoppgaver – han forteller at så lenge innkallelsen til trening kommer 3-4 uker i forveien slik at han kan planlegge arbeidet sitt og omrokkere møter og lignende er fraværet ikke problematisk i forhold til arbeidsoppgavene hans. Når innkallelsen kommer brått på, 2 uker eller mindre, må han imidlertid oftere ta igjen arbeid som hopper seg opp eller i verste fall ta noen timer under selve treningen til telefonmøte og lignende. Soldat 6 har overhodet ikke noen problemer i forhold til sine arbeidsoppgaver. Denne soldaten jobber som vanlig både før og etter perioden, og har ikke noe arbeid som må taes igjen. I forkant av en trening sier han til sjefen at han må ha fri, så får han det. Informanten selv har inntrykk av at sjefen tror han er på repetisjonsøvelse, og han har ikke sett det som nødvendig å forklare at trening med Innsatsstyrken ikke er det samme som «rep».

For å kunne si noe mer om hvorfor noen av soldatene i Innsatsstyrken støter på problemer/utfordringer knyttet til fravær og arbeidsoppgaver, mens dette for andre er helt problemfritt, er det nødvendig å se nærmere på den type stilling som informantene har. Soldat 1 forklarer at han har en jobb som andre kan overta mens han er borte. Han nevner også at han vet han har en kompetanse som arbeidsgiver trenger og vil ha, derfor aksepterer de at han er med i Innsatsstyrken for å få beholde ham. Denne informanten har også mer fravær en det som er vanlig for en innsatsstyrkesoldat, imidlertid kan den type arbeid han har forklare hvorfor det ikke er problematisk med fraværet. Også Soldat 3 forklarte under intervjuet at det ikke var problematisk i forhold til arbeidsoppgavene fordi andre kunne gjøre jobben mens han var borte.

Type stilling, og hvorvidt noen andre kan ta over informantens arbeid mens han er borte, kan imidlertid ikke forklare hvorfor fraværet er uproblematisk i forhold arbeidsoppgaver for noen, mens det for andre er forventet at de skal ”jobbe inn” fraværet sitt. Det er trolig også andre faktorer som er gjeldende. Dette skal diskuteres nærmere i neste avsnitt. Det er også viktig å poengtere at det ikke ser ut til å være en direkte sammenheng mellom hvorvidt det er

uproblematisk å få fri og om det er uproblematisk i forhold til arbeidsoppgavene. Som analysen har vist er det flere av informantene som ikke har noen problemer med å få fri til trening som derimot støter på noen utfordringer rundt arbeidsoppgaver og fravær. Det er også et eksempel på det motsatte. Intervjuet med Soldat 8 kan illustrere dette. Han forteller at fraværet i forbindelse med øvelse ikke er noe problem i forhold til arbeidsoppgavene hans. De er flere som gjør samme type jobb og derfor er det ikke sånn at arbeidet hopper seg opp. Allikevel er arbeidsgiver svært negativ til fraværet. Det ser altså ikke ut til at det nødvendigvis er en direkte årsakssammenheng mellom spørsmålene ”Har det vært problematisk å få fri til trening?” og ”Har fraværet vært problematisk i forhold til arbeidsoppgavene dine?”.

51,7 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen oppgir at det aldri har vært problematisk å få fri til trening med Innsatsstyrken, mens på spørsmål hvordan det er å få fri i forhold til arbeidsoppgavene svarer bare 25,2 prosent oppgir at det aldri har vært problematisk. Ved å se på helheten i de kvalitative intervjuene, ser prosjektgruppen at hvorvidt det er problematisk i forhold til arbeidsoppgaver, også henger sammen med den type arbeid informanten har. Noen av informantene har en jobb som enkelt kan overtas av andre, og det er derfor ikke et krav at den ansatte må ta igjen det tapte. Andre informanter har en type jobb som innebærer at de har ansvar for at sine spesifikke ansvarsoppgaver blir gjort, enten de er borte på trening eller ikke. Det er i forhold til disse informantene at fraværet kan bli problematisk – hvis de til enhver tid må ta igjen for det tapte vil engasjementet i Innsatsstyrken i siste instans gå utover noe annet, fritid, familie og lignende. Her kan det være interessant å dykke litt dypere ned i materialet, og se nærmere på noen generelle holdninger. Også noen av de informantene som har arbeid som kan tas over av en vikar, føler på dårlig samvittighet ovenfor sine arbeidsgivere, og sine kolleger. Årsaken ser ikke ut til å være direkte pålegg fra overordnede, men en generell forventning fordi arbeidsgiver i utgangspunktet har vist fleksibilitet ved å la sin ansatte få fri. Noen informanter uttrykker det med å forklare at dette er ”hobbyen” deres og det skal ikke gå mer ut over arbeidsgiver enn nødvendig. Soldat 9 fortalte under intervjuet at han anså Innsatsstyrken som ”hobbyen hans”. Det samme gjorde Soldat 3, som utdypet med at han ikke synes hobbyen skulle gå mer utover arbeidsgiver enn nødvendig. Dette kan være med å belyse et essensielt problemområde; det er ikke det å få fri fra arbeidsplassen i seg selv som er hovedproblemet for de fleste, men det er den tidsklemmen de kommer i – når Innsatsstyrken

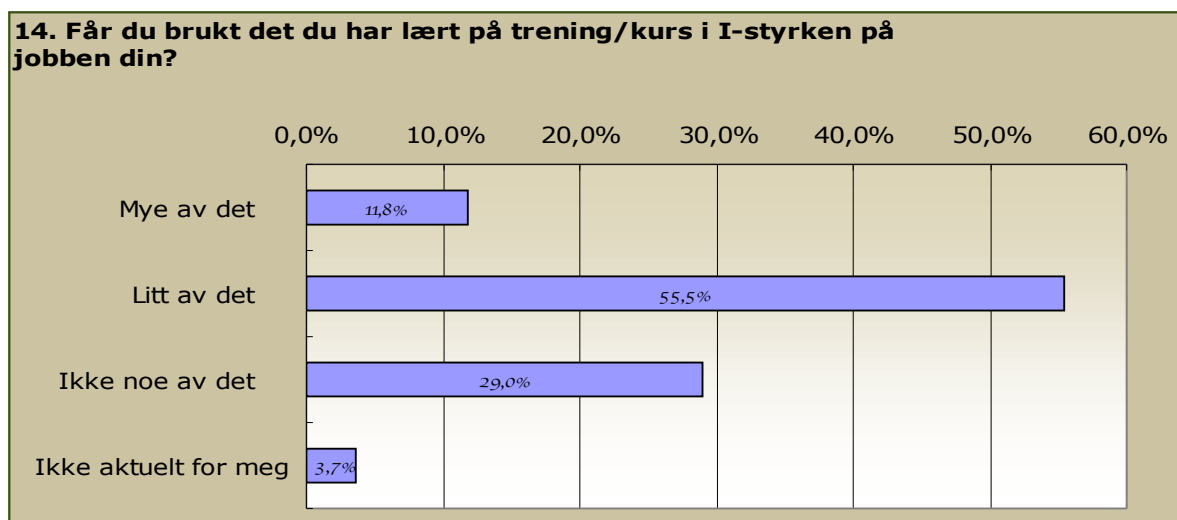
skal kombineres med jobb, fritid og familie. Det er ikke alltid jobben det går verst utover, men familien siden ”hobbyen” tar mye tid. Soldat 9 forteller at motivasjonen hans til å fortsette, er at det er ”jævla kult”. Informanten sier at det er familien som fraværet i første rekke går utover, og ikke arbeidet.

I de kvalitative intervjuene med arbeidsgivere som har ansatte i Innsatsstyrken, har viktigheten av varsel i god tid før de ansatte skal ha fri, blitt vektlagt. Arbeidsgiver 1 som jobber i en stor offentlig bedrift, forteller at vedkommende kunne tenke seg mer informasjon om hva de faktisk var innkalt til, ikke nødvendigvis hva de gikk gjennom, samt en oversikt over treningene den neste tiden så det ble lettere å planlegge fri fra jobben. Så lenge virksomheten får beskjed i god tid om når fraværet skal finne sted er det ikke noe problem at det er ansatte som er borte fra arbeidsplassen. I tillegg forteller arbeidsgiveren at de som er i Innsatsstyrken i hans bedrift ofte tar ut avspasering og ferie når de skal trene. Også Arbeidsgiver 2, som er sjef i en liten privat bedrift, legger vekt på muligheten til å kunne planlegge fraværet som det viktigste for ham. Han forteller også at det ikke er store utfordringer rundt den ansattes fravær, så lenge han får beskjed i god tid. Imidlertid ville det beste vært å få vite om fraværet ett år i forveien, slik at arbeidet kan planlegges i forhold til dette. Intervju med Arbeidsgiver 3, liten privat bedrift, bekrefter det de to foregående arbeidsgiverne har sagt; mulighet til å planlegge i god tid i forveien er det som er viktig når det gjelder fravær. Jo lenger tid i forveien, dess bedre.

5.3 Læring

Det har under temaet Læring vært et poeng å forsøke å finne ut om soldatene mener at de får brukt det de lærer i det militære på den sivile arbeidsplassen sin, altså om kompetansen har noen overføringsverdi. Videre har det vært et poeng om soldatene selv føler at arbeidsgiverne deres ser den kompetansen de får samt å finne ut om de kunne tenke seg at de hadde noen form for dokumentasjon på det de har lært. Her ser vi klare tendenser i Matrise 5.1, ved at alle som har blitt intervjuet sier at de får brukt noe, en del eller mye av det de lærer. Dette gjelder uavhengig av hvilken sektor informanten jobber i og hvilken type stilling vedkommende har. Alle informantene som er intervjuet og satt inn i matrisen arbeider i stor eller mellomstor bedrift. Det at alle er enstemmig på dette punktet innebærer at en kan se en relativt klar tendens mot at en kan lære ting i Innsatsstyrken som har overføringsverdi til en sivil jobb. I det videre materialet kommer det frem at dette kan være ting som lederegenskaper, evne til å

jobbe under press samt økte samarbeidsegenskaper. Tendensen som kommer frem her, underbygges av resultatene i den kvantitative delen av undersøkelsen.



Graf 5.4

Når prosjektgruppen har sett dette spørsmålet opp mot variabelen arbeidssted eller sektor viser det seg at det ikke er store variasjoner i svarene her, det er altså omtrent like mange, 56 prosent i privat sektor og 60 prosent i offentlig sektor, som mener de får brukt litt av det de lærer. Prosjektgruppens hypotese var at det ville være variasjon i svarene som ble gitt av disse to gruppene, da dette ikke er tilfelle ble det sett som mer hensiktsmessig å se på totalen i svarene. Det samme gjelder for variabelen type stilling. Siden disse variablene ikke viser store variasjoner i svarene de gir har prosjektgruppen altså valgt å se på totalt innsamlet materiale. Det samme gjelder for de neste to grafene som analyseres; Graf 5.5 og Graf 5.6.

I tallene som er lagt frem i Graf 5.4 ser en tydelig at flertallet mener at de får brukt noe eller mye av det de lærer på trening med Innsatsstyrken på jobben sin. Det er kun 29 prosent av de spurte som mener at de ikke får brukt noe av det de lærer, samt 3,7 prosent som mener spørsmålet ikke er aktuelt for dem. Det er altså til sammen 32,7 prosent som mener de ikke bruker noe av det de lærer.

En kan tenke seg at mange av respondentene har tenkt på skytetrening og overlevelsesstrategi når de ser dette spørsmålet for første gang. Dette kan henge sammen med at undersøkelsen

kommer fra en militær organisasjon som NROF og at respondentene er soldater i Innsatsstyrken. Det at undersøkelsen kommer herfra setter i gang et sett med assosiasjoner som kan påvirke svarene, gjennom at konteksten styrer hvilke assosiasjoner ordet skaper. Verbet *lærer* vil, i et spørsmål, skape andre assosiasjoner om det kommer fra NROF, i forbindelse med utdanning eller om undersøkelsen i dette tilfellet hadde vært prydet med NHO sin logo (Rommetveit 2000, s. 80). Dette kan være noe av grunnen til at det er litt over 30 prosent som mener de ikke får brukt noe av det de lærer, altså at læringen ikke har noen overføringsverdi. Det kan være vanskelig å si noe om dette da det blir en ren spekulering i svarene, men gjennom utførelsen av kvalitative intervju ble lignende spørsmål tolket på nevnte måte. Graf 5.4 over viser imidlertid at det er et stort flertall som mener de får brukt noe eller mye av det de lærer i Innsatsstyrken på jobben sin. Dette underbygges av Matrise 5.1. Alle informantene i den kvalitative undersøkelsen mener at de får brukt noe av det de lærer, mens 67,3 prosent av de som har svart på den kvantitative undersøkelsen mener det samme. Det er altså noe av det en lærer på trening med Innsatsstyrken som har overføringsverdi til en sivil jobb. I de kvalitative intervjuene har prosjektgruppen sett nærmere på hva denne kompetansen består i.

Hva lærer Innsatsstyrken?

Som soldat i Innsatsstyrken følger man en fastlagt kursrekke for å stige i gradene. Det første kurset alle må gjennom for å bli soldat i Innsatsstyrken er grunnkurs lederskap. Gjennom dette kurset skal det være opparbeidet visse egenskaper i ferdigheter som våpentjeneste, felttjeneste, fysisk fostring samt pedagogikk og ledelse, sistnevnte to emner er en relativt stor del av kurset (vedlegg 8). Ut i fra dette kan det være naturlig å tenke seg at det ikke er alt en lærer som vil ha like stor overføringsverdi til enhver arbeidsplass.

En egenskap som dukker opp hos flere av informantene er lederskap. Soldat 3 trekker frem ledertrening som noe særlig positivt fra Forsvaret og forteller at lederstilen her har endret seg de siste årene. Soldaten understreker at det er det mange som ikke vet og dermed heller ikke setter pris på. Han mener lederstilen er direkte overførbar til arbeidssituasjonen og nevner her intensjonsbasert lederskap som noe svært positivt. Dette er kanskje ikke en lederstil som de fleste forbinder med Forsvaret. Intensjonsbasert eller oppdragsbasert ledelse innebærer at en troppsleder for eksempel, kun får oppgitt målet for oppgaven som skal gjennomføres. I motsetning til det en forestiller seg i Forsvaret, nemlig at lederen hele tiden følger

kommandoer fra høyere hold, er det kun intensjonen ved oppdraget som oppgis, resten er opp til lederen. Dette stiller store krav til selvstendige refleksjon og problemløsning fordi lederen selv må finne ut hvordan oppdraget kan løses på best mulig måte. Samtidig må han klare å formidle dette til sine soldater noe som krever gode samarbeids- og pedagogiske evner.

Soldat 3 nevner videre flere lederutviklingsprogram som ikke fungerer på jobben, og at hans sivile arbeidsplass kunne hatt mye å lære av Forsvaret. Gjennom å være med på å utvikle kurs på jobben har soldaten overført denne kunnskapen til arbeidsplassen sin. Han virker slik som en stor ressurs for sin arbeidsgiver. Dette er en informant med mye erfaring fra Forsvaret, han har vært aktiv i HV i lang tid også før han ble med i Innsatsstyrken og er nok også preget av dette i måten han ser læringen her på. Informanten er likevel ikke alene om å mene at lederstilen i Forsvaret er god og at arbeidsplassen ofte ikke forstår dette.

Soldat 6 er relativt ny i Innsatsstyrken, med kun seks måneders erfaring herfra og et år med engasjement i HV før dette. Informanten mener likevel at lederskap er noe av det viktigste han har lært gjennom sitt engasjement til nå. Andre elementer i treningen, som kart og kompass, skytetrening og sanitet mener informanten ikke har stor overføringsverdi i det hele tatt. Dette blir understreket av Soldat 7, som legger vekt på at erfaring fra militær ledelse er noe som kommer godt med i den sivile jobben. Personaspektet, det å forholde seg til mennesker og kommunikasjonen mellom soldatene, er noe som oppleves som nyttig og lærerikt i forhold til jobben.

Det er altså slik at et stort flertall av de som har svart på spørreundersøkelsen mener at de får bruk for ting de lærer gjennom Innsatsstyrken på sin sivile arbeidsplass. Gjennom de kvalitative intervjuene kommer det frem at soldatene får personlig utvikling på flere plan gjennom treningen og at det å lede andre er en av egenskapene som i stor grad er overførbar til en sivil jobb. Det er også et poeng her at flere av informantene sier at de synes lederstilen i Forsvaret er bedre enn den de møter på sin egen arbeidsplass. Det har kommet frem at noen mener sjefer med erfaring fra Forsvaret er bedre ledere enn de som ikke har det.

Gjennom intervjuene med arbeidsgivere kommer det frem at informantene ser lederegenskapene de ansatte får gjennom sitt engasjement i Innsatsstyrken, uavhengig av

erfaring med militæret. Arbeidsgiver 1 har ingen erfaring med eller forhold til Forsvaret, men sier likevel at ledererfaringen den ansatte kommer med er en ressurs for dem på arbeidsplassen. Arbeidsgiver 2 har gjennomført førstegangstjeneste og vedkommende har i utgangspunktet ikke noe godt inntrykk av Forsvaret. Likevel sier informanten om arbeidstakeren som er med i Innsatsstyrken: ”Han kan ledelse og er en motivator på jobben.”. Dette kan tyde på at den kompetansen soldatene som er med i Innsatsstyrken kommer med blir lagt merke til på jobben, selv om arbeidsgiver ikke kjenner til Forsvaret eller har et godt inntrykk av dette på forhånd. Det er altså ikke bare personer med kjennskap til Forsvaret som kan se at det kan komme positive egenskaper ut av en slik type trening.

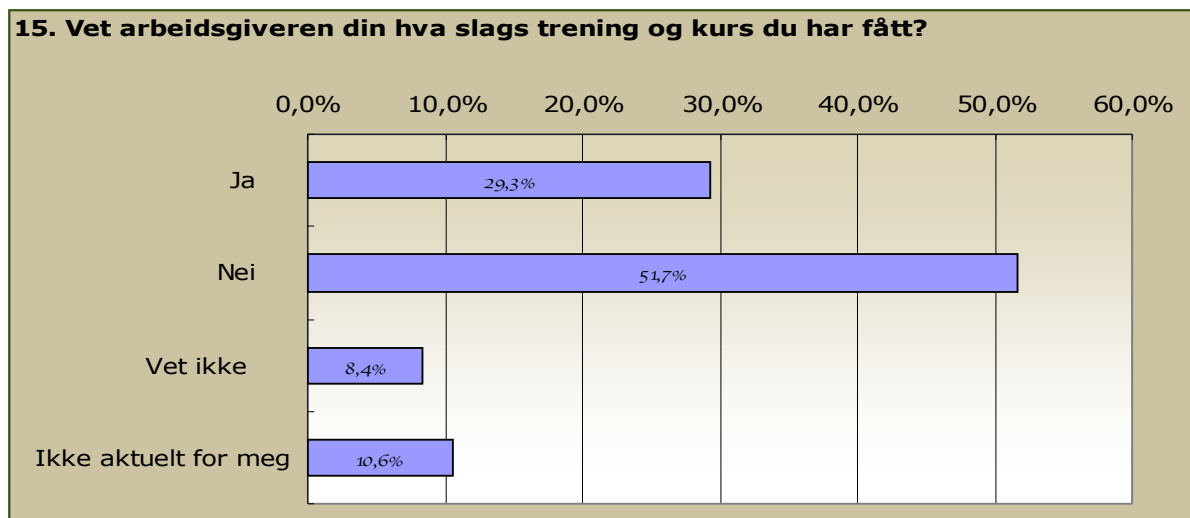
Noen av informantene har mange av de samme oppgavene i Innsatsstyrken som de har i sin sivile jobb. Det er naturlig at de føler at de får brukt svært mye av det de lærer på trening på jobb og at utvekslingen av kompetanse her får en vekselvirkning. Dette gjelder imidlertid kun utvalgte bransjer, av informantene i denne undersøkelsen er det særlig IT som skiller seg ut i så måte. Soldat 1 mener at faglig er det Innsatsstyrken som lærer av ham, siden han har så like oppgaver på jobben og Innsatsstyrken. Det er imidlertid ikke en slik direkte overførbarhet hos alle informantene, dette gjelder kun utvalgte bransjer og sektorer. Dermed er det ikke denne type egenskaper som det er lagt vekt på i undersøkelsen, en velger heller å ta for seg mer generelle ferdigheter som kan være relevant på tvers av bransjer. Lederskap er en slik egenskap. Soldat 9 understreker dette poenget på en god måte når han sier: ”Det blir lite romklarering på jobben”. Faglig får han ikke bruk for mye. Imidlertid får han bruk for det pedagogiske og erfaringsmessige. Informanten fremhever ting som lederskap og det å ta vare på sine ansatte – i tillegg sier vedkommende at han ”ville ha vært en fjott som leder uten Forsvaret” og ser absolutt nytten i forhold til sine arbeidsoppgaver. Her får vi understreket at selv med helt ulike oppgaver i Innsatsstyrken og på jobben, er det likevel er nyttig erfaring som kommer ut av treningen.

Andre egenskaper som flere av soldatene nevner som positivt er det å jobbe under press, og å samarbeide med andre. Soldat 2 var særlig opptatt av dette. Det virket også som informanten hadde reflektert mye rundt temaet. Vedkommende sa at mye av det de går gjennom på trening ikke nødvendigvis er direkte overførbart, men han la vekt på at det gjelder å ta det en lærer og klare å sette det inn i en annen situasjon. Man lærer andre måter å tilnærme seg problemer på

og andre refleksjonsmåter. Flere av informantene nevner også at dette er noe som kommer av seg selv fordi en må samarbeide med så mange forskjellige mennesker på en gang og at dette gir perspektiv.

Forhold til arbeidsgiver

Soldatene som er med i Innsatsstyrken mener altså selv at de får mye igjen for å være med som soldater og også at mye av det de lærer er overførbart til jobben. Likevel er det mange som sier at det er problematisk i forhold til arbeidsoppgavene sine, samt at de må bruke feriedager for å være med på treningen. En kunne tenke seg at det at de opparbeider seg viktig kompetanse kunne veie opp for fraværet som kommer med treningen. I spørreundersøkelsen ønsket vi å finne ut av om arbeidsgivere visste hva soldatene lærte på trening, også her er soldatenes svar talende og kan kanskje kaste lys over nevnte problem.



Graf 5.5

I Graf 5.5 ser vi at det er over 50 prosent av de som har svart som mener at arbeidsgiveren deres ikke vet hvilke kurs de har gått gjennom og hvilken trening de har fått. Nesten 30 prosent mener at arbeidsgiver vet dette. Det er et positivt tall fordi det betyr at i disse tilfellene har soldaten selv informert sin arbeidsgiver om kursene og treningen.

Ut av dette materialet kan en også lese at det ikke er stor del av arbeidsgivere som vet hva soldatene lærer på kursene og når de trener. Det er vanskelig å tenke seg at en arbeidsgiver som ikke vet hvilke kurs som er gjennomført skal ha mye kunnskap om hva kursene

innebærer. I dette tilfellet er det imidlertid viktig å være kritiske til tallene, da det er soldatene og ikke arbeidsgivere selv som har svart på dette. Det er dermed vanskelig å slå fast at arbeidsgivere ikke vet noe om kursene, men en kan allikevel slå fast at et flertall av soldatene som har svart på undersøkelsen ikke tror egen arbeidsgiver vet noe om kursene og treningen de har fått. Dette kan vitne om lite interesse eller lite kommunikasjon rundt dette på arbeidsplassen. Tallene i Graf 5.5 støttes også til en viss grad gjennom de kvalitative intervjuene som er gjennomført.

Soldat 3 sier at han ikke tror at arbeidsgiver vet hva han lærer i Innsatsstyrken, men at egenskapene hans likevel blir lagt merke til. Informanten nevner også at arbeidsplassen hans ikke investerer i kursing av de ansatte og derfor burde sette pris på og bruke kompetanse som de ansatte har opparbeidet seg fra annet hold. I hans tilfelle gjøres dette. Vedkommende har holdt flere kurs på jobben i sine fagfelt. Dette kan ha vært med på å synliggjøre kompetansen informanten sitter på. Det er også interessant at han sier at han ikke *tror* arbeidsgiver vet hva han lærer, det kan tenkes at det ikke er et samtaletema på arbeidsplassen. Det at det ikke snakkes noe særlig om dette på arbeidsplassen er noe som kommer opp i flere intervjuer med soldatene. Soldat 5 sier at han ikke tror arbeidsgiver vet noe særlig om hva han lærer, og dette er det heller ikke spurt om. Det kan virke som dette ikke er noe som tas opp fra soldatene sin side. Dermed blir heller ikke arbeidsgiver bevisst på hvilken kompetanse den ansatte innehar utenom det som går direkte på arbeidet. Uten informasjon er det svært vanskelig for en arbeidsgiver uten erfaring fra Forsvaret å vite noe om hva en soldat i Innsatsstyrken lærer.

På dette punktet er imidlertid ikke alle informantene like enige. Soldat 9 mener at hans militære engasjement var en av grunnene til at han fikk jobben han har i dag. Han har også tatt initiativ for å vise arbeidsgiveren sin hva det går ut på å være i Innsatsstyrken. På spørsmål om arbeidsgiver vet hva det innebærer å være med i Innsatsstyrken svarer han: ”Ja, til en viss grad”. Informanten har vist noen videoer av hva de driver med, vedkommende fremholder imidlertid at han ikke synes at arbeidsgiver skal vite for mye. Dette er et interessant poeng, som også understrekes av Soldat 2 som ikke ville fortelle mer enn at han var med i noe hemmelig og derfor ikke ønsket å informere sin arbeidsgiver om hva han gjorde i Innsatsstyrken. Det å fortelle arbeidsgiver om alt en gjør i Innsatsstyrken er likevel ikke det samme som å fortelle arbeidsgiver at en opparbeider seg bedre lederegenskaper og har trening

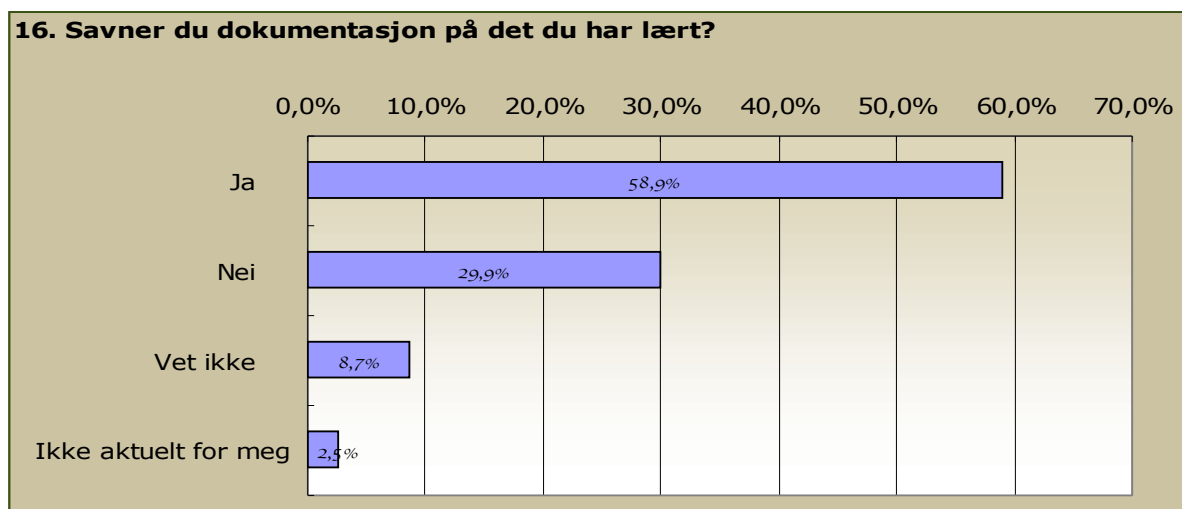
i å jobbe under press. Her må det også skilles mellom det å informere om generelle egenskaper som kan være relevante i mange situasjoner og å fortelle sin arbeidsgiver konfidensiell informasjon en får gjennom trainingen.

Gjennom intervjuene med arbeidsgivere kommer det frem at de ser lederegenskapene de ansatte får gjennom sitt engasjement i Innsatsstyrken. Arbeidsgiver 1 har ingen erfaring med eller forhold til Forsvaret, men sier likevel at ledererfaringen den ansatte kommer med er en ressurs for dem på arbeidsplassen. Arbeidsgiver 2 har noe erfaring fra Forsvaret, men kun førstegangstjeneste og vedkommende har i utgangspunktet ikke noe godt inntrykk av Forsvaret. Likevel understreker han sin ansattes gode lederegenskaper på jobben. Dette kan tyde på at den kompetansen soldatene som er med i Innsatsstyrken kommer med blir lagt merke til, selv om arbeidsgiver ikke kjenner til Forsvaret eller har et godt inntrykk av dette på forhånd. Her kan det altså tyde på at noen av soldatene har feiltolket sine arbeidsgivere. Det kan i alle fall se ut som at arbeidsgivere ser positivt på erfaringen som kommer av å være med i Innsatsstyrken, og at de ser at dette kan ha en verdi for dem selv om de ikke vet nøyaktig hvilke kurs den ansatte har vært igjennom. Soldatene som er intervjuet understreker betydningen av informasjon rundt dette, slik at trainingen kan få en viss verdi for arbeidsgiver også. De mener at det er Forsvaret som må informere arbeidsgiver om hva det innebærer å være i Innsatsstyrken og hvilken kompetanse man opparbeider seg og at dette må gjøres på et språk som sivile forstår.

Dokumentasjon

Det er altså et poeng her at soldatene mener at arbeidsgivere ikke vet noe særlig om hvilke kurs og training en får av å være engasjert i Innsatsstyrken, og dermed heller ikke vet hvilken kompetanse dette tilfører den ansatte. Soldat 8 tar opp et tema som har vært viktig å få frem i denne sammenhengen. Det er lite informasjon og dokumentasjon på det en faktisk lærer i Innsatsstyrken. Informanten sier at arbeidsgiveren hans ikke vet noe om hva han gjør og lærer på kurs og training. Han har ikke forsøkt å forklare, men han håper han får god dokumentasjon på de kursene han tar slik at han kan vise dette til arbeidsgiver. Informanten er relativt ny i Innsatsstyrken og har ikke gjennomført kurs enda. Han understreker her at det må være forståelig dokumentasjon. Det må stå noe om hva kursene inneholder på dokumentet, slik at arbeidsgiver kan se at han får noe tilbake ved å gi ham fri. Informanten har her satt fingeren på flere sentrale punkter i undersøkelsen. Både det at ikke alle kursene gjennomgår

dokumenteres fra Forsvaret sin side, og det at den dokumentasjonen som foreligger er skrevet med militær sjargong. Soldat 8 er ikke alene om å ønske seg mer dokumentasjon på det som faktisk læres gjennom Innsatsstyrken.



Graf 5.6

Som det går fram av Graf 5.6 er det hele 58,9 prosent som savner dokumentasjon på det de lærer. Dette kan tolkes på flere måter. Både at soldatene mener at det de lærer er såpass nyttig at en kunne tenke seg muligheten for å dokumentere det. Samtidig kan en tenke seg at det ville være lettere og mer profesjonelt å informere arbeidsgiver om nyervervet kompetanse gjennom å fremvise dokumentasjon på denne.

Det er også et poeng her at flere av informantene prosjektgruppen har snakket med understreker at den informasjonen som faktisk foreligger ikke er god nok. For det er ikke slik at soldatene i Innsatsstyrken ikke får noe som helst dokumentasjon på kursene de gjennomfører. Flere kurs i den tidligere nevnte kursrekken, dokumenteres med vitnemål og legges inn i et militært register. Dette kan man få utskrift av ved behov. Det er imidlertid flere kurs som blir holdt i de lokale HV-distriktene som ikke dokumenteres på samme måte. Kursbevisene som utstedes er relativt informative og inneholder en beskrivelse av det soldaten skal ha lært gjennom kurset (vedlegg 6). Det kan imidlertid se ut som flertallet likevel savner dokumentasjon på det de lærer. Flere ting kan være grunnen til dette. Soldat 8 ønsker seg, som nevnt, dokumentasjon som er forståelig også for en sivil arbeidsgiver. Det som står i eksamensbeviset inneholder en del militære forkortelser og beskrivelser som kan

være vanskelig å forstå for en sivil. Soldat 1 uttrykker også et ønske om mer personlig dokumentasjon på lederkunnskaper en opparbeider seg gjennom engasjementet i Innsatsstyrken. Flere av informantene poengterer at det er viktig at en arbeidsgiver uten erfaring fra militæret også må kunne forstå det kurset innebærer. Soldat 2 sier at han synes kursene er bra og lærerike, men han uttrykker ønske om bedre dokumentasjon som arbeidsgiveren kunne "forstå" og slik se hva som faktisk blir gjort under kursingen. En kan ut i fra dette si at dokumentasjonen som eksisterer per i dag kanskje er mest tilrettelagt for Forsvaret og kompetanseheving her. Det er kun tatt noe hensyn til en eventuell sivil arbeidsgiver og deres behov for tilrettelagt informasjon.

Likevel er det heller ikke på dette punktet alle informantene som har det samme synet. Soldat 3 mener at den dokumentasjonen som eksisterer i dag er mer enn bra nok. Informantens utspill tolkes likevel gjennom at han har lang fartstid fra militæret og er godt inni militært språk og forkortelser selv. Dette understrekes gjennom hans kommentar: "Alle forstår jo hva nivå 3 førstehjelp er". Ser en dette i sammenheng med hans militære bakgrunn kan en tolke hans utsagn som et eksempel på at en kan bli blind på informasjon som går på ens egen gruppe. Det er ikke like lett å sette seg inn i en utenforståendes perspektiv om man har vært lenge i et miljø.

En kan tenke seg at det at informasjonen skal være tydelig og forståelig også er viktig for sivile arbeidsgivere. Intervjuene med disse understreker også viktigheten av dette. Ingen av de tre arbeidsgiverne som er intervjuet er negative til mer og tydelig informasjon. Arbeidsgiver 2 sier at han godt kunne tenke seg dokumentasjon på det den ansatte hadde lært. Noe som kan tyde på at han ikke har sett noe dokumentasjon. Han sier at; "Det kan jo brukes i CV-en hans og vil være bra for både han og meg.". Arbeidsgiver 3 understreker også dette, han sier at om det hadde vært noe dokumentasjon kunne han hatt denne informasjonen i "mappa" til den ansatte og sett hva han kan når han har behov for det. Denne arbeidsgiveren har selv erfaring fra Forsvaret og mener at det har vært snakk om mer dokumentasjon her lenge uten at dette har blitt gjort noe med. Her er informanten ikke helt oppdatert på informasjon, det foreligger som nevnt dokumentasjon på flere kurs som gjennomføres i Innsatsstyrken. Det at ingen av arbeidsgiverne vet om dette og at det er et flertall av respondentene i undersøkelsen som etterlyser dette gjør at en kan tenke seg at det foreligger en informasjonsglipp fra Forsvaret sin

side. Det har muligens ikke vært informert godt nok rundt dokumentasjon på kurs og kompetanse opparbeidet gjennom Innsatsstyrken.

Gjennom de siste tre grafene og informasjon knyttet til dette ser en noen tydelige tendenser. Et stort flertall av soldatene som har svart på undersøkelsen sier at de får brukt erfaringer og læring fra trening med Innsatsstyrken i sin sivile jobb. Flertallet tror ikke arbeidsgiver vet hva de lærer på kurs og gjennom treningen, og en stor andel ønsker seg dokumentasjon på det de har lært. Det kan se ut som det er et misforhold her. Soldatene mener at de får brukt det de lærer og det kan tolkes som at denne kompetansen er viktig. Det kommer også frem fra informantene at nettopp lederkompetansen er noe deres egen arbeidsplass hadde trengt mer av. Gjennom dette kan det være grunn til å anta at bedre kommunikasjon rundt og dokumentasjon på hva en lærer, kunne medføre at en arbeidstaker som også er med i Innsatsstyrken ville blitt sett på som en ressurs på arbeidsplassen. Gjennom dette ville muligens noen av problemene rundt fravær fra arbeidsplassen veies opp av verdien ved økt kompetanse.

5.4 Lønn og godtgjørelse

Prosjektgruppens hypotese om temaet Lønn og godtgjørelse har gått ut på at dersom soldatene beholder lønn fra arbeidsgiver når de trener, er de mer fornøyde med godtgjørelsen fra Forsvaret. På den andre siden var tanken at de som mister lønn under fravær til trening, synes godtgjørelsen er for dårlig. Prosjektgruppen har også prøvd å finne ut om det er store forskjeller i praksisen om utbetaling av lønn mellom offentlige virksomheter og private bedrifter. I spørreskjemaet som ble sendt ut og de kvalitative intervjuene som har blitt foretatt har det vært spørsmål om soldatene får lønn under trening og hva de synes om godtgjørelsen fra Forsvaret. Disse spørsmålene har vært ledd i å kartlegge om dette har variert mellom offentlig og privat bedrift. Videre har det vært ønskelig å vite hvordan soldatene oppfatter godtgjørelsen som de får når de er på trening. Det økonomiske aspektet kan også si noe om soldatene sitt forhold til deres respektive arbeidsgivere.

Resultater fra undersøkelsene

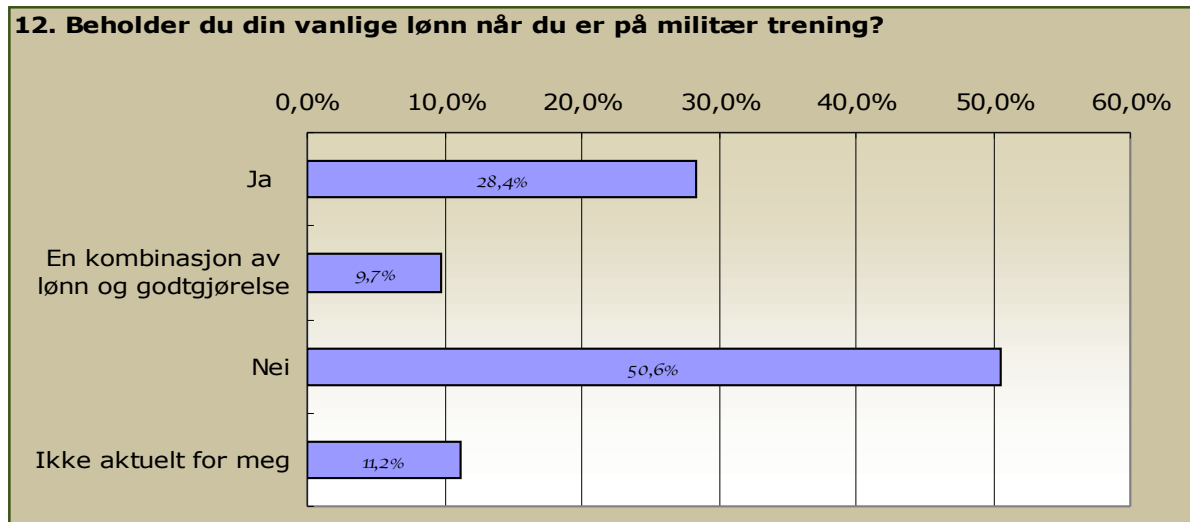
I Matrise 5.1 er lønn og godtgjørelse samlet i et tema. Her ser man at alle informantene bortsett fra to stykker får lønn når de er på trening. Det er ingenting i denne matrisen som tyder på at det er noen forskjell mellom henholdsvis offentlig og privat sektor når det gjelder

hvem av soldatene som får lønn og hvem som ikke får lønn. Av de to soldatene som ikke får utbetalt lønn under trening, jobber én av dem i en privat bedrift og den andre i offentlig. Ut fra de kvalitative intervjuene ser heller ikke størrelsen på bedriften ut til å ha betydning for denne praksisen, men dette kan være noe uklart ettersom alle informantene her jobber i mellomstor eller stor bedrift.

Matrise 5.2:

<i>Offentlig virksomhet</i>	Beholder lønn	Fornøyd med godtgjørelse
Soldat 1	ja	Nei
Soldat 3	ja	Ja
Soldat 8	nei	ja (litt)
Soldat 9	ja	Ja
<i>Privat bedrift</i>		
Soldat 2	ja	Ja
Soldat 4	nei	Nei
Soldat 5	ja	Ja
Soldat 6	ja	Nei
Soldat 7	ja	Ja

I Matrise 5.2 er spørsmålet om soldatene er fornøyd med godtgjørelsen samlet. Av ni informanter svarer tre at de ikke er fornøyd mens de resterende seks svarer at de enten er fornøyd eller litt fornøyd. Det interessante her er at det ikke er gitt at de som ikke beholder lønn fra arbeidsgiver når de er på trening er misfornøyd med godtgjørelsen da det er én informant (Soldat 8) som svarer at han er ganske fornøyd med godtgjørelsen til tross for at han ikke får lønn fra arbeidsgiver. Likevel er det viktig å poengtere grunnen til informantens positive syn på godtgjørelsen, han forteller at han synes det er greit fordi han får penger fra Forsvaret i helgene der han vanligvis ikke ville fått lønn. Informanten sier han aller helst skulle ønske at han fikk lønn under trening i tillegg til godtgjørelsen. Av de kvalitative intervjuene fremgår det videre at praksisen med utbetaling av lønn kan variere stort og at det er mange av soldatene som er usikre på hva de har krav på fra arbeidsgiver. Når det gjelder synet på godtgjørelsen fra Forsvaret ser man i intervjuene at også dette varierer en del, fra svært misfornøyd til ganske fornøyd – men at de fleste får godtgjørelsen som en bonus i tillegg til utbetalt lønn.

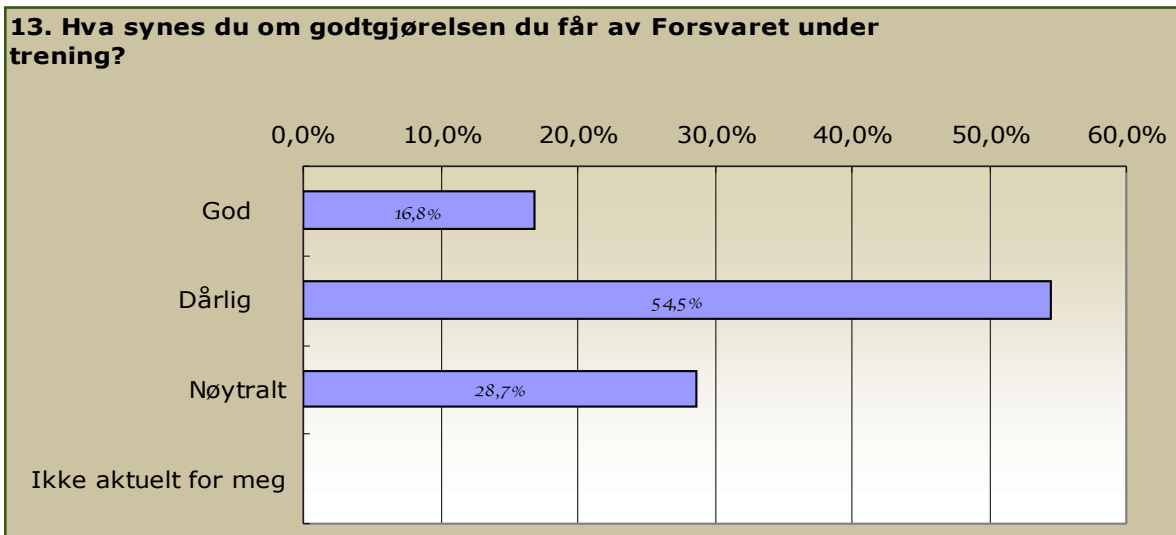


Graf 5.7

I den kvantitative undersøkelsen er svarene noe annerledes. Her sier 50,6 prosent “nei” på spørsmål om de beholder lønn når de er på trening med Innsatsstyrken. Denne grafen har også blitt sjekket opp mot variabelen arbeidssted og det viser seg at det ikke er store forskjeller fra totalen selv om noen av respondentene er studenter, selvstendig næringsdrivende og ansatt i Forsvaret.

Gjennom intervjuene med soldatene har det vist seg at det er usikkerhet rundt hva man har krav på som soldat i Innsatsstyrken. Soldat 8 sier at han ikke får lønn når han er på trening selv om han er offentlig ansatt. Han er usikker på om han kan kreve lønn fra arbeidsgiver.

En viktig forskjell mellom det kvantitative og det kvalitative materialet er altså at de fleste vi har snakket med mottar lønn mens det i spørreskjemaet kommer frem at halvparten av respondentene ikke mottar lønn under trening. Dette kan tyde på at praksisen varierer og at lovverket er uklart. Ut fra spørreundersøkelsen er det flere fra privat sektor som ikke mottar lønn i forhold til offentlig sektor. Som vi ser i intervjuene er det likevel unntak, med Soldat 8 som ikke får lønn selv om han er offentlig ansatt og har krav på dette i henhold til lovverket. I dette tilfellet er arbeidsgiver negativ til informantens engasjement i Innsatsstyrken.



Graf 5.8

Når man signerer med Innsatsstyrken står det i kontrakten (vedlegg 7) at man etter seks dagers trening eller seks måneder etter signering får en signeringsbonus på 5 000 kroner. Etter utløpet av kontrakten får soldaten en sluttbonus på 30 000 kroner, dersom han eller hun har deltatt på minst 75 prosent av innkalte treningsdager i løpet av kontraktperioden (vedlegg 7). På spørsmål om hva soldatene synes om godtgjørelsen de får fra Forsvaret under trening svarer 54,5 prosent at de synes den er dårlig. Det må tas høyde for at spørsmålet kan være misledende i og med at spørsmålet indirekte kan oppfattes som et spørsmål om man kunne tenkt seg mer penger fra Forsvaret, noe man må regne med at mange, om ikke alle, ville svart “ja” på. Likevel kan dette ha en sammenheng med Graf 5.7. Dersom det er mange som ikke mottar lønn under trening vil synet på godtgjørelsen være deretter, da den ikke er spesielt høy i forhold til sivil jobb generelt.

Flere informanter la i intervjuene vekt på at de ikke synes godtgjørelsen er noe særlig bra. Andre igjen synes godtgjørelsen er helt grei og kommer som en bonus i tillegg til den vanlige lønnen de mottar fra arbeidsgiver. Soldat 5 måtte tidligere betale tilbake godtgjørelsen til arbeidsgiver siden han fikk vanlig lønn, slik at arbeidsgiver ikke skal tape så mye økonomisk, mens Soldat 7 selv velger om han mottar lønn fra arbeidsgiver eller godtgjørelsen, alt ettersom hva som er mest gunstig for ham. Soldat 1 mener at godtgjørelsen kunne vært bedre. Dette er fordi de fleste, spesielt befal, jobber mye med Innsatsstyrken på fritiden og dette burde det kompenseres for. På den andre siden mener Soldat 2 at godtgjørelsen er flott. Han får lønn fra arbeidsgiver i utgangspunktet, og ser på godtgjørelsen fra Forsvaret som en

økonomisk bonus. Soldat 3, som også får lønn under trening er i grunnen fornøyd med godtgjørelsen. Når det gjelder kompensasjonen sier han at det ikke er så farlig med denne så lenge en får dekket utgiftene en har. Han sier likevel at han synes det er en noe merkelig løsning med forskjellig godtgjørelse før og etter antall dager som er obligatoriske i forhold til trening i HV generelt. Soldat 4 får ikke lønn fra arbeidsgiver, da han har en del fleksitid på jobben som gjør at det er mulig å ta fri til trening. Han er ikke særlig fornøyd med godtgjørelsen fra Forsvaret og sier: ”Har dere en boks som heter suger?”. Soldat 6 sier når det gjelder godtgjørelsen han mottar fra Forsvaret: ”Det er ikke noe å rope hurra for”. Han mener den kunne vært bedre, men det er ikke noe han får gjort noe med. Samtidig opplyser han om at han beholder lønn fra arbeidsgiver under trening, så godtgjørelsen er en bonus utenpå vanlig lønn.

Ut fra det innsamlede materialet kan det virke som det er forskjellige praksiser når det gjelder mottak av lønn under trening, særlig i privat sektor der lovverket synes å være uklart for mange av informantene. Videre ser man at det er delte meninger om godtgjørelsen fra Forsvaret, men de fleste synes å mene at den er for dårlig. Det viktigste synes imidlertid ikke å være hvor mye soldatene får i godtgjørelse, eller om de får lønn fra arbeidsgiver under trening eller ikke – men at det skal være enkelt og lettfattelig å vite hva man faktisk har krav på. Alle soldatene og deres respektive arbeidsplasser har forskjellige praksis og synspunkter i henhold til dette temaet, og de kvalitative intervjuene gir signal om at retningslinjene ikke er klare nok verken for arbeidstakere eller arbeidsgivere.

5.5 Oppsummering

Gjennom analysedelen av rapporten har fire temaer vært tatt opp og analysert. Temaene Arbeidsgiver, Læring, Fri og Lønn og godtgjørelse har blitt forsøkt belyst fra flere vinkler for å gi et bilde av utfordringene som en soldat i Innsatsstyrken kan møte i forbindelse med å kombinere sivil jobb og trening i Forsvaret. Hensikten med dette har vært å gå systematisk gjennom materialet som er innsamlet og legge det frem på en oversiktelig måte. Gjennom dette har prosjektgruppen ønsket å kunne komme med noen forslag til relevante tiltak for å bedre soldatenes situasjon. Det er funnet frem til flere interessante funn under hvert tema, og en del av disse henger sammen.

Prosjektgruppen har kommet frem til at soldatene selv oppfatter at de fleste arbeidsgivere er nøytrale til at deres ansatte er med i Innsatsstyrken. Dette kan ha noe å gjøre med at arbeidsgivere ikke vet særlig mye om hva Innsatsstyrken er, noe som igjen kan henge sammen med informasjonen som blir gitt fra Forsvaret sin side. Soldater som signerer med Innsatsstyrken får et informasjonsskriv (vedlegg 9) som de kan levere. Ingen av informantene fra Innsatsstyrken nevner dette skrivet, men de fleste etterlyser informasjon som de kan gi arbeidsgiveren sin. Dette kan tyde på at soldatene ser på skrivet som utilstrekkelig når det gjelder å informere arbeidsgiver om hva Innsatsstyrken innebærer.

På arbeidsgiversiden, kan det se ut som om de er mest opptatt av forutsigbarhet i forhold til at arbeidsgiverne skal ha fri fra jobben til å trene. Soldatene på sin side er opptatt av at de lærer mye av å være med i Innsatsstyrken og de ønsker mulighet til å bevise dette i form av offisiell og forståelig dokumentasjon. Disse funnene kan tolkes som at soldatene ønsker at arbeidsgiver skal se mer av hva de lærer gjennom kurs og trening. Ser en dette i sammenheng med arbeidsgivers nøytrale holdning, kan en tenke seg at denne vil kunne bli snudd til noe positivt om soldatene hadde fått dokumentert og forklart arbeidsgiver hvilken kompetanse de sitter på.

Videre har en funnet at arbeidstakerne som regel ikke har store problemer med å få fri til å trene med Innsatsstyrken, det kan imidlertid være problematisk i forhold til den enkeltes arbeidsoppgaver, men dette varierer sterkt. De som ikke opplever vanskeligheter med å få fri vet mye om sine egne rettigheter i forhold til dette. Det har kommet frem at det er en del uklarhet rundt rettigheter til å få fri fra jobben for å trene med Innsatsstyrken, og dette har skapt vanskeligheter for noen. Samtidig eksisterer det en oppfatning om at Innsatsstyrken kun er en hobby. Dette kan gjøre at arbeidsgiver ikke åpner øynene for relevansen av treningen og dermed heller ikke er behjelpelig med å legge til rette for denne. Arbeidstaker må da bruke av ferie og fritid for å trene, og havner i en tidsklemme. En kan tenke seg at større klarhet i rettigheter og plikter rundt fraværet til trening ville gitt treningen større tyngde ikke bare som en hobby, men som samfunnsengasjement. Det er også kommet frem at det er stor uklarhet rundt godtgjørelse for treningen, og at det praktiseres svært forskjellige ordninger her. Dette kan tyde på at lovverket rundt dette er for uklart til at arbeidsgivere klarer å forholde seg til dette.

En ser gjennom dette at utfordringene ved å kombinere sivil jobb og trening med Innsatsstyrken kan være mange. Det har likevel kommet frem at det for mange av soldatene prosjektgruppen har vært i kontakt med ikke knytter seg uoverkommelige problemer til dette. Problemene har i visse tilfeller vært av en slik art at det kan være vanskelig å sette fingeren på dem. For eksempel er det ikke alltid like lett å tolke sin egen sjefs reaksjon på en handling eller det å bruke feriedager for å trene med Innsattstyrken kan virke helt greit, men det hadde vært bedre om en slapp dette. En del av problemene som har dukket opp har også vært knyttet til at informantene sitter i nøkkelposisjoner på arbeidsplassen og derfor er vanskelig å erstatte ved fravær. Slike elementer kan være vanskelig å gjøre noe med, men i de følgende tiltak er det forsøkt å se på de store linjene og hva som kan gjøres for å lette situasjonen for flertallet.

Sosiologisk perspektiv

Prosjektgruppen har sett på resultatet av analysen opp mot sosiologisk teori. Som nevnt i innledningen er Forsvaret og det sivile næringsliv to store, sosiale institusjoner, som i perioder konkurrerer om de samme ressursene. Dette innebærer at de er avhengige av samme arbeidskraft, og i noen perioder sammenfaller dette i tid.

Innsatsstyrken kan ses på som det som kalles en løst strukturert gruppe, fordi medlemmene av denne gruppen kun er periodevis tilknyttet Innsatsstyrken i de årlige treningsperiodene. Dette betyr at soldatene, som vi allerede har kartlagt i analysen av intervjuene, innimellom føler på det at de må ta igjen arbeid før og etter trening. Dersom Forsvaret synliggjør og forbedrer informasjonen til disse soldatenes arbeidsgivere, vil kanskje arbeidsgiversiden bli mer innstilt på å tilpasse seg Forsvaret. «Ved at motstridende krav får komme til uttrykk umiddelbart og direkte er slike sosiale systemer i stand til å tilpasse sine strukturer ved å fjerne kilden til misnøyen» (Coser, 1956, s. 252). Samtidig kan det sivile arbeidslivet bedre se verdien av at arbeidstaker tilhører flere grupper, dersom informasjonen om kompetanse blir gjort tydelig.

Hvis Forsvaret derimot lukker seg og blir absolutt autonomt, altså innadvendt i den forstand at deres informasjon bare er nyttig til interne formål, tjener den ikke lenger noen funksjon til det beste for samfunnet som helhet (Østerberg, 1997, s. 99). Forsvaret kan lett bli for innadvendt i denne sammenheng om det sivile arbeidslivet ikke forstår informasjonen eller dokumentasjonen som blir gitt. For at Forsvaret skal kunne fungere til det beste for samfunnet

må det derfor tilpasse sine strukturer, til omverdenen. Forsvaret må kartlegge hva de kan være åpne om i forhold til innhold i Innsatsstyrken, og det sivile arbeidslivet må være åpne for at soldatene kan føre noe tilbake til arbeidsplassen. «Rigide systemer har neppe tilgang til slike tilpasningsmekanismer: Ved å undertrykke konflikt, kveler disse samfunnene viktige faresignaler og dermed øker faren for et katastrofalt sammenbrudd» (Coser, 1956, s. 253). Det er avgjørende for soldatene i Innsatsstyrken at de kan fortsette å kombinere tilhørigheten med andre grupper enn Forsvaret, for at de skal kunne fungere i to sosiale institusjoner på samme tid.

«En samfunnsmessig struktur der det finnes flere konflikter har en mekanisme som bringer sammen ellers isolerte, apatiske eller gjensidig fiendtlige parter og får dem til å delta i felles samfunnsmessig virksomhet» (Coser, 1956, s. 253). Ved et utstrakt samarbeid med arbeidslivet og samfunnet generelt vil Forsvaret kunne møte forståelse og arbeidsgivere vil kanskje kunne se det som nyttig å ha en ansatt som også er med i Innsatsstyrken. Dette igjen vil gjøre det enklere for soldaten å kombinere sivilt arbeid og militær trening.

6.0 Konklusjon

Underveis i prosjektet har spørsmålene som er reist, blitt møtt med stor forståelse og velvilje. Dette gjelder både fra oppdragsgiver, kontaktpersoner og informanter. Rapporten har vist at de offentlige dokumentene og planene blant annet tar for seg nedbemanning, familiepolitikk og hvordan Forsvaret skal møte vanskeligheter med å rekruttere flere til Forsvaret, men at de ikke tar for seg kombinasjonen militære trening og sivilt arbeid. I arbeidet med å finne frem til den informasjonen som angår Innsatsstyrken, har det gjennom denne rapporten blitt vist at det ikke finnes noen eksplisitte planer som tar hensyn til at soldatene i Innsatsstyrken kun er aktive i perioder, og dermed kan trenge spesiell tilretteleggelse.

Med tanke på at det er ønskelig at Innsatsstyrkesoldater deltar, på frivillig basis, i lengre nasjonale eller internasjonale operasjoner, vil det bli en ekstra utfordring for personellet å kunne kombinere militærtjeneste, familie og sivil jobb. Dette er en problemstilling som det ut i fra langtidsmeldingen i Stortingsproposisjon 48 og Kvalitetsreformen til HV, fremgår at vil bli vesentlig mer aktuell i tiden som kommer. I arbeidet med problemstillingen, har det også vist seg at åpenhet og informasjon fra Forsvaret er et viktig ledd i arbeidet med å forbedre situasjonen for soldatene i Innsatsstyrken. Her har det kommet frem at det i stor grad foreligger lover og forslag som er aktuelle for Innsatsstyrken, men at det trengs en mer helhetlig koordinering, for at de berørte partene skal kunne forholde seg til dette. Det har fremkommet at det er skrevet mye om Forsvaret som organisasjon, og om rekruttering, men at det ikke finnes teori eller forskning som direkte omhandler kombinasjonen av militær trening og sivilt arbeid. Formålet med prosjektet må derfor ses som en plattform å bygge videre på, med hensyn til hvilke tiltak som bør settes i gang.

6.1 Tiltak

Prosjektgruppens forslag til tiltakene er utarbeidet på bakgrunn av funn i rapporten, og kan også overføres til reservister generelt.

Tiltak 1: Tydeligere informasjon

Bakgrunnen for at prosjektgruppen mener forbedret informasjon mellom arbeidsgiver, den ansatte og Forsvaret er hensiktsmessig er at rapporten har vist at det i noen grad er en kommunikasjonsklipp mellom Forsvaret og det sivile arbeidsliv. En lettfattelig og forståelig

informasjonsfolder som omhandler hva Innsatsstyrken er og hva de lærer vil trolig kunne gjøre flere arbeidsgivere oppmerksom på hva deres ansatte lærer gjennom sitt engasjement. Videre mener prosjektgruppen at det er viktig at en slik folder til arbeidsgiver inneholder opplysninger om hvor en arbeidsgiver kan henvende seg for å få informasjon. Årsaken til at dette er relevant er at informasjonsskrivet som soldatene kan gi til arbeidsgiver ikke blir benyttet, samtidig som soldatene etterlyser bedre informasjon. Konkrete forslag til hva en slik folder bør inneholde kan være et telefonnummer hvor de kan henvende seg, eller en internettadresse hvor man enkelt kan få svar på det en eventuelt lurer på. En slik folder bør også omfatte lovverk rundt det å få fri til å trene; rapporten har avdekket at det er variasjon i kjennskap til dette både fra arbeidsgivers og soldatenes side. Dette er ting som har blitt etterspurt av arbeidsgivere som har blitt intervjuet i forbindelse med rapporten. Målet er at en bedre, mer lettfattelig og omfattende informasjon til berørte arbeidsgivere vil kunne bidra til mer kommunikasjon mellom arbeidsgiver, Forsvaret og den ansatte, og dermed lette de eventuelle problemene arbeidsgiver og den ansatte støter på i forbindelse med Innsatsstyrke engasjement.

Tiltak 2: Oversiktlige rettigheter

Rapporten har vist at det er forskjell i praksis rundt det å få fri til å trene og i forhold til lønn. I det offentlige er det nedfelt i tariffen at den ansatte har rett på lønn når han/hun trener. Allikevel har det vist seg at det er forskjellig praksis på dette området. Ansatte i det private har ikke lovfestet rett på lønn når de trener, allikevel er det ingen ting i de kvalitative intervjuene som tyder på at det er noen forskjell mellom henholdsvis offentlig og privat sektor når det gjelder hvem av soldatene som får lønn og hvem som ikke får lønn. Av de to soldatene som ikke får utbetalt lønn under trening jobber én av dem i en privat bedrift og den andre i offentlig. Av de kvalitative intervjuene fremgår det videre at praksisen med utbetaling av lønn kan variere stort og at det er mange av soldatene som er usikre på hva de har krav på fra arbeidsgiver. En informant sier at han ikke vet om han kan kreve lønn under trening. Ut fra det innsamlede materialet kan det virke som det er forskjellige praksiser når det gjelder mottak av lønn under trening, særlig i privat sektor der lovverket synes å være uklart. Det viktigste synes å være at det er enkelt og lettfattelig å vite hva man har krav på. Alle soldatene og deres respektive arbeidsgivere har forskjellige praksiser og synspunkter i henhold til dette temaet, og de kvalitative intervjuene gir signal om at retningslinjene ikke er klare nok, verken for arbeidstakere eller arbeidsgivere. Uklarheter kan, som analysen har vist, ha negative

konsekvenser. I tillegg viste analysen at en del av de informantene som ikke hadde vansker med å få fri til å trene påpekte at årsaken til at dette ikke var problematisk var at arbeidsgiver vet at de har rett på fri.

Tiltak 3: Bedre planlegging

De kvalitative intervjuene med arbeidsgivere har vist at noe av det som ble oppfattet som mest prekært når det gjelder den ansattes fravær, er muligheten til å kunne planlegge dette godt i forveien. Særlig den informanten som er arbeidsgiver i en liten bedrift la vekt på muligheten til å planlegge god tid i forveien som veldig viktig. Så langt dette er mulig så han ikke på fraværet som et stort problem. Dette ble også bekreftet i de andre kvalitative intervjuene med arbeidsgivere. Det fremgår at den informasjonen de først og fremst etterspør, er å få en form for timeplan på begynnelsen av året, over den treningen den ansatte skal gjennom. Det ser ut til at dette – fra arbeidsgiversiden, kan være et viktigere poeng enn det å få økonomisk kompensasjon, som for eksempel ville dekket utgiftene til en vikar, fra Forsvaret. Dette fordi den kompetansen den ansatte innehar ikke uten videre kan erstattes av en vikar, når de er på trening. Det blir dermed viktigere å vite når arbeid må være gjort, slik at ikke arbeidsoppgavene blir liggende å vente. Denne problematikken med for kort varsel for innkallelse til øvelser, underbygges også av intervjuene med soldatene. På bakgrunn av disse opplysningene mener prosjektgruppen at en slik oversikt over forventet fravær vil være med å lette arbeidsgivers utfordringer i forhold til å ha en ansatt som er medlem av Innsatsstyrken. Dette igjen vil kunne få heldige konsekvenser for den ansatte som vil kunne slippe å søke om fri gjentatte ganger i løpet av et år. Det vil også kunne være til hjelp for de ansatte som opplever problemer eller utfordringer i forhold til sine arbeidsoppgaver – det vil kunne lette planlegging av arbeid.

Tiltak 4: Bevisstgjøring av egen kompetanse

Dette vil kunne bidra positivt i forhold på bevisstgjøring av egne kunnskaper, og hvordan denne kunnskapen kan nyttes i praksis. Kun én av de informantene prosjektgruppen har intervjuet har nevnt kompetanse fra Forsvaret som noe som telte positivt på jobbintervjuet. Dette trenger ikke utelukkende å bero på arbeidsgivers manglende forståelse av hva slik kunnskap er og hvordan slik kunnskap kan overføres til jobbsammenheng – det kan også ha sammenheng med at den ansatte selv ikke er klar over eller bevisst på hvilken erfaring og kunnskap han tar med seg fra sin trening i Innsatsstyrken. Det er trolig at en utfyllende

dokumentasjon på hva en lærer gjennom trening i Innsatsstyrken vil kunne bidra positivt når det gjelder bevisstgjøring av egen kunnskap.

Tiltak 5: Forståelig dokumentasjon

Hovedtanken er at økt kunnskap blant arbeidsgiverne om hvilke ferdigheter reservepersonell utvikler, vil føre til at støtten fra arbeidsgiver vil bli større. Soldatene som er intervjuet i forbindelse med prosjektet understreker betydningen av at Forsvaret må bli bedre til å informere arbeidsgiver om hva det innebærer å være i Innsatsstyrken og hvilken kompetanse man sitter på. Et stort flertall av de som har svart på spørreundersøkelsen mener at de får bruk for ting de lærer gjennom Innsatsstyrken på sin sivile arbeidsplass. Soldatene som er med i Innsatsstyrken mener altså selv at de får mye igjen for å være med som soldater og også at mye av det de lærer er overførbart til jobben. Undersøkelsen har imidlertid vist at mange av arbeidstakerne mener at arbeidsgiver ikke vet hva de har lært gjennom sitt engasjement. Dette kan vitne om liten interesse eller lite kommunikasjon rundt dette på arbeidsplassen. Prosjektgruppen tror at økt bevisstgjøring blant arbeidsgivere om hva en innsatsstyrkesoldat lærer gjennom trening i Forsvaret vil kunne gjøre arbeidsgiver mer positiv til den ansattes engasjement. Bakgrunnen for denne antagelsen er at dokumentasjon på hva en lærer vil gjøre arbeidsgiver mer bevisst på hva den ansatte tar med seg tilbake til arbeidet. Da et flertall av respondentene mener de får bruk for deler av det de lærer i jobbsammenheng, er det grunn til å anta at også arbeidsgiver har nytte av dette. Dokumentasjon og bevisstgjøring vil derfor gi arbeidsgiver en mulighet til å effektivt dra nytte av den kompetansen den ansatte innehar. I den kvantitative og kvalitative undersøkelsen ble informantene spurt om de savner dokumentasjon på det de har lært, og hele 58,9 prosent av respondentene savner dokumentasjon på det de lærer. I tillegg har flere av informantene understreket at den informasjonen som faktisk foreligger ikke er god nok. En av soldatene uttrykker at han ønsker seg dokumentasjon som er forståelig også for en sivil arbeidsgiver. Det som står i eksamensbeviset inneholder en del militære forkortelser og beskrivelser. Oversiktlig og lett forståelig informasjon er viktig fordi dette vil være noe "håndfast" å vise til. Noe som vil kunne være særlig relevant for de ansatte som opplever problemer i forhold til sin arbeidsgiver.

Tiltak 6: Felles plattform

Mange av de konkrete forslagene til tiltak som har blitt foreslått her har med økt kommunikasjon og gjøre. Hovedfunnene i denne rapporten tyder på at det mangler noe når det

gjelder kommunikasjon mellom Forsvaret og det sivile arbeidsliv. Som det har kommet frem her gjelder kommunikasjonsmangelen hva det vil si å være i Innsatsstyrken, hvilke ferdigheter en tilegner seg, hvilke rettigheter man har som medlem og forhold til fravær. Prosjektgruppen mener, på bakgrunn av dette, at en økt informasjonsflyt mellom Forsvaret, arbeidsgiver og arbeidstaker vil føre til at støtten fra arbeidsgiver vil bli større. Dette er noe av hovedtanken bak den britiske markeds- og kommunikasjonskampanjen SaBRE som har som målsetting å øke og opprettholde støtten fra arbeidsgivere til reservepersonell i sin bedrift. Dette gjør de ved å fremme samarbeid og kommunikasjon mellom arbeidsgivere og de ansatte i reservestyrken. Et ledd i dette arbeidet er samarbeidet med ”National Employer Advisory Board”(NEAB), som representerer arbeidsgivere i store og små bedrifter fra hele landet. Her er også representanter fra det britiske NHO representert. Dette rådet samarbeider med den britiske Forsvarssjefen og MOD (det britiske Forsvarsdepartementet), samt med SaBRE kampanjen, og gir råd om hvordan man på best mulig måte kan øke og vedlikeholde arbeidsgiversstøtten til de som ønsker å tjenestegjøre som frivillig reservepersonell.¹⁵ Prosjektgruppen mener at en slik samarbeidsplattform også vil kunne være hensiktsmessig i Norge. Som rapporten har vært inne på tidligere er arbeidet til Mars og Merkur et mulig forbilde for hvordan NROF kan videreføre den delen av arbeidet som er aktuell i dag. Dette gjelder spesielt den delen av foreningens formål som omhandlet å styrke kontakten mellom Forsvaret og næringslivet. Et felles forum for disse to institusjonene vil øke forståelsen for hverandre, samtidig som den enkelte soldat vil kunne nyte godt av at de snakker samme språk.

6.2 Arbeidet videre

Prosjektgruppens forslag til tiltak i NROFs videre arbeid med å forbedre relasjoner mellom Forsvaret og næringslivet, kan oppsummeres i en punktvis oversikt.

- En bedre internettside burde opprettes der både soldater og arbeidsgivere kan finne all mulig informasjon. Dagens nettsider er for kronglete til å finne tilfredsstillende informasjon. Et godt eksempel på en slik internettside er SaBRE: www.sabre.mod.uk
- Dersom mulig burde Heimevernet ha kontaktinformasjon om soldatenes arbeidsgivere. På denne måten kan Heimevernet sende ekstra informasjon til arbeidsgiverne. Om

¹⁵ Nettstedet www.sabre.mod.uk gir en oversikt over hvordan man går frem for å støtte, samt videre kontaktinformasjon dersom man ønsker å få mer informasjon.

dette er praktisk vanskelig kan man tilby interesserte arbeidsgivere å registrere seg som ”støttende arbeidsgiver” på det forbedrede nettstedet.

- Rettigheter rundt fri til trening og lønn fra arbeidsgiver bør samles. Dette kan gjøres i en folder eller brosjyre, og på det forbedrede nettstedet. Det bør være en enkel oversikt over hva soldatene har krav på av lønn og godtgjørelse, og at de har lovfestet krav på fri til trening som er lett å finne frem til.
- Arbeidsgiver bør få tydelig informasjon på hva det innebærer å ha en ansatt som er med i Innsatsstyrken. Arbeidsgiver bør også få en oversikt over hva en soldat lærer i Innsatsstyrken, samt hvilke krav soldaten har i henhold til fri fra jobb og lønn. Slik informasjon kan for eksempel gis gjennom en brosjyre når den ansatte først signerer og på nettstedet.
- Arbeidsgiver må også få god informasjon om hvilke fordeler det kan være for bedriften å ha en ansatt i Innsatsstyrken. ”Hobbystempelet” må bort, og arbeidsgiver må få denne informasjonen direkte fra Heimevernet. Dette kan gjøres gjennom nettsider, brosjyrer og kanskje møter med representanter fra Heimvernet eller Forsvaret.
- Både soldatene og deres arbeidsgivere må få en klar plan for når Innsatsstyrken trener. Gjerne en årlig oversikt, slik at det er mulig for begge parter å planlegge fraværet i god tid.
- Soldaten bør få utfyllende dokumentasjon på hva en lærer gjennom trening med Innsatsstyrken, for eksempel gjennom vitnemål og en personlig tjenesteuttalelse. På denne måten blir soldaten bevisst sin egen kompetanse. En tjenesteuttalelse bør bli utsendt automatisk ved slutten av kontraktsperioden, og tidligere dersom soldaten spør.
- Det bør opprettes et felles forum der representanter fra det sivile arbeidslivet og Forsvaret kan møtes og utveksle erfaringer, problemer og behov. Dette forumet kan

hjelpe partene å kommunisere bedre ved å være et møtested som formidler informasjon fra begge parter, både personlig og på nett.

Prosjektgruppen ser for seg at disse tiltakene kan ses nærmere på i forbindelse med den fortløpende evalueringen av kvalitetsreformen i HV (pkt 3.3.10), samt videre langtidsplaner for Forsvarssektoren. Med tanke på at Innsatsstyrken skal fortsette å være HVs høyest prioriterte avdeling, vil tiltakene svare på utfordringer som vil være vedvarende i årene fremover. Dersom økt bruk av reservister og Innsatsstyrkesoldater i utenlandsoppdrag skal kunne gjennomføres med minst mulig belastning for soldatene som er i sivil arbeid til vanlig, vil tiltakene bli ytterlig aktuelle.

Referanseliste

Offisielle kilder:

Den videre moderniseringen av Forsvaret, Iverksettelsesbrev for forsvarssektoren (2005-2008). Tilgjengelig fra: <www.regjeringen.no>

Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier, Iverksettelsesbrev for forsvarssektoren (2009-2012). Tilgjengelig fra: <www.regjeringen.no>

Forsvarssjefens forsvarstudie 2007 (kortversjon). Tilgjengelig fra: <www.mil.no/fs07>

GIHVs omstillingsplan av Heimevernet i perioden 2004-2008 (Kvalitetsreformen i Heimevernet). Tilgjengelig fra: <www.mil.no/hv>

Stortingsproposisjon nummer 1 (2007-2008), For budsjettåret 2008. Tilgjengelig fra: <www.regjeringen.no>

Stortingsproposisjon nummer 42 (2003-2004), Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008. Tilgjengelig fra: <www.regjeringen.no>

Stortingsproposisjon nummer 48 (2007-2008), Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier. Tilgjengelig fra: <www.regjeringen.no>

Lovverk:

Arbeidsmiljøloven (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv.).

Folketrygdfondloven (Lov om Folketrygdfondet).

Heimevernsloven (Lov om Heimevernet).

Tjenestemannsloven (Lov om statens tjenestemenn m.m.)

Vernepliktsloven (Lov om verneplikt).

Alt lovverk er hentet fra: <www.lovdatabasen.no>

Arkiv:

Mars og Merkur, årsberetninger 1982-2003. Tilgjengelig fra NROFs arkiver.

Compendium entry Norway ICERS 2007, International Conference on Employer Support for Reserves 2007. Tilgjengelig på CD-rom fra NROFs arkiver.

Teori:

Coser, L. 1956, "Konflikt som intergrasjon", i Østerberg, D. (red) 1990, *Handling og samfunn. Antologi av klassiske tekster*, Pax forlag, Oslo, s. 250-255.

Rommetveit, R. 2000, *Språk, tanke og kommunikasjon, Ei innføring i språkpsykologi og psykolingvistikk*, Gyldendal Akademisk, Oslo.

Østerberg, D. 1997, *Sosiologiens nøkkelbegreper*, 5. utgave, Cappelen Akademisk Forlag, Oslo.

Metode:

Bordens, K.S. og B. B. Abbott, 2007, *Research Design and Methods, a Process Approach*, McGraw-Hill Companies, Inc., New York.

Fostervold, K.I. 2004, *Forskningsmetoder 1, kommentarhefte*, NKI Forlaget, Bekkestua.

Johannesen, A. , P.A. Tuft og L. Kristoffersen, 2006, *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*, Abstrakt Forlag, Oslo.

Thagaard, T. 2006, *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*, 2. utgave, Fagbokforlaget, Oslo.

Øhrn, K.G. 2005, *Hvordan lykkes med metode og statistikk i samfunnsfag?* Universitetsforlaget, Oslo.

Websider:

De nasjonale forskningsetiske komiteer, 2006, "Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi". Tilgjengelig fra: <http://www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer/06> [20. november 2008].

Employer Support i Storbritannia: Supporting Britain's Reservists and Employers (SaBRE). Tilgjengelig fra: www.sabre.mod.uk [20. november 2008].

Forsvarsnett, omtale av Innsatsstyrken. Tilgjengelig fra: <http://www.mil.no/hv/istryke/start/> [24. november 2008].

NHO, 2003, "Høringsuttalelse om Reservebefalens innstilling". Tilgjengelig fra: <http://www.nho.no/jus/reservebefalsutvalgets-utredning-om-det-vernepliktige-og-utskrevne-befalens-oppgaver-og-funksjoner-i-det-fremtidige-forsvaret-article4266-81.htm> [20. november 2008].

NROF, 2006, "NROFs funksjonsplan, Kapittel 1: Vedtekter for Norske Reserveoffiserers Forbund". Tilgjengelig fra: <http://www.nrof.no/images/Marketing/Om%20oss/Vedtekt%202006%20vedtatt%20på%20%20LM%202006.doc> [20. november 2008].

Regjeringen Bondevik II, 2003, "Pressemelding om Reservebefalsutvalgets innstilling". Tilgjengelig fra: http://www.regjeringen.no/nb/dokumentarkiv/Regjeringen-Bondevik-II/fd/233255/233893/reservebefal_-en_viktig_militaer.html?id=249463 [20. november 2008].

Reservebefalsutvalget, 2003, "Innstilling om reservebefalet i et fremtidig perspektiv".

Tilgjengelig fra:

<http://www.regjeringen.no/upload/kilde/fd/prm/2003/0031/ddd/word/177263-reservebefalsutvalget_290403.doc> [20. november 2008].

Vedlegg

Vedlegg 1: NROFs prosjektbeskrivelse, 2008, ”Hvordan forbedre relasjoner mellom Forsvaret og næringslivet?”

Vedlegg 2: Kontrakt mellom NROF og UiO¹⁶

Vedlegg 3: Intervjuguide til soldater i Innsatsstyrken

Vedlegg 4: Intervjuguide til arbeidsgivere

Vedlegg 5: Spørreskjema til soldater i Innsatsstyrken

Vedlegg 6: Vitnemål fra Heimevernets kurscenter på Dombås

Vedlegg 7: Kontrakt for soldater i Innsatsstyrken, med forklarende kommentarer fra HV

Vedlegg 8: Innhold i grunnkurs lederskap fra Heimevernets kurscenter på Dombås

Vedlegg 9: Informasjonsskriv fra HV-staben

¹⁶ Kontrakten foreligger i signert versjon hos prosjektkoordinator ved UiO og hos NROF.

”Hvordan forbedre relasjoner mellom Forsvaret og næringslivet”



Prosjektbeskrivelse for Humanistisk Prosjektsemester Høsten 2008.

1. Om oppdragsgiveren

- 1.1. Norske Reserveoffiserers Forbund (NROF) er en upolitisk, landsdekkende interesseorganisasjon for befal fra alle våpengrener Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret og Heimevernet. Opprinnelsen er ”de vernepliktige offiserers Forening” som ble stiftet 23 nov 1896. Initiativtakerne ønsket å bedre de vernepliktige offiserers utviklingsmuligheter og avansementsmuligheter. Forbundet har i dag 59 avdelinger spredt over hele landet og teller ca 7 600 medlemmer. (vernepliktig-, utskrevet befal, elever ved befalsskoler og stadig tjenestegjørende befal). Forbundet tegner også støttemedlemskap og bedriftsmedlemskap.
- 1.2. Siste års utvikling av Forsvaret med nedlegging av mobiliseringsforsvaret har satt forbundets omstillingsevne på en hard prøve. Sanering av et reservebefalskorps på ca 80 000, fjernet på kort varsel rekrutteringsgrunnlaget til forbundet. Forbundets landsmøte besluttet å åpne forbundet for alt befal, gi åpning for støttemedlemmer og bedriftsmedlemmer i 2004. Dette har stabilisert medlemsmassen på ca 7 500 medlemmer. Forbundets status som skytterorganisasjon har bidratt til at yngre befal

nå søker forbundet i et omfang andre frivillige organisasjoner ikke kan oppvise. Kompetansedatabase og forbundets fagtidsskrift bidrar også til at medlemmene blir i forbundet når de først har tegnet seg som medlem.

- 1.3. Forsvarets raske nedbygging har imidlertid aktualisert bruken av reserven igjen. Forsvaret har ikke driftsmidler til å opprettholde de mange internasjonale engasjement og nasjonalt forsvar uten bruken av reserven. Det vil si at personell i sivilt arbeidsliv med militær utdanning søkes engasjert i forskjellige tjenester i Forsvaret igjen. Det er her forbundet har søkt å etablere seg som en effektiv samarbeidspartner for Forsvaret. NROF kan dermed i dag bli mer sentral enn noen sinne da forbudet utgjør en aktiv reserve for Forsvaret og har allerede iverksatt en rekke arbeider som gjør forbundet til et effektivt bindeledd mellom arbeidsliv og Forsvaret.

2. Bakgrunn for prosjektet

Mer enn 70% av forbundets medlemmer kommer i dag fra Hær og Heimevernet (HV).

Innsatsstyrken

Dagens tjenestemønster med trening, beredskap og videreutdanning krever at spesielt den spisse delen av Heimevernets personell med betegnelse ”Innsatsstyrken” må tjenestegjøre fra 15 – 20 dager i Forsvaret hvert år. Innsatsstyrken skal etter planen telle 5 000 men/kvinner, men måltallet er i dag vanskelig å nå.

- 2.1. NROF ønsker ved dette prosjektarbeidet å sette fokus på de problemstillingene som oppstår når personellet må frigjøres i lange perioder fra sine sivile arbeidsgivere hvert år. Hvilke belastninger oppstår og hvordan kan dette reduseres. Problemene har sine paralleller til befalskategorier i andre deler av Forsvaret og vurdering med anbefalinger blir dermed svært aktuelle i et forestående arbeid med å utvikle rekrutterende militære tjenestemønstre for Innsatsstyrken. Oppgaven forutsetter tett samarbeid med personell i innsatsstyrken, Heimevernet og berørte arbeidsgivere og NHO.

Spesialistbefalet

- 2.2. Spesialistbefalet har langtidskontrakter med Forsvaret og forutsettes å tjenestegjøre fast i Forsvaret på de lavere gradsnivå til de er 35-40 år. Da må de forlate Forsvaret og fortsette sin yrkeskarriere sivilt. Rekrutteringen til denne typen befal har gått mindre bra. Flere tunge engasjementer internasjonalt har dermed slitt ut et underdimensjonert korps av yrkesbefal / spesialistbefal. Forsvaret søker derfor å engasjere personell i det sivile næringsliv med militærutdanning / -erfaring til avlastning for yrkesbefalet. Kontraktsforholdene kan være av kortere eller lengre varighet og omfatter både trening og deployering til tjeneste i utlandet.
- 2.3. Britene har utviklet sine tiltak ovenfor tilsvarende militære personellgrupper under betegnelsen Employer Support. Det er kanskje på tide at Norge også tar slike problemer på alvor om man skal lykkes i å opprettholde en solid rekruttering til våre militære oppsetninger. Prosjektet vil forhåpentligvis også kunne gi noen svar på dette.

3. Prosjektets mål og gjennomføring. Hva kan vi gjøre?

3.1. Hva oppdragsgiver vil oppnå med prosjektet

Særlig sentralt vil det være å kunne nytte prosjektets arbeider til å forbedre relasjoner mellom det sivile næringsliv, offentlig sektor og Forsvaret (Employer Support). Ut av dette prosjektet kan NROF i et samarbeid med Hær og Heimevernet også finne mulige sammenhenger som innvirker på rekrutteringen til Forsvarets forskjellige oppsetninger.

3.2. Spørsmål vi ønsker svar på

For å kunne opprettholde et høyt treningsnivå på Forsvarets styrker er det viktig å få kartlagt om det er mulig å praktisere kortere eller lengre fravær fra arbeidsplassen for å kunne tjenestegjøre/ øve i Forsvaret . Hvilke problemstillinger ser arbeidsgiver, arbeidstaker om det foreligger slike kontraktsforhold mellom Forsvaret og reservepersonellet. Kan eventuelle belastninger mellom arbeidsgiver / - taker reduseres ved eksvis å endre innhold i, omfang av tjenesten eller rett og slett forbedre kommunikasjon mellom Forsvaret og arbeidslivet. Hvilke tiltak innen informasjon og kommunikasjon kan gi positiv uttelling for begge parter.

3.3. Gjennomføring

Spesielle grupper av personell som vil bli berørt av slike problemstillinger vil være – som nevnt - spesialistbefalet i Hæren og personell i Innsatsstyrkene i HV. Med bakgrunn i det som er nevnt ovenfor ser NROF det som sterkt ønskelig å få foretatt undersøkelser blant dette personellet. Det forutsettes at berørte arbeidsgivere blir kontaktet og får anledning til å gi sine syn. Det er også av verdi for den videre utvikling at prosjektet innhenter NHOs syn på en mulig utvikling til forbedring ved opptrening av disse personellkategoriene .

Valg av metoder og virkemidler overlates til prosjektet, men NROF vil bidra til at det kan gjennomføres intervjuer, spørreundersøkelser og søk i ønsket bakgrunnsmateriale. Forbundet vil også bidra med kontaktpersonell for bistand til å nå de personellgrupper som måtte være ønskelig.

NROF har også muligheter for å tilrettelegge for nettundersøkelser blant sine medlemmer.

Prosjektet er presentert for Hær- og Heimevernsstaben og det er allerede antydnet hvem som blir Heimevernets kontaktperson i det videre arbeid.

Organisering

Oppdragsgiver

NROF

Sekretariatet

Skippergt 17 4etg

0104 Oslo

Prosjektleder/ Kontaktperson

Jon Rogstad, Gen sekr

Telf 22 47 82 60 / mob 95 75 93 91

jon.rogstad@nrof.no

Det vil bli oppnevnt en kontaktperson både til NHO og Heimevernet. Tidligere arbeider vil bli fremlagt til bruk for prosjektet.

Oppdragsutfører

Det faglige arbeidet utføres av studenter ved Humanistisk Prosjektsemester, UiO

Faglig ansvarlig veileder:

Institutt for forsvarsstudier

Seniorforsker Tom Kristiansen

tom.kristiansen@ifs.mil.no

Tlf. 23 09 36 86

Mobil: 99 09 22 81

Prosjektansvarlig UiO:

Prosjektleder Humanistisk prosjektsemester:

Ragnhild Johnsrud Zorgati

r.j.zorgati@ikos.uio.no

Tlf. 22 85 67 21

Prosjektkoordinator Humanistisk prosjektsemester:

Kari Andersen

kari.andersen@ikos.uio.no

Tlf. 22 85 84 68

Fremdrift

Oppstartsamling for studentene ved Humanistisk prosjektsemester er 21. og 22. august 2008. Oppdragsgiver presenterer prosjektet for studentene torsdag 21. august. Prosjektstart er umiddelbart etter oppstartsamlingen. Tidspunkt for gjennomføring av en muntlig presentasjon av prosjektresultater for oppdragsgiver avtales nærmere mellom oppdragsgiver og prosjektgruppa.

Ferdigstillelse av prosjektrapporten: 8. desember 2008

Kontorer

NROF vil i samarbeid med prosjektet legge opp arbeidsplaner slik at prosjektet får adgang til konferanserom og eget kontor (Kontoret må deles med annen aktivitet, men NROF vil legge til rette for at prosjektets dokumenter kan låses ned. Prosjektet kan disponere arbeidsstasjon med adgang til forbundets arkiver og internettforbindelser.

Finansiering

Kr. 30.000 finansieres av NROF. Andre utgifter til prosjektet som for eksempel kopiering, reise utenfor Stor- Oslo, utsending av spørreskjemaer og fokusgrupper dekkes av oppdragsgiver forutsatt at oppdragsgiver og prosjektgruppe er enige om at dette er nødvendig.



UNIVERSITETET I OSLO
DET HUMANISTISKE FAKULTET

Norske Reserveoffiserers Forbund (NROF)
v/ Jon Rogstad
Sekretariatet
Skippergt 17 – 4.etg
0104 Oslo

Dato: 11.august 2008
Deres ref.:
Vår ref.: kaanders 2008/14041

*Institutt for kulturstudier og
orientalske språk*

Postboks 1010 Blindern
0315 Oslo
Telefon: 22 85 59 43

Telefaks: 22 85 48 28

E-post: henvendelser@ikos.uio.no

Nettadresse: <http://www.hf.uio.no/ikos>

Avtale om prosjektsamarbeid høsten 2008 mellom

**Norske Reserveoffiserers Forbund (NROF) og
Humanistisk prosjektsester,
Universitetet i Oslo**

§ 1 Målsetning for prosjektet

- Prosjektet gjennomføres generelt med et tosidig formål: Det skal tjene som en læringsarena for studentene og prosjektresultatene skal ha en nytteverdi for oppdragsgiver.

§ 2 Kostnader

- Oppdragsgiver betaler kr. 30.000,- for oppdraget ved Humanistisk Prosjektsester. Beløpet dekker delvis studiets driftsutgifter. Utgifter ut over dette (som kreves for gjennomføringen av prosjektet), for eksempel til reiser og materiell, må dekkes av oppdragsgiver. Dersom prosjektarbeidet krever reisevirksomhet utenfor Oslo-området, må utgifter for studentdeltakerne til dette dekkes av oppdragsgiver.
- Universitetet sender faktura på prosjektavgiften etter prosjektstart.

§ 3 Kontaktpersoner

- Oppdragsgiver skal ha en kontaktperson med spesielt ansvar for dialogen med studentgruppa.
- Opprettelse av styringsgruppe, referansegruppe, spesielle kontakt- og ressurspersoner må tilpasses både det enkelte prosjekt og organisasjonen hos oppdragsgiver. Spesielle forutsetninger eller ønsker i denne sammenheng skal inngå i prosjektbeskrivelsen.

§ 4 Fagansvar og iverksettelse

- Utkast og tema for prosjektarbeidet utarbeides i egen prosjektbeskrivelse.
- Prosjektleder og prosjektkoordinator har ansvar for å utarbeide prosjektbeskrivelsen i samarbeid med oppdragsgiver. Humanistisk Prosjektsester legger vekt på at avgrensningen av mandatet for prosjektgruppa er tilstrekkelig åpen, slik at prosjektgruppa selv kan delta i presisering og konkretisering av spørsmålsstillinger/oppdrag når prosjektgruppa etableres.
- Prosjektleder og prosjektkoordinator har ansvar for å skaffe faglig veileder til prosjektet.
- Det er prosjektgruppas ansvar å planlegge og å gjennomføre prosjektet i samråd med oppdragsgiver, veileder og prosjektleder/prosjektkoordinator.

- Prosjektgruppa er ansvarlig for å holde oppdragsgiver informert om prosjektarbeidets milepæler og status.
- Prosjektperioden varer fra og med 21. august til og med 19. desember 2008.
- Ved slutten av prosjektperioden skal gruppa presentere resultatet av sitt arbeid for oppdragsgiver i form av en skriftlig rapport og muntlig presentasjon av prosjektets hovedfunn. Muntlig presentasjon vil normalt bli holdt i løpet av desember 2008.
- Gruppas frist for levering av rapporten er 8. desember 2008.

§ 5 Oppdragsgivers forhold til studentene

- Dersom det er ønskelig kan oppdragsgiver inngå avtale med studentene om taushetsplikt om forhold som oppdragsgiver anser som konfidensielle.
- Oppdragsgiver kan ikke selv velge hvilke studenter som skal være med i prosjektgruppa. Prosjektleder og prosjektkoordinator for prosjektsemesteret bestemmer sammensetningen av gruppene med utgangspunkt i studentenes kompetanse og ønsker. Det er imidlertid åpent for at oppdragsgiver kan komme med generelle ønsker ut fra faglige begrunnelser.
- Det er vesentlig at oppdragsgiver i så stor grad som mulig stiller kontorplass til rådighet for studentene i arbeidsperioden ved prosjektstedet. Oppdragsgiver bør legge forholdene til rette slik at studentene kan oppholde seg i virksomheten utover ren møteaktivitet. Dette av praktiske arbeidsmessige grunner, og for at studentene skal bli kjent med oppdragsgivers virksomhet.
- Dersom det skulle bli aktuelt for oppdragsgiver å ansette noen av studentene, skal dette først skje etter at prosjektgruppa har gjennomført sin eksamen. Denne forpliktelsen fra oppdragsgivers side skal sikre gruppas habilitet under gjennomføringen av det forskningsbaserte prosjektoppdraget, samt sikre likebehandling av studentene.

§ 6 Opphavsrett og tilgjengelighet av rapporten

- Studentene i prosjektgruppa har opphavsretten til rapporten (jf. åndsverksloven). Dette innebærer at eventuelle endringer må avtales med rapportens forfattere.
- Oppdragsgiver har krav på tre eksemplarer. Ytterligere opplag må betales av oppdragsgiver selv.
- Universitetet skal ha et nærmere angitt antall prosjektrapporter (til eksamensarbeid, bibliotek og lignende).
- Humanistisk prosjektsemesteret legger til grunn at rapporten skal være offentlig tilgjengelig, og den utarbeides med dette for øye. Rapporten gjøres ikke offentlig tilgjengelig før den er godkjent av Universitetet i Oslo og av oppdragsgiver. Ytterligere begrensninger må avtales særskilt.

§ 7 Mislighold av avtalen / oppsigelse av kontrakten / tvist

- Ved tvist om forståelsen av denne avtalen eller om prosjektgruppens gjennomføring av oppdraget, plikter partene å søke og finne en minnelig løsning på tvisten.

Oslo/dato:

Oslo/dato:

Jon Rogstad
Generalsekretær

Ragnhild Rebne
Administrativ leder

INTERVJUGUIDE INNSATSSTYRKEN

A) Personalia

Hvor gammel er du?

Sivilstand:

Er du samboer/gift eller bor du alene?

Har du barn?

Jobber i:

Jobber du i offentlig eller privat sektor, eller er du selvstendig næringsdrivende?

Hvor stort er firmaet, antall ansatte under 20, under 100 eller større?

Stilling:

Hvilken stillingstype har du, er du vanlig ansatt, har du personalansvar, er du leder uten personalansvar eller eier av bedriften?

Hvor lenge har du vært i innsatsstyrken?

Kommer du til å signere for tre nye år når din nåværende kontrakt går ut?

Hvorfor/hvorfor ikke?

B) Arbeidsgiver

Hvordan reagerte din arbeidsgiver da du signerte med IS?

Var reaksjonen positiv eller negativ eller nøytral?

På hvilken måte var reaksjonen positiv/negativ?

Var det noe spesiell grunn til reaksjonen så vidt du vet?

Har det vært problematisk for deg å få fri til trening med IS?

På hvilken måte har det vært problematisk/uproblematisk?

Hvordan har du og arbeidsgiver eventuelt løst dette?

Har fraværet vært problematisk i forhold til arbeidsoppgavene dine?

På hvilken måte har det vært problematisk/uproblematisk?

Kan du gi eksempler på at det har vært problematisk/uproblematisk?

Hva har du gjort for å løse det eventuelle problemet?

Hva synes du om godtgjørelsen du får av Forsvaret under trening?

Hvorfor synes du godtgjørelsen er god/dårlig?

På hvilken måte kunne dette eventuelt vært gjort annerledes?

C) Læring

Får du brukt det du har lært på trening/kurs i IS på jobben din?

På hvilken måte får du brukt det du har lært?

Er det noen spesiell grunn til at du ikke får brukt det du har lært?

Kan du tenke deg hvordan du kunne fått bedre utbytte av det du har lært?

Vet arbeidsgiveren din hva slags trening/kurs du har fått?

Hvordan har arbeidsgiver fått vite dette?

Hvordan stiller arbeidsgiver seg til denne treningen og kursene?

Savner du dokumentasjon på det du har lært?

Hvorfor savner du/savner du ikke dokumentasjon?

Hvilken type dokumentasjon kunne dette eventuelt vært? (kursbevis, studiepoeng, lønnstrinn)

D) Informasjon

Hvem har hjulpet deg med det praktiske rundt det å få permisjon til trening med IS?

Var det HV eller arbeidsgiver eller måtte du finne frem til denne informasjonen selv?

Var det greit å finne frem til denne informasjonen?

Hadde du hatt behov for hjelp med å finne frem til denne informasjonen?

Har noen informert deg om dine rettigheter til fri for å trene med IS

Har HV eller arbeidsgiver sagt noe om at du har rett til fri for å trene med IS?

Har du måttet finne frem til denne informasjonen på egenhånd?

Synes du det er behov for denne type informasjon?

Hvorfor mener du det er/ikke er behov for denne type informasjon?

Hvordan ville du helst hatt en slik type informasjon?

Fra hvilken kilde ville du helst hatt denne type informasjon?

Har du eller HV informert arbeidsgiver om hva det innebærer å være med i IS?

Hvorfor ble denne informasjonen gitt?

På hvilken måte ble denne informasjonen gitt?

Har du og arbeidsgiver hatt noen samtaler om IS og det du går gjennom der?

E) Utenlandsoppdrag

Har du vært på utenlandsoppdrag eller lengre nasjonale oppdrag for Forsvaret?

(varighet utover 3 måneder)

Var oppdraget i forbindelse med eller rett i etterkant av førstegangstjeneste?

Kunne du tenke deg å dra ut, eventuelt dra ut igjen?

Hvorfor kunne du tenke deg/ikke tenke deg å dra ut igjen?

Ønsker du en form for dokumentasjon på treningen du har hatt og hva du har lært på utenlandsoppdrag?

Hvorfor kunne du tenke deg/ikke tenke deg slik dokumentasjon?

På hvilken måte bør denne informasjonen eventuelt foreligge?

Var det problematisk å få fri fra jobben for å reise på utenlandsoppdrag?

På hvilken måte var det problematisk/uproblematisk?

Kan du i noen eksempler på dette?

Hvem hjalp deg med det formelle rundt det å få permisjon fra jobb?

Var det HV eller arbeidsgiver, eller måtte du finne fram til dette på egenhånd?

Hvordan ble denne hjelpen formidlet?

Kunne du tenke deg hjelp med det formelle rundt det å få permisjon fra jobben?

Hvorfor kunne du tenke deg/ikke tenke deg denne type hjelp?

Da du kom tilbake fra utlandet, kunne du fortsette arbeidet der du forlot det?

Var det uproblematisk å fortsette arbeidet der du forlot det?

Hvorfor var det problematisk/uproblematisk?

Fikk du bruk for det du hadde lært på utenlandsoppdrag i jobben din?

På hvilken måte var det du lærte nyttig?

Hvordan fikk du brukt det du lærte ute på jobben?

Kunne du tenke deg å bruke noe av det du lærte ute på arbeidsplassen din?

Tror du arbeidsgiver vet hva slags trening du har hatt og hva du har lært?

Hvordan fikk arbeidsgiver vite om dette?

Tror du det hadde vært nyttig for arbeidsgiver å vite om dette?

Tror du arbeidsgiver legger vekt på hvilken trening du har hatt og hva du har lært?

Fra hvilket hold burde denne informasjonen komme?(HV, NHO, FD)

Hvorfor burde informasjonen komme fra dette holdet?

Er det andre ting du ønsker å nevne eller si noe om, eventuelt kommentarer til spørsmålene?

Tusen takk for hjelpen!

INTERVJUGUIDE ARBEIDSGIVERE

A) Personalia

Hvor stor er bedriften, hvor mange ansatte er det?

Hvilken type stilling har du?

B) Forhold/kjennskap til HV/Forsvaret

Har du erfaring fra HV eller Forsvaret? (tjenestegjort selv, kjenner til på andre måter)

Kan du si litt om ditt inntrykk av HV/Forsvaret?

Hvor tror du dette inntrykket kommer fra? (politisk overbevisning/media/den ansatte/bakgrunn osv)

Vet du noe om Innsatstyrken i HV?

Hvordan fikk tak i denne informasjonen?

Kunne du tenke deg mer informasjon om dette/ er du interresert i å vite mer om Innsatstyrken?

C) Om den ansatte

Hvordan fikk du kjennskap til at din ansatte var med i I-styrken?

Synes du dette var en grei måte å få informasjon på?

Hvordan reagerte du da du fikk hvite dette?

Har du og din ansatte noen gang snakket om innsatsstyrken eller forsvaret?

Kan du si noe om hva dere snakket om?

Hvorfor fant denne samtalen sted?

D) Om læring/kompetanse

Tror du dine ansatte kan ta med seg verdifull erfaring og kompetanse fra I-styrken til denne bedriften?

Hvorfor tror du/tror du ikke erfaringene og kompetansen herfra er verdifulle i denne bedriften?

Har du noen eksempler på at den ansatte har brukt erfaringer og kompetanse i arbeidet sitt?

Kunne du tenke deg å vite mer om hvilke erfaringer arbeidstaker tilegner seg gjennom engasjement i I-styrken?

Er det ønskelig at din/e ansatte fremviser dokumentasjon på det de har lært, ville dette utgjort noe forskjell?

Hvorfor er ikke dette viktig?

Hvorfor kunne du tenke deg det?

E) Fravær

Hva tenker du om at din/dine ansatte er med i I-styrken?

Kunne du tenke deg mer informasjon om I-styrken, hva de gjør og hva de står for?

Hvordan kunne du tenke deg å få denne informasjonen? (finne på nett, infobrev, HV, dokumentasjon fra arbeidstaker)

Hva tenker du om at din ansatte som er med i innsatsstyrken kan be om opptil 30 dager fri til trening per år?

Er det et problem for denne bedriften at din ansatte kan være såpas mye borte?

Hvorfor/hvorfor ikke?

Kan du utdype eller komme med eksempler på at hvordan det kan bli problematisk/positivt?

Om din ansatte ønsker å ta permisjon over lengre tid for å være med på et oppdrag for Forsvaret, hvordan tror du dette vil påvirke bedriften?

Kan du komme med eksempler på dette?

F) Om utfordringer

Får den ansatte vanlig lønn under trening med innsatsstyrken?

Hva synes du om å utbetale lønn mens den ansatte er på trening/oppdrag?

Hvorfor er dette greit/ikke greit?

Hva mener du er den største utfordringen for bedriften med et slikt fravær/ Hva er eventuelt det mest positive ved å ha en slik ansatt?

Hvorfor er dette en utfordring?

Hvordan har dere i denne bedriften løst det at den ansatte er borte til trening?

Kan du komme med noen eksempler?

Har du forslag eller ideer til hvordan dette kunne løses på en bedre måte enn det blir i dag?

Har du på noen måte fått hjelp og støtte fra lover eller regelverk når det gjelder utfordringene rundt fravær? (arbeidstaker kan max bli *kalt ut* 30 dager per år, ikke krav på lønn etc.)

Var lovverket nyttig?

Hvordan fikk du informasjon om dette lovverket?

I England får arbeidsgiver oversendt en del informasjon når den ansatte signerer med

Forsvaret, her er det i tillegg til generell informasjon e-post og nummer en kan ringe for å få hvite mer, ville du benyttet deg av en slik tjeneste i Norge?

Kjenner du til bedriftens rettigheter i forhold til denne problemstillingen?

Hvordan fikk du denne informasjonen?

Er det andre ting du ønsker å tilføye eller nevne i forhold til spørsmålene?

Takk for hjelpen !

Spørreskjema**A) Personalia:**

Alder:	18-23 <input type="checkbox"/>	24-29 <input type="checkbox"/>	30-35 <input type="checkbox"/>	36-41 <input type="checkbox"/>	42-47 <input type="checkbox"/>	48+ <input type="checkbox"/>
Kjønn:	Mann <input type="checkbox"/>	Kvinne <input type="checkbox"/>				

Sett kryss der det passer:

Sivilstand:	Gift/samboer <input type="checkbox"/>	Singel/bor alene <input type="checkbox"/>
	Forsørger barn <input type="checkbox"/>	Forsørger ikke barn <input type="checkbox"/>

Sett ett kryss

Jobber i:	Privat sektor	<input type="checkbox"/>
	Offentlig sektor	<input type="checkbox"/>
	Selvstendig næringsdrivende	<input type="checkbox"/>
	Jobbsøkende/uten arbeid	<input type="checkbox"/>

Sett ett kryss

Bedriftsstørrelse:	Liten bedrift (0-19 ansatte)	<input type="checkbox"/>
	Mellomstor bedrift (20-99 ansatte)	<input type="checkbox"/>
	Stor bedrift (100+ ansatte)	<input type="checkbox"/>

Sett ett kryss

Stilling:	Vanlig ansatt	<input type="checkbox"/>
	Leder/mellomleder med personalansvar	<input type="checkbox"/>
	Leder uten personalansvar	<input type="checkbox"/>
	Eier av bedrift	<input type="checkbox"/>

B) Arbeidsgiver:

1. Hvordan reagerte din arbeidsgiver da du signerte med IS?

<input type="checkbox"/>	Positivt <input type="checkbox"/>	Negativt <input type="checkbox"/>	Nøytralt <input type="checkbox"/>	Ikke aktuelt for meg <input type="checkbox"/>
2. Har det vært problematisk for deg å få fri til trening med IS?				
	Alltid <input type="checkbox"/>	Av og til <input type="checkbox"/>	Aldri <input type="checkbox"/>	Ikke aktuelt for meg <input type="checkbox"/>
3. Har fraværet vært problematisk i forhold til arbeidsoppgavene dine?				
	Alltid <input type="checkbox"/>	Av og til <input type="checkbox"/>	Aldri <input type="checkbox"/>	Ikke aktuelt for meg <input type="checkbox"/>
4. Hva synes du om godtgjørelsen du får av Forsvaret under trening?				
	God <input type="checkbox"/>	Dårlig <input type="checkbox"/>	Nøytralt <input type="checkbox"/>	Ikke aktuelt for meg <input type="checkbox"/>

C) Læring:

1. Får du brukt det du har lært på trening/kurs i IS på jobben din?				
	Mye av det <input type="checkbox"/>	Litt av det <input type="checkbox"/>	Ikke noe av det <input type="checkbox"/>	Ikke aktuelt for meg <input type="checkbox"/>
2. Vet arbeidsgiveren din hva slags trening/kurs du har fått?				
	Ja <input type="checkbox"/>	Nei <input type="checkbox"/>	Vet ikke <input type="checkbox"/>	Ikke aktuelt for meg <input type="checkbox"/>
3. Savner du dokumentasjon på det du har lært?				
	Ja <input type="checkbox"/>	Nei <input type="checkbox"/>	Vet ikke <input type="checkbox"/>	Ikke aktuelt for meg <input type="checkbox"/>

D) Informasjon:

1. Har din arbeidsgiver hjulpet deg med det praktiske rundt det å få permisjon for å trene i IS?	
Ikke i det hele tatt	<input type="checkbox"/>
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I noen grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
Ikke aktuelt for meg	<input type="checkbox"/>

2. Har Forsvaret/HV hjulpet deg med det praktiske rundt det å få permisjon for å trene i IS?

Ikke i det hele tatt

I liten grad

I noen grad

I stor grad

Ikke aktuelt for meg

3. Har du selv måtte ordne det praktiske rundt det å få permisjon for å trene i IS?

Ikke i det hele tatt

I liten grad

I noen grad

I stor grad

Ikke aktuelt for meg

4. Har din arbeidsgiver informert deg om dine rettigheter til å få fri for å trene i IS?

Ikke i det hele tatt

I liten grad

I noen grad

I stor grad

Ikke aktuelt for meg

5. Synes du det er behov for denne type informasjon fra arbeidsgiver?

Ikke i det hele tatt

I liten grad

I noen grad

I stor grad

Ikke aktuelt for meg

6. Har Forsvaret/HV informert deg om hvilke rettigheter du har til å få fri for å trene i IS?

Ikke i det hele tatt

- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- Ikke aktuelt for meg

7. Synes du det er behov for denne typen informasjon fra Forsvaret/HV?

- Ikke i det hele tatt
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- Ikke aktuelt for meg

8. Har du selv måtte finne informasjon om hvilke rettigheter du har til å få fri for å trene i IS?

- Ikke i det hele tatt
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- Ikke aktuelt for meg

9. Har Forsvaret/HV hjulpet deg med å informere arbeidsgiver om hva det innebærer å være med i IS?

- Ikke i det hele tatt
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- Ikke aktuelt for meg

10. Har du selv måttet informere arbeidsgiver om hva det innebærer å være med i IS?

Ikke i det hele tatt	<input type="checkbox"/>
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I noen grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
Ikke aktuelt for meg	<input type="checkbox"/>

E) Utenlandsoppdrag:

1. Har du vært på utenlandsoppdrag?

Ja Nei Under planlegging

2. Hvis ja, kunne du tenkt deg å dra ut igjen senere?

Ja Nei Vet ikke

Hvis ja på spørsmål 1), svar på de neste spørsmålene.

Før du dro:

3. Var det problematisk å få fri fra jobben for å reise på utenlandsoppdrag?

Ikke i det hele tatt	<input type="checkbox"/>
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I noen grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
Ikke aktuelt for meg	<input type="checkbox"/>

4. Hjalp Forsvaret/HV deg med det formelle arbeidet med å få permisjon fra jobben?

Ikke i det hele tatt	<input type="checkbox"/>
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I noen grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
Ikke aktuelt for meg	<input type="checkbox"/>

5. Hjalp arbeidsgiver deg med det formelle arbeidet med å få permisjon fra jobben?

Ikke i det hele tatt	<input type="checkbox"/>
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I noen grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
Ikke aktuelt for meg	<input type="checkbox"/>

6. Måtte du selv sette deg inn i det formelle arbeidet med å få permisjon fra jobben?

Ikke i det hele tatt	<input type="checkbox"/>
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I noen grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
Ikke aktuelt for meg	<input type="checkbox"/>

Da du kom tilbake på jobb:

7. Kunne du fortsette arbeidet der du forlot det?

Ikke i det hele tatt	<input type="checkbox"/>
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I noen grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
Ikke aktuelt for meg	<input type="checkbox"/>

8. Fikk du bruk for det du hadde lært på utenlandsoppdrag?

Ikke i det hele tatt	<input type="checkbox"/>
I liten grad	<input type="checkbox"/>
I noen grad	<input type="checkbox"/>
I stor grad	<input type="checkbox"/>
Ikke aktuelt for meg	<input type="checkbox"/>

9. Tror du arbeidsgiver vet hva slags trening du har hatt og hva du har lært?

Ikke i det hele tatt	<input type="checkbox"/>
----------------------	--------------------------

- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- Ikke aktuelt for meg

10. Tror du arbeidsgiver legger vekt på hvilken trening du har hatt og hva du har lært?

- Ikke i det hele tatt
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- Ikke aktuelt for meg

11. Ønsker du en form for dokumentasjon på treningen du har hatt og hva du har lært på utenlandsoppdrag?

- Ikke i det hele tatt
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- Ikke aktuelt for meg

Vitnemål



LAGFØRERKURS JEGER

(Grad/Navn på elev)

har vært elev på kurs arrangert av

Heimevernets skole- og kompetansesenter i tiden:

_____. Kursets varighet er på 90 timer.



1. MÅLGRUPPE

Lagfører eller nestlagfører i Jegerlag eller oppklaringslag i Heimevernets Innsatsstyrke.

2. KURSETS MÅLSETNING

Etter bestått kurs skal elevene være i stand til å lede jeger- eller oppklaringslag under utdanning og løsning av oppdrag. Som lagfører og nestlagfører kunne detekttere og håndtere krise og konflikter under trening, utdanning og oppdrag. Samt kunne skape et positivt og utviklende læringsmiljø i laget.

3. UTDRAK AV FAG/EMNEOMRÅDER I KURSET

- **Felttjeneste.** Eleven er i stand til å lede en avdeling opp til lag størrelse under feltmessige forhold.
- **Fysisk fostring.** Eleven skal være i stand til selvstendig å bruke kart, kompass og GPS til navigering.
- **Sanitet.** Eleven skal kunne prinsippene for livreddende- og stabiliserende førstehjelp.
- **Teambygging.** Eleven skal kjenne prinsippene for teambygging for å skape samhandling og godt læringsmiljø.
- **Erfaringslæring gjennom refleksjon.** Eleven kan ved aktiv bruk av refleksjon være bevisst læringsprosessene.
- **Instruksjonslære.** Eleven er i stand til å planlegge og gjennomføre instruksjoner.
- **Gruppededelse.** Eleven skal kunne planlegge, motivere og lede sin gruppe i gjennomføring av gitte oppgaver.

Navn

Grad

Kursoffiser

**INFORMASJON TIL KONTRAKTEN OM
TJENESTEGJØRING I HEIMEVERNETS
INNSATSSTYRKER**



Januar 2007

Innledning

Generelt

Du er nå i ferd med å vurdere om du skal undertegne en kontrakt om samtykke til tjeneste i Heimevernets Innsatsstyrker.

Den frivillige plikter å lese grundig gjennom dette informasjonsheftet. Dersom du skulle ha behov for ytterligere avklaringer med hensyn til kontrakten kan du ta kontakt med G-1/ personellansvarlige ved ditt heimevernsdistrikt / SHV utdannings- og kompetansesenter.

Dersom det ved en senere anledning skulle oppstå en rettslig tvist med bakgrunn i kontraktens bestemmelser, kan ikke dette heftets innhold alene legges til grunn. Det er følgelig kontraktens bestemmelser samt gjeldende direktiver som er grunnlaget for dine rettigheter og plikter.

Hensikten er likevel at det skal være samsvar mellom rettighetene/pliktene etter kontrakten og informasjonen i dette heftet.

Forhold du skal motta informasjon om etter fremmøte.

Du vil etter fremmøte få nærmere informasjon om det aktuelle avdeling du skal tjenestegjøre i og lokale forhold det vil være nødvendig/nyttig å kjenne til.

Hva kontrakten omfatter

Den frivillige plikter i kontraktperioden å delta på all innkalt/beordret tjeneste i fredstid. Ved undertegning av kontrakten gis samtykke til beordring til tjeneste. Det vil være en militær tjenesteplikt å møte iht slik innkalling. Alle aktiviteter nevnt i dette pkt skal foregå i Norge. Slik tjeneste skal samlet ikke overstige 90 dager i kontraktperioden og ikke mer enn 30 dager pr år Jfr HV- loven § 9. Den frivillige plikter ut over dette å delta på fagrettede kurs Jfr HV- loven § 12. Avtalens varighet er 3 år.

Kontrakten gjelder inntil sluttdato, mobilisering av militære avdelinger eller innkalling ved kgl.res. iverksettes.

Kontrakten bygger på den alminnelige verneplikt. Kontrakten innebærer at den frivillige stiller seg til rådighet for tjeneste ut over det antall dager som årlig fastsettes av Stortinget (For 2004 er dette 6 dager for menige/korporaler og 9 dager for befal).

Lønn i kontraktperioden avlønnes med en forhøyet sats og vil gjelde for tjeneste ut over den årlige alminnelige tjenesteplikt. Bonuser utbetales ved signering av kontrakt (etter 6 dager tjeneste eller 6 måneder på kontrakt) og ved kontraktperiodens slutt (etter 3 års tjeneste) jfr. kontrakten.

Gjennomgang av kontrakt om tjenestegjøring i Heimevernets Innsatsstyrker

I det følgende vil kontraktens punkter bli gjengitt med kommentarer i kursiv. Underpunktene vil tilsvare kontraktens hovedpunkter, eks pkt 2.1 her tilsvarer pkt 1 i kontrakten.

Kontrakt om tjenestegjøring i Heimevernets Innsatsstyrker

Inngått mellom

(heretter benevnt «den frivillige»)

og

Heimevernet

1 Frivillig tjenestegjøring i Heimevernets Innsatsstyrke.

Den frivillige samtykker i å tjenestegjøre i Heimevernets Innsatsstyrke på de vilkår som til enhver tid er gjeldende for Heimevernets Innsatsstyrke. Inngåelse av denne kontrakt gir Heimevernet rett til å beordre den frivillige til øvelser og treninger i Heimevernets Innsatsstyrke.

Kommentar: Du vil av det Distriktet som har sendt deg de aktuelle papirer, få opplyst hvilke alternativer som er aktuelle for deg. Du må være klar over den plikt du har til å finne deg i omdisponering til annen tjenestestilling etter HV- lovens § 8 etter at tjenestegjøringen er påbegynt.

Kontrakten er ikke til hinder for avtaler om utveksling med andre land.(Avdelingsgjestebesøk/ samtrening i andre land eller deltagelse i internasjonale operasjoner for andre forsvarsgrener.)

2 Kontraktens varighet

Den frivillige binder seg ved inngåelse av denne kontrakt for en periode på 3 år.

fra _____ til og med _____

Kommentar: For alt personell, skal Distriktet fastsette et avslutningstidspunkt i kontrakten. Det vil si at det er perioden som er bestemt i pkt 2 som er avgjørende for hvor lenge kontrakten løper for personell i Heimevernets Innsatsstyrker.

3 Nærmere om pliktene til den frivillige

Den frivillige plikter å delta på alle innkalte/beordrede øvelser og treninger i kontraktperioden. Den tjenesteplikt som følger av heimevernsloven §§ 9-13 berøres ikke av denne kontrakt. Alle aktiviteter nevnt i dette pkt. 3 og pkt. 1 ovenfor skal foregå i Norge.

Tjeneste som den frivillige etter kontrakten plikter å delta på skal samlet ikke overstige 90 dager i kontraktperioden og ikke overstige 30 dager pr år.

Den frivillige kan kalles inn til tjeneste som beskrevet ovenfor med slike innkallingsfrister som til enhver tid er fastsatt i heimevernsloven, § 20 med forskrifter.

Kommentar: Når du har inngått bindende kontrakt, er unnlatt fremmøte i samsvar med beordringen/innkallingen å anse som ulovlig fravær etter militær straffelov.

4 Almennelige vilkår

- a) Den frivillige er gjort kjent med at inngåelse av denne kontrakt ikke automatisk gir rett til å få tjenestegjøring i fredstid.
- b) Tjenestegjøring i Heimevernets Innsatsstyrke forutsetter at den frivillige har gjennomgått en seleksjonsprosess og tilfredsstiller de krav som til enhver tid er satt for de enkelte tropparter i Heimevernets Innsatsstyrke.

Kommentar: Det vil bli gjennomført en seleksjonsprosess som bl a vurderer din fysiske og psykiske egnethet for tjenesten, samt din faglige dyktighet. Det settes som betingelse at du skal gjennomgå og bestå en eller flere tester.

- c) Ved innkalling til tjeneste skal Heimevernet, uten bindende virkning, så langt som mulig gi den frivillige nærmere opplysninger om den aktuelle tjenesteperiodens forventede start- og sluttidspunkt.

Kommentar: Dette er for at du skal få anledning til å innrette deg og gjøre de forberedelser som er nødvendig, avhengig av hvor lenge Heimevernet antar at oppdraget vil vare. Det vi først og fremst tenker oss i denne forbindelse er avklaringer i forhold til arbeidsgiver, skole, bosted, ferie og lignende. Heimevernet kan avslutte oppdraget før forventet sluttidspunkt.

- d) Den frivillige er ved beordring/innkalling underlagt de til enhver tid gjeldende militære lover og bestemmelser, herunder den militære straffelov, lov om militær disiplinærmyndighet, samt øvrige bestemmelser gitt for den aktuelle operasjon (f eks engasjementsregler ol).
- e) Den frivillige kan ikke inneha to kontrakter samtidig.

Kommentar: Den frivillige kan ikke inneha beredskapskontrakter med andre forsvarsgrener/etater eller frivillige organisasjoner som inngår i redningsberedskap, samtidig som de har inngått frivillighetskontrakt for tjeneste i Innsatsstyrken

- f) Inngåelse av denne kontrakt vil ikke være et hinder i forhold til deltakelse i internasjonale operasjoner. Kontrakten vil i tilfelle bli "frosset" inntil den frivillige er tilbakeført til Heimevernet.
- g) Den frivillige plikter å informere Heimevernet (det aktuelle HV-distrikt) så snart som mulig om forhold som åpenbart vil medføre at den frivillige ikke tilfredsstiller de krav som er satt til slik tjenestegjøring.

Kommentar: Du plikter eksempelvis å gi informasjon om skader eller sykdom som åpenbart medfører at du ikke tilfredsstillere krav som stilles. Videre plikter å du å informere om forhold som kan påvirke din sikkerhetsklarering.

5 Økonomi

Kontrakten innebærer at den frivillige i kontraktsperioden stiller seg til rådighet for Heimevernet ut over den tjenesteplikt som følger av heimevernsloven §§ 9-13.

For tjeneste ut over den tjenesteplikt som følger av heimevernsloven §§ 9-13 tilkommer den frivillige lønn- og tjenestegodtgjøring med økt sats i kontraktsperioden.

Etter 6 dagers tjeneste eller 6 måneder etter signering av denne kontrakt tilkommer den frivillige en signeringsbonus på NOK 5.000,-.

Etter utløpet av kontraktsperioden tilkommer den frivillige en sluttbonus på NOK 30.000,- dersom den frivillige har deltatt på minst 75 % av innkalte øvings-/treningsdager i løpet av kontraktsperioden.

6 Opphør av kontrakten

Kontrakten opphører med umiddelbar virkning fra det tidspunkt:

- a) den frivillige får innvilget søknad om varig fritak, eller
- b) den frivillige blir løst fra kontraktens forpliktelser.

Heimevernet kan videre bringe kontrakten til umiddelbart opphør dersom:

Kommentar: Det presiseres at det er en "kan" bestemmelse til fordel for Heimevernet. Dette innebærer at Heimevernet ikke trenger å gjøre bruk av den.

- c) det oppstår forhold som gjør det åpenbart at den frivillige i kontraktsperioden vil være uskikket for tjenestegjøring av helsemessige, sikkerhetsmessige eller andre årsaker, eller
- d) den frivillige ikke lenger innehar de kvalifikasjoner som kreves for den aktuelle tjeneste, eller *Kommentar: Eksempelvis kan det være at Heimevernet har tegnet kontrakt med deg for tjeneste som krever ett eller flere sertifikater (førerkort, dykkersertifikater etc.). Dersom du mister noen av disse vil en av forutsetningene for opprettholdelse av kontrakten være borte, og den kan følgelig bringes til opphør med umiddelbar virkning. Videre vil tap av sikkerhetsklarering være en kvalifikasjonsmangel.*
- e) den frivillige beordres/flytter til utlandet, eller
- f) Heimevernets behov for personell endres.
- g) Hver avtalepart kan si opp kontrakten med en - 1 - måneders skriftlig varsel.

Kommentar: Bakgrunnen for dette er hensynet til Heimevernets planlegging av hva slags styrker som er tilgjengelig, og da særlig hvis politiske myndigheter på kort varsel beslutter å kalle ut Heimevernets Innsatsstyrke. Det er derfor viktig at du vurderer din situasjon nøye før du inngår kontrakt. Dette bør du gjøre både med tanke på deg selv og eventuell familie. Oppsigelsesfristen medfører at du kan måtte påregne å delta i oppsetningsperioden og tjenestegjøre i styrken i operasjonen frem til oppsigelsestiden utløper.

7 Varsel til arbeidsgiver

Den frivillige plikter snarest mulig å varsle sin arbeidsgiver om inngåelse av frivillighetskontrakt med Heimevernet, dersom den frivillige skal opprettholde sitt stillingsvern hos arbeidsgiveren i forbindelse med innkalling til tjeneste jf arbeidsmiljøloven § 12-12, 1. ledd. Videre plikter den frivillige å informere sin arbeidsgiver om at han ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, jf arbeidsmiljøloven § 12-12, 2. ledd.

Kommentar: Heimevernet anbefaler den frivillige aktivt å gå i dialog med sin arbeidsgiver før kontrakten inngås.

8 Underskrift

Den frivillige bekrefter med dette å ha lest og forstått bestemmelsene i denne kontrakten med tilhørende informasjonshfte samt eventuelle vedlegg, og har fått tilstrekkelig tid til å gjøre de nødvendige overveielser før undertegning.

Sted og dato

Den frivillige

Sted og dato

Heimevernet

Denne kontrakten opprettes i to -2- likelydende eksemplarer, hvorav den frivillige beholder ett eksemplar og Heimevernet ett eksemplar.

Kommentar: Både du og Heimevernet må undertegne begge eksemplarene. En kopi av kontrakten vedlegges din personellmappe.

Det er av stor betydning for deg og for Heimevernet at du har lest og forstått bestemmelsene i kontrakten med vedlegg og at du har fått tilstrekkelig med tid til å gjøre de nødvendige overveielser før undertegning. Dette for at du skal være klar over dine rettigheter, plikter og betingelser under tjenestegjøringen. At du har satt deg inn i kontraktens betingelser mm vil forhåpentligvis medføre at det ikke oppstår uoverensstemmelser mellom deg og Heimevernet, som kan få betydning for din innsats og motivasjon under tjenestegjøringen.

Bestemmelsene pålegger deg en stor grad av initiativ for å få avklart spørsmål du eventuelt måtte ha.

Hvordan søker du om kontrakt?

Generelt

Rekrutteringen skjer ved det heimevernsdistriktet/SHV Utdannings- og Kompetansesenter du er mobiliseringsdisponert.

Egenerklæring om helse (BI 4351) skal være vedlagt søknaden.

Uinprøvekontrakt skal være vedlagt søknaden. (Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv pkt 21.10.10)

Søknader fra vernepliktige mannskaper som avtjener sin førstegangstjeneste

Søknad sendes tjenestevei til det aktuelle heimevernsdistrikt/SHV treningssenter.

Søknader fra vernepliktige mannskaper som har avtjent sin førstegangstjeneste.

Søknad sendes det aktuelle heimevernsdistrikt/SHV Utdannings- og Kompetansesenter.

Forholdet til sivil arbeidsgiver og skoleplass

Oppsigelsesvern hos arbeidsgiver

Arbeidsmiljøloven § 33 E. Rett til fri ved militærtjeneste m.v.

1. En arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller liknende allmenn vernetjeneste.

Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av til sammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i nasjonale militære operasjoner, såfremt arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende kontrakt om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.

2. Arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, plikter å varsle arbeidsgiver om dette før tjenesten begynner.

Arbeidsgiver plikter ikke å ta arbeidstaker tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om fra hvilken dag arbeidstaker kan gjenoppta arbeidet.

Arbeidsmiljøloven § 65 A, Jfr HV- lovens § 30. Oppsigelsesvern ved militærtjeneste m.v.

1. Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 33 E. Ved permisjon etter § 33 E nr. 1 annet ledd, omfatter oppsigelsesvernet også perioder hvor arbeidstakeren ikke er fraværende fra arbeidet.

2. Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstakeren er fraværende fra arbeidet på grunn av permisjon etter § 33 E, skal ansees å ha sin grunn i dette forholdet, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

3. Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter denne paragraf får bestemmelsene i § 61 og § 62 tilsvarende anvendelse. Har arbeidstaker oversett fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål, kan retten gi oppreisning for fristoversittelsen, dersom arbeidstakeren krever det og retten finner det rimelig.

Forarbeidene uttaler:

Oppsigelsesvernet er betinget av at arbeidstakeren underretter arbeidsgiver snarest mulig om at arbeidstakeren har inngått kontrakt om slik tjenestegjøring. Arbeidsgiver skal således få anledning til, på et tidlig tidspunkt, å drøfte problemene med arbeidstakeren og skal kunne få arbeidstakerens medvirkning til å overvinne vanskeligheter som måtte melde seg når tjenestegjøringen blir aktuell, jf. Ot.prp. Nr.2 (1964-65) s. 3-4. Jf. også NAD (Norsk arbeidsrettslige domssamlinger) 1981-83 s. 307 Agder.

Forarbeidene uttaler videre:

I § 33 E nr. 1 andre ledd benyttes uttrykket « til sammen ». Dette er gjort for å synliggjøre at det er mulig å splitte opp permisjonstiden i flere perioder.

Den vanlige tolkningen av arbeidsmiljøloven § 65 A er at retten til permisjon tar sikte på situasjonen hos den enkelte arbeidsgiver. En arbeidstaker vil ikke kunne forlenge retten til permisjon overfor den samme arbeidsgiver utover den lovbestemte grense på 24 måneder. Arbeidstakeren vil derimot ha rett til ytterligere permisjon i forhold til ny arbeidsgiver. Det samme skal legges til grunn ved tolkningen av § 33 E.

Kommentar: Det er særlig viktig å merke seg to forutsetninger for stillingsvernet. Den ene er at " arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende kontrakt om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette."

Videre at arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, plikter å varsle arbeidsgiver om dette før tjenesten begynner.

Skoleplass

Har du begynt på skole eller har du planer om å begynne på skole, og samtidig vurderer å tegne kontrakt for en periode, skal du være klar over at du ikke automatisk får tilbake/beholde skoleplassen din dersom du blir innkalt til tjeneste. Du må derfor søke skolen/universitetet om å få beholde plassen. De fleste skoler/universitet har til nå innvilget slike søknader.

Har du bekreftet plass på militær skole eller er du under militær utdanning, er du garantert å få igjen skoleplassen etter fullført avtalens forpliktelser.

Utsettelse

Heimevernsloven § 22 gir grunnlag for utsettelse av tjenesten under gitte forhold.

Erstatnings- og forsikringsordninger

Folketrygden

HV- personell har krav på ordinære ytelser fra folketrygden. HV- personell med kontrakt er videre dekket etter folketrygdlovens kapittel om yrkesskader, dersom de påføres skade eller

yrkessykdom i tjenstlig sammenheng. En skade eller sykdom kan utløse flere typer støtte. Ta derfor kontakt med ditt lokale trygdekontor dersom du blir skadet. Ytelsene fra folketrygden dekker normalt ikke hele det økonomiske tap man lider på grunn av skaden.

Yrkesskadeforsikringsloven

Etter denne loven får man erstatning for skader man pådrar seg som følge av ulykker på arbeidet eller ved yrkessykdommer. Det er derfor normalt et vilkår for slik erstatning at ulykken skjer i forbindelse med tjenesten, eller at sykdommen har sammenheng med denne. Erstatningen utbetales normalt som en engangs sum, og skal dekke hele det økonomiske tap man har eller vil få i fremtiden som følge av skaden. Det er altså ingen øvre grense for erstatningsnivået.

Ved død som følge av yrkesskade eller yrkessykdom tilkommer ektefelle, eller samboer med samme folkeregistrerte adresse som avdøde de siste to år, inntil 15 ganger folketrygdens grunnbeløp. Har avdøde barn, får disse inntil 6,5 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Hovedtariffavtalen

Hovedtariffavtalen (HTA) inneholder en tariffestet erstatningsordning for statsansatte. HV personell på kontrakt er å anse som statsansatt den tiden kontrakten er aktivisert, og du avtjener tjeneste i tråd med denne. Ordningene som er redegjort for i punkt 6.3.1 og 6.3.2 gir mange av de samme rettighetene som du har etter yrkesskadeforsikringsloven. De to ordningene samordnes på den måten at du får dekning etter det regelsettet som gir deg høyest erstatning.

HTA § 23

Dersom man omkommer mens man er i tjeneste betales det ut en forsikring på inntil 10 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). Erstatningen utbetales til ektefelle/registrert partner, samboer samt eventuelle barn. Er man enslig men har barn, får barnet erstatningen. Dersom man er enslig uten barn, men faktisk forsørger andre, tilfaller erstatningen disse. Har man ingen forsørgerbyrde får dødsboet 2 G.

HTA § 24

For å få erstatning etter denne bestemmelsen gjelder de samme vilkår som for erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven, se punkt 6.2. Har du krav på erstatning etter denne bestemmelsen, skal arbeidsgiver belastes utgifter du har til behandling av skaden. Videre har du krav på en engangserstatning med inntil 15 G dersom du blir påført en varig skade som fører til at du ikke kan arbeide like mye som før. Dersom du omkommer under tjenestegjøringen har dine etterlatte krav på erstatning tilsvarende 15 G. Har de etterlatte krav på erstatning både etter reglene i HTA § 23 og § 24 samordnes disse slik at total erstatning ikke overstiger 18 G.

Billighetserstatning – ting skade

Man er selv ansvarlig for private eiendeler man benytter i tjenesten. Blir slike eiendeler skadet eller stjålet osv. erstattes dette normalt ikke. Forsvaret erstatter unntaksvis private gjenstander etter søknad.

Saksgang

Hvem man skal henvende seg til etter at en skade har oppstått avhenger av om du fortsatt tjenestegjør i Forsvaret eller ikke;

- Tjenestegjør du fortsatt i Forsvaret skal erstatningskrav sendes tjenestevei.
- Er du ferdig med tjenesten når det blir klart at du har krav på erstatning, sender du kravet direkte til

*Statens pensjonskasse
Postboks 5364 Majorstua*

HVUP-4. Del 4. Kapittel L**Grunnkurs lederskap. HOVEDPROGRAM****(1) HENSIKT**

Hensikten med kurset er å gi elevene grunnleggende kunnskaper og ferdigheter innenfor fagfeltene lederskap, instruksjonslære og stridsteknikk enkeltmann.

(2) UTDANNINGSMÅL

Etter endt kurs skal elevene selvstendig kunne lede og utdanne mindre grupper. Grunnkurs lederskap er første kurs på Heimevernets kursstige. Kurset bygger på Heimevernets utdanningsprogram nivå 1.

(3) MÅLGRUPPE

Grunnkurs lederskap er målrettet mot tjenesten som nestlagfører. Kurset kvalifiserer for opptak til Lagførerkurs II i HV.

Krav for opptak til kurset:

1. være tilrådd av områdeutvalget
2. være motivert for utdanning
3. helst være under 35

(4) GJENNOMFØRING AV KURSET

Kurset kan gjennomføres på 2 måter:

1. Uke 1 gjennomføres lokalt på områdenivå, der områdesjefen er ansvarlig for gjennomføringen. Uke 2 gjennomføres samlet på HV-distriktet.
2. Kurset gjennomføres i sin helhet ved HV-distriktet.

(5) UNDERVISNINGSMÅL

Etter endt kurs skal elevene ha nådd følgende mål:

A. VÅPENTJENESTE

- (1) Anvende sikkerhetsbestemmelser for bruk og behandling av våpen og ammunisjon.
- (2) Selvstendig utføre adskillelse/sammensetting, puss, vedlikehold og MBK AG-3 og MG-3.
- (3) Selvstendig gjennomføre grunnleggende skyteøvelser og nærstridsskyting AG-3.
- (4) Under ledelse utføre tjeneste som hjelpeinstruktør på skytebanen under skyting med AG-3.

B. FELTTJENESTE

- (1) Selvstendig være i stand til å rykke frem med de ulike fremrykningsmetodene og velge en god ildstilling.
- (2) Selvstendig kunne opptre som vaktpost iht postinstruks, herunder kunne bruke bestemmelsene for "militære vakters bruk av våpen", Tff 562, samt straffelovens § 48 nødverge strid.
- (3) Kunne etablere bivuakk ifelt.
- (4) Selvstendig gjennomføre KTS enkeltmann
- (5) Forstå beredskapsgradene
- (6) Selvstendig utføre aktuelle tegn
- (7) Selvstendig utføre korrekt observasjonsteknikk og meldingstjeneste
- (8) Selvstendig skrive postinnstruks

C. FYSISK FOSTRING

- (1) Selvstendig utføre orientering ved hjelp av kart og kompass.
- (2) Selvstendig kunne ta ut en kompasskurs
- (3) Selvstendig kunne ta ut en 6 sifferet rutetilvisning

D. INFORMASJON

- (1) Vite om Heimevernets utdanningsmuligheter
- (2) Forstå organisasjon og oppdrag til objektsikringstropp/overvåking og kontroll tropp samt utrykningstropp.
- (3) Vite om organisasjonen til et HV- område.

F. SLUTTET ORDEN

- (1) Selvstendig utføre sluttet orden på enkeltmannsnivå
- (2) Selvstendig kunne stille opp og melde av laget

G. MATERIELLTJENESTE

- (1) Selvstendig pusse og vedlikeholde lagets materiell
- (2) Selvstendig utføre MBK på utlevert materiell.

J. PEDAGOGISK OG LEDELSE

- (1) Forstå GIHV's retningslinjer for ledelse og situasjonsbestemt lederskap
- (2) Vite om Forsvarets verdigrunnlag
- (3) Forstå de 6 lederfunksjonene
- (4) Forstå de ulike ledelsesformene
- (5) Selvstendig kunne lede gruppen under alle forhold.
- (6) Anvende "instruktørvettreglene".
- (7) Selvstendig gjennomføre enkle instruksjonsoppgaver på for mindre grupper
- (8) Selvstendig gjennomføre refleksjon.
- (9) Selvstendig gjennomføre tilbakemelding.
- (10) Selvstendig anvende erfaringslæringsmodellen
- (11) Under ledelse gjennomføre gruppeetablering og lukking av gruppe.
- (12) Forstå hva som motiverer, og selvstendig nytte dette i utøvelse av lederskapet.
- (13) Forstå hva som er god kommunikasjon, og selvstendig nytte dette i utøvelse av lederskapet

(14) Forstå betydningen av oppdragsbasert ledelse

O. SAMBAND

- (1) Selvstendig nette opp og betjene aktuelle sambandsmidler.
- (2) Selvstendig utføre ekspedisjonsforskriftene.

W. SANITETSTJENESTE

- (1) Selvstendig utføre hjerte lunge redning (HLR).
- (2) Selvstendig stanse en blødning (trykkbandasje).
- (3) Selvstendig utføre førstehjelp ved sirkulasjonssvikt.
- (4) Selvstendig kunne lage improviserte bårer, samt frakte pasient på disse.

Z. ADMINISTRASJON OG FORSYNINGSTJENESTE

- (1) Selvstendig planlegge og lede gjennomføringen av materiellberedskapskontroll (MBK) av lagets materiell..

(6) DIVERSE

- (1) Opprop reiseregning og avlønning.
- (2) Kursåpning
- (3) Ut- og innlevering av utstyr.
- (4) Skrive kurskritikk
- (5) Kursevaluering/avslutning.

HVSKS

Dombås. 17 oktober 2007

Knut Nytun
Oberstløytnant
Skolesjef



Til arbeidsgivere for personell i Heimevernets Innsatsstyrke Oslo 30 mars 2007
 Deres arbeidstaker tjenestegjør i Heimevernets Innsatsstyrke. Han/hun tilhører en personellkategori som er håndplukket til tjeneste i en spesiell avdeling som er viktig for landets beredskap i fred, krise og krig. Innsatsstyrken skal ved behov rykke ut i løpet av 24 timer og kan bli brukt ved både ulykker og katastrofer eller andre uforutsette hendelser. Soldatens oppgaver er særdeles krevende og øvingsbehovet er større enn for en vanlig soldat i Heimevernet.

Innsatsstyrken søker å utvikle og holde ved like relevante og gode ferdigheter innen:

Livreddende førstehjelp og sanitetsutdanning
 Kart og kompass, Global Positioning System (GPS)
 Kommunikasjon; moderne radio- og datateknologi
 Helse, miljø og sikkerhetstenkning på flere plan
 Selvforsvar

Vintertjeneste og overlevelse

Motivasjon

Etikk og holdninger

Orden og vedlikehold

Mestring og lederskap

Heimevernet stiller i tillegg krav til den enkeltes fysiske yteevne, med opptakskrav og årlig fysisk test. God fysisk kapasitet har etter min mening en direkte overføringsverdi til Dem som arbeidsgiver, det holder yteevnen på et høyt nivå og bidrar bl. a. til et lavere sykefravær.

Deres arbeidstaker har plikt til å tjenestegjøre i Heimevernet, jfr. Lov om Heimevernet av 17. juli 1953 § 4. Tjenesteomfanget følger av § 9 i samme lov, og vil variere fra avdeling til avdeling og ut i fra hvilken tjenestestilling en har i avdelingen. Deres arbeidstaker vil ha relativt mye tjeneste, mellom 15-25 dager pr. år, samt at han/hun kan bli pålagt 14 dagers kursplikt i tillegg over en periode på 3 år, jfr. lovens § 12. Jeg har forståelse for at arbeidsgivere ønsker at arbeidstakers øvingsfravær skal begrenses til et minimum. Tjenesten legges derfor i stor utstrekning i tilknytning til helg/kveld, og jeg presiserer at det ikke innkalles til tjeneste mer enn det som anses som strengt nødvendig. Jeg ber derfor om at De legger til rette for Deres arbeidstaker, slik at han/hun ikke opplever et krysspress.

Jeg er overbevist om at de synergieffekter som kommer ut av det å tjenestegjøre ved innsatsstyrken er meget store. Jeg retter en stor takk til Dem som arbeidsgiver for å tilrettelegge forholdene for at Deres arbeidstaker har muligheten til å inngå i Heimevernets Innsatsstyrke. Jeg håper både Deres bedrift og Heimevernet for framtiden kan dra nytte av Deres arbeidstakers ferdigheter og innsats.

Med vennlig hilsen

Bernt Iver Ferdinand Brovold
 Generalmajor

Generalinspektøren for Heimevernet

Hjemmeside: www.heimevernet.no. Nyttig informasjon under fanen "HV Innsats".