



UiO • Universitetet i Oslo

Å bidra - fordi du må

*En studie av motivasjon for tjenesteplikt i
Sivilforsvaret*

Julia Mørk og Ingeborg Noren

Masteroppgave i Organisasjon, ledelse og arbeid

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

30 studiepoeng

Vår 2021

Å bidra – fordi du må

En studie av motivasjon for tjenesteplikt i Sivilforsvaret

© Julia Jeanette Mørk og Ingeborg Noren

2021

Å bidra – fordi du må

En studie av motivasjon for tjenesteplikt i Sivilforsvaret

Julia Jeanette Mørk og Ingeborg Noren

<https://www.duo.uio.no/>

Sammendrag

Oppgavens formål og problemstilling, er å undersøke hvordan organisatoriske betingelser ved Sivilforsvaret påvirker de tjenestepliktiges motivasjon. Bakgrunnen for temaet er at Sivilforsvaret som organisasjon, opererer med en rekke betingelser som i teorien kan tenkes å skape utfordringer for motivasjon. Fordi motivasjon også er viktig for enhver organisasjons oppslutning og måloppnåelse, er det derfor interessant å se hvordan motivasjonen til de tjenestepliktige fremstår i praksis, i en slik setting. For å besvare problemstillingen tok vi utgangspunkt i disse fire betingelsene ved Sivilforsvaret, som fremsto sentrale og innvirkende på motivasjon: 1) Sivilforsvaret praktiserer en pliktbasert rekruttering, 2) Sivilforsvaret opererer i et beredskapsfelt, noe som medfører uforutsigbarhet, 3) Sivilforsvarets formål er å beskytte mennesker, miljø og materielle verdier, noe som har en tydelig prososial appell, men også favner over et bredt spekter av oppgaver, og 4) Sivilforsvarets noe uklare profil utad påvirker hvordan den tjenestepliktige blir møtt.

For å begrepsliggjøre og forklare organisatoriske betingelser og deres påvirkningsadgang på motivasjon, henviste vi kort til betingelsesteori i oppgavens bakgrunnskapittel. Utover dette besto vårt teoretiske rammeverk hovedsakelig av motivasjonsteori, benyttet for å forstå ulike motivasjonsformer og konsekvenser av motivasjon. Gitt selvbestemmelsesteorien antydninger, har vi lagt til grunn at motivasjon ikke handler om hvorvidt man er mye eller lite motivert, altså motivasjonens kvantitet, men snarere om hvilken kvalitet motivasjonen har. Det viktigste skillet gjøres mellom autonom og kontrollert motivasjon, hvorav autonom motivasjon anses som en foretrukket motivasjonsform realt til både trivsel og arbeidsprestasjoner. Ytre motivasjon ble vist å kunne eksistere i ulike former, etter hvorvidt den kunne sies å være autonom eller kontrollert. Selvbestemmelsesteorien tar også utgangspunkt i at mennesker har en iboende evne til å konvertere ytre motivasjon til å bli mer eller mindre autonom. I tillegg benyttet vi prososial teori for å forklare hvordan andreorientert motivasjon kan være vel så betydningsfullt som ytre og indre eller kontrollerte og autonome motivasjonsformer.

Studien ble gjennomført med en kvalitativ metode og totalt tretten gjennomførte dybdeintervjuer. Vi intervjuet elleve tjenestepliktige og to ansatte i Sivilforsvaret/DSB, som sammen med noe dokumentstudier utgjorde det empiriske grunnlaget. Tilnærmingen generelt har vært abduktiv, der vi vekselvis har tatt utgangspunkt i teoretiske og empiriske perspektiver.

Oppgavens funn viser at betingelsene på ulike måter skaper både utfordringer og mulighetsrom for den tjenestepliktiges motivasjon. For det første så vi hvordan plikten påvirket motivasjonen både i form av at den fungerer som en ytre motivasjon i seg selv, men også som en begrensning på autonomi. At de utfører tjenesten som følger av at de er det pålagt, medførte også et behov spesielt behov for anerkjennelse av at de møter opp til tross for at de helst skulle gjort noe annet. Uforutsigbarheten ved beredskapsbetingelse så vi at også kunne skape utfordringer både for autonomi og opplevd mening, ved at innkallelse til vilkårlige tidspunkt kunne komme i konflikt med egne personlige gjøremål. At beredskapssituasjonen også innebar venting, så vi at for noen skapte utfordringer for motivasjon fordi de ikke opplever tilstrekkelig anerkjennelse av situasjonen sin, og det at de faktisk har stilt opp, og derav ønsker en funksjon. Imidlertid ser vi eksempler på at informanter *selvmotiverer* seg selv, blant annet gjennom internalisering av verdier om å bidra i en samfunnsdugnad. Dermed konverteres den ytre reguleringen og motivasjonen fra plikten, til å bli mer en autonom motivasjon. At Sivilforsvarets formål og mandat skaper mulighet og rom for å bidra til fellesskapet, virket positivt appellerende til både autonom og prososial motivasjon hos flere av informantene. I tillegg utløser formålet og tjenesteplikten muligheten til å gjøre noe nytt og til å øke kompetanse på ulike områder, noe vi så bidrar til en positiv holdning til å være med i Sivilforsvaret. Imidlertid kan formålet og mandatets bredde skape utfordringer for motivasjon, ved at det tidvis fremstår noe uklart hva de kan bli satt til å gjøre, og dersom den tjenestepliktige selv ikke opplever innsatsen som en legitim bruk av tjenesteplikten. Til slutt så vi hvordan Sivilforsvarets profil utad påvirket motivasjon i tilfeller der de tjenestepliktige blir oppfattet eller møtt på en måte som ikke tilstrekkelig anerkjenner innsatsen de selv opplever å legge ned. For mange oppleves uansett tjenestegjøringen som meningsfull og som noe de deltar i med både stolthet og selvbestemmelse.

Betingelsenes påvirkning ble avslutningsvis diskutert i et mer overordnet perspektiv, der vi blant annet fremhever hvordan den tjenestepliktige selv, gjennom det vi kaller en motivasjonsreise, er sentralt involvert i egen motivasjons- og meningsskapning. Dette tilsier at de organisatoriske betingelsene, som ytre forutsetninger, påvirker motivasjon ved å skape både rammer og mulighetsrom, men at også interne prosesser i den tjenestepliktige selv er avgjørende for den endelige motivasjonen de har for å tjenestegjøre i Sivilforsvaret.

Forord

Denne oppgaven er et resultat av et samarbeid mellom to OLA-studenter, som i utgangspunktet hadde begrenset kjennskap til hverandre. Den ene, Ingeborg, har helt siden sine første erfaringer som tjenestepliktig i Sivilforsvaret, tenkt på muligheten for å studere Sivilforsvaret nøyere i en senere masteroppgave. Den andre, Julia, har alltid latt seg fascinere av det meste som har med beredskap å gjøre. Etter oppdagelsen av hvordan våre interesser og egenskaper virket å kunne forenes, resulterte den “andres” forslag til den “ene”, i det som skulle vise seg å bli et tilnærmet knirkefritt samarbeid. Nå, sju måneder, tusenvis av ord og utallige refleksjonskvarter og koffeinsjokk senere, har samarbeidet resultert i denne oppgaven. Totalt har det vært en prosess bestående av både engasjement og frustrasjon, overmott og undermott, og vi har lært mye av både hverandre og av selve arbeidet med å produsere en masteroppgave. Vi vil derfor takke hverandre for tilliten og samarbeidet, som har ført til en oppgave vi begge sier oss stolte av.

Det er også flere som må takkes. Takk til Tina Wilcox og Janne Sundby i DSB, for at dere hørte på våre idéer for masterprosjekt, og gjorde det mulig for oss å skrive om Sivilforsvaret. Spesielt takk til Tina, som har vært til stor hjelp som tilgjengelig og engasjert kontaktperson underveis. Takk også til vår eminente, og av og til litt for kloke, veileder, Lars Klemsdal. Denne oppgaven hadde vært vanskeligere å skrive uten dine tilbakemeldinger og kontinuerlig tiltro til både oppgaven vår og til vår evne til å skrive den. En takk gis fra Ingeborg til mor og far, som alltid har vært tilgjengelige når studiehverdagen har føltes uoverkommelig, og til romkamerater Julia og Clara for at pandemitid og «hjemmelesesal» har vært en lek. En takk rettes også til Julias familie og andre favorittpersoner, som aldri har vært i tvil når hun selv har tvilt, og til generasjonsboligen på Tåsen som alltid har gitt sjelefred under ellers hektiske perioder. En stor takk rettes også til alle tjenestepliktige og ansatte som stilte opp som informanter.

Og til slutt - takk for fine måneder på lesesalen i 4.etg i Harriet Holters Hus. Spesielt takknemlige er vi for knislegraust-stemningen, applausene, og depresjonene vi delte med våre medstudenter Elin, Vebjørn og Julie de siste ukene. De gode minnene fra kampens hete gjør at den krevende mastertiden også avsluttes med en viss vemodighet.

Oslo, 31.05.21

Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING	1
1.1 PROBLEMSTILLING	2
1.2 STUDIENS RELEVANS	3
2 SIVILFORSVARET SOM ORGANISASJON	4
2.1 HVA ER SIVILFORSVARET?	4
2.1.1 Om tjenesteplikt	5
2.1.2 Sivilforsvarets bidrag i innsatser	6
2.2 SIVILFORSVARETS ORGANISATORISKE BETINGELSER	6
2.2.1 De tjenestepliktige er tilknyttet Sivilforsvaret gjennom plikt	7
2.2.2 Sivilforsvaret opererer i beredskap	8
2.2.3 Sivilforsvarets formål er å beskytte sivilbefolkningen, miljø og materielle verdier	9
2.2.4 Sivilforsvarets profil utad	9
2.3 DE ORGANISATORISKE BETINGELSENE OPPSUMMERT	10
3. MOTIVASJONSTEORI	11
3.1 INDRE OG YTRE MOTIVASJON	11
3.2 KONTROLLERT OG AUTONOM MOTIVASJON	12
3.2.1 Internaliseringsprosessen	13
3.2.2 Mening, anerkjennelse og autonomi	15
3.3 PROSOSIAL MOTIVASJON	17
3.3.1 Tilrettelegging for prososial motivasjon	17
3.3.2 Institusjonelle samfunnsnormer	18
3.4 OPPSUMMERING AV TEORIKAPITTELET	19
4. METODE	20
4.1 KVALITATIVT FORSKNINGSDESIGN	20
4.2 UTVALG	20
4.2.1 Tjenestepliktige	21
4.2.3 Ansatte	23
4.2.4 Anonymisering	23
4.3 DATAINNSAMLING	24
4.3.1 Semistrukturerte intervju	25
4.3.2 Gjennomføring	25
4.4 DATABEHANDLING	26
4.4.1 Transkribering	26
4.4.2 Koding og analyse	27
4.5 KVALITETSVURDERING	30
4.5.1 Forskerrollen	30
4.5.2 Validitet, reliabilitet og overførbarhet	31

5. BETINGELSENE PÅVIRKNING PÅ MOTIVASJON	33
5.1 SIVILFORSVARETS MANNSKAP ER REKRUTTERT GJENNOM PLIKT	33
5.1.1 Plikt fremmer ytre, kontrollert motivasjon	33
5.1.2 Fleksibilitet modererer	35
5.1.3 Plikten medfører et behov for anerkjennelse	36
5.1.4 Oppsummering av pliktbetingelsens påvirkning på motivasjon	38
5.2 SIVILFORSVARET OPERERER I BEREDSKAPENS UFORUTSIGBARHET	38
5.2.1 Uforutsigbarheten forsterker følelsen av pliktens inngripen	38
5.2.2 Den tjenestepliktige motiverer seg selv	39
5.2.3 Venting og det å føle seg nyttig	42
5.2.4 Oppsummering av beredskapsbetingelsens påvirkning på motivasjon	44
5.3 ET GIVENDE OG BREDT FORMÅL	44
5.3.1 Formålet gir rom for prososial motivasjon	44
5.3.2 Å være tjenestepliktig byr på personlig utbytte	46
5.3.3 Å kunne brukes til "alt"	48
5.3.4 Oppsummering av formålsbetingelsens påvirkning på motivasjon	51
5.4 SIVILFORSVARETS PROFIL UTAD	51
5.4.1 Imagehåndtering i grenselandet mellom frivillighet og mer kjente etater	52
5.4.2 Anerkjennelse fra eksterne under innsats	53
5.4.3 Oppsummering av betingelser gitt av Sivilforsvarets profil utad	56
5.5 OPPSUMMERING AV FUNN	56
6 HVORDAN KAN FUNNENE BELYSE MOTIVASJONSTEORI?	59
6.1 FRA KONTROLLERT TIL AUTONOM MOTIVASJON	59
6.2 BETYDNINGEN AV MENING	59
7 STUDIENS IMPLIKASJONER FOR SIVILFORSVARET	62
8. KONKLUSJON OG BEGRENSNINGER	65
8.1 KONKLUSJON	65
8.2 BEGRENSNINGER OG VIDERE FORSKNING	69
LITTERATUR	71
VEDLEGG I: INTERVJUGUIDE	74
VEDLEGG II: INFORMASJONSSKRIV TIL DELTAKERE	76
VEDLEGG III: GODKJENNING AV NSD	80
Figur 1: De organisatoriske betingelsene oppsummert	10
Figur 2: Motivasjonskontinuumet	14
Figur 3: Kodemylder fra andre koderunde	29
Tabell 1: Oversikt informanter	24
Tabell 2: Oversikt over tendenser i funn første koderunde	28
Tabell 3: Utdrag fra kodeliste	30

1 Innledning

Sivilforsvaret er statens beredskapsressurs og skal bistå og forsterke øvrige nødetater under ulykker og naturkatastrofer, eller andre hendelser med behov for beredskap. I tillegg skal de beskytte sivilbefolkningen under krig. Mannskapet utgjøres av norske kvinner og menn som er pålagt tjenestegjøring, og som et visst antall ganger gjennom året kalles inn for å bistå i beredskapshendelser. Tjenesten er for de fleste ufrivillig pålagt, og ved innsatsinnkalling er de pliktige å stille for å unngå overtredelsesgebyr (Forskrift om overtredelsesgebyr etter sivilbeskyttelsesloven, 2020). De tjenestepliktige er altså i utgangspunktet tilknyttet Sivilforsvaret fordi de må. Likevel er Sivilforsvaret en organisasjon som forventer handling av de tjenestepliktige, noe som krever at de er motivert. Men hvordan er det egentlig å være pålagt deltakelse i en beredskapsorganisasjon? Er de utelukkende motivert til å bidra fordi de “må”, og hvordan preges motivasjonen av at de aldri kan vite når de må stille til innsats?

Dette, og en rekke andre særtrekk ved Sivilforsvaret, gjør motivasjonsfenomenet til et interessant tema å undersøke i denne organisasjonen. I academia er det gjort mye forskning på motivasjon, både når det gjelder grunnleggende vilkår for motivasjon, og hvilke motivasjonstyper som medfører mest produktivitet og tilfredshet. I mye teori fremheves det særlig at individer som opplever tilstrekkelig autonomi og selvbestemmelse i oppgavene de gjør, i større grad er fornøyde og trives (Gagné & Deci, 2005). De gjennomfører ikke jobben bare fordi de må, men også fordi de har lyst og opplever det som meningsfylt og som noe de gjør av fri vilje. Vanligvis utgjøres organisasjoner av mennesker som selv søker seg til organisasjonen, enten av eget ønske og vilje til å bidra med sin kompetanse, eller av økonomiske ønsker eller behov. Hovedpoenget er at de deltar “frivillig”. I Sivilforsvaret har derimot mannskapene ikke selv valgt deltakelse i organisasjonen, og har heller ikke mulighet til å trekke seg ut.

I tillegg til tjenesteplikten er det også flere aspekter ved Sivilforsvaret som gjør det til en interessant og særegen organisasjon. Blant annet innebærer det å være en del av en beredskapsstyrke en rekke uforutsigbarheter. Den tjenestepliktige kan sjeldent vite verken når de blir innkalt, eller hva de blir innkalt til. Den konkrete oppgaven de settes til å avgjøre av hendelsen som har skjedd, og det brede formålet gjør at det dermed kan variere mellom

brannslukking, leteaksjoner, teltoppsett og matlaging- noe som stiller vidt forskjellige krav til den tjenestepliktige, og som har ulike grad av motiverende drivkrefter.

Slike aspekter ved en organisasjon utgjør det som kan kalles *organisatoriske betingelser* (Donaldson, 2001; Ahrne & Brunsson, 2011). Betingelser utgjør rammer eller vilkår som vil påvirke både en organisasjons funksjon og medlemmene som utgjør den, og kan knyttes til både medlemstilknytning, organisasjonens omgivelser eller grad av oppgaveusikkerhet (Donaldson, 2001), slik som de nevnte over. Det kan også innebære eksterne institusjonelle forhold som omdømme, samfunnsnormer, politikk og lover. Organisatoriske betingelser vil derfor være av betydning når man skal undersøke organisasjonsmedlemmers opplevelser eller holdninger, herunder også motivasjon. Dette fordi en organisasjon er ikke en statisk og isolert enhet, men både består og formes til enhver tid av menneskene som deltar i den, og av omgivelsene rundt- noe som igjen påvirker menneskene som utgjør organisasjonen (Donaldsson, 2001).

I lys av sentrale bidrag fra motivasjonsteorien kan Sivilforsvarets særegne organisatoriske betingelser virke å utfordre vilkårene for motivasjon på ulike måter, men de tjenestepliktige må likevel gjøre en jobb. I denne oppgaven vil vi derfor gå i dybden på hvilken påvirkning disse betingelsene har på de tjenestepliktiges motivasjon.

1.1 Problemstilling

For å undersøke motivasjon hos de tjenestepliktige i lys av betingelser, har vi formulert følgende problemstilling:

Hvordan påvirker organisatoriske betingelser ved Sivilforsvaret tjenestepliktiges motivasjon?

Vi velger å studere motivasjon med denne vinklingen, fordi det er mye ved Sivilforsvarets særegne betingelser som kan virke å være utfordrende for motivasjon, men som organisasjonen og de tjenestepliktige er nødt til å forholde seg til. Vi studerer altså motivasjonsfenomenet i en spesiell organisatorisk kontekst. Hvilke betingelser studien dreier seg om vil gjøres videre rede for i kapittel 2, og for å kunne begrepsliggjøre dem vil vi der inkludere kort om betingelsesteori. Betingelsene vil også utdypes ytterligere under analysekapittelet, da også belyst med de tjenestepliktiges egne erfaringer og opplevelser.

1.2 Studiens relevans

Motivasjonsfenomenet i seg selv utgjør et interessant forskningsobjekt, fordi enhver organisasjon er avhengig av motiverte “medlemmer” for å kunne eksistere (Hasenfeld & Gidron, 2005). Mangel på motivert arbeidskraft til å gjennomføre organisasjonens oppgaver, vil kunne utfordre organisasjonens evne til måloppnåelse, og både handlingsrommet og oppslutningen til organisasjonen kan potensielt begrenses (ibid.). Å ha innsikt og forståelse for organisasjonsmedlemmers motivasjon vil også være nyttig for å lettere forstå og tilrettelegge for både trivsel og kvalitet i arbeid. Gjennom den gitte problemstillingen vil funn potensielt kunne være med å belyse motivasjonsteoriens fagfelt fra et perspektiv det er forsket lite på fra før.

Sivilforsvaret selv har i begrenset utstrekning gått i dybden på de tjenestepliktiges motivasjon. Av det som er gjort kom det blant annet frem fra en spørreundersøkelse utstedt til de tjenestepliktige i forbindelse med en konseptutredning i 2016, at 60-70 % av de tjenestepliktige generelt var motivert for tjeneste, men at 30-40 % opplevde å være lite eller ikke motivert (DSB, 2016, s. 70). Det sies også at “selv om en forholdsvis stor del av de tjenestepliktige føler at de er motiverte for opplæring, øvelser og innsatser, er andelen tjenestepliktige som ikke er motiverte for stor. Motiverte mannskaper er en forutsetning for at Sivilforsvaret skal kunne fortsette å levere kvalitet og det er derfor nødvendig med tiltak som sikrer mer motiverte tjenestepliktige.” (DSB, 2016, s.57)

I tillegg er det også av samfunnsmessig og demokratisk betydning å undersøke en pliktordning som borgere blir pålagt av staten. Hvordan erfares dette av de som har blitt pålagt en slik plikt? Det er derfor spennende å gå i dybden på motivasjon fra de tjenestepliktiges eget perspektiv, sett i lys av både plikten og de andre betingelsene de må forholde seg til. Uten motiverte tjenestepliktige vil Sivilforsvaret risikere en svekkelse av tillit og derav lavere oppslutning, noe som på sikt kan true kvaliteten i arbeidet de leverer. Et vakkende Sivilforsvar vil utgjøre en svekkelse i den norske stats sikkerhet rundt befolkningen når det virkelig gjelder. At det dukker opp oppslag i medier, der tjenestepliktige selv går ut og stiller spørsmål ved Sivilforsvarets organisering og relevans, understreker også denne studiens relevans.

Ikke minst anser vi motivasjon som interessant å undersøke, fordi vi i møte med informantene så at dette var noe de selv var opptatt av.

2 Sivilforsvaret som organisasjon

I dette kapittelet presenteres først det man som leser trenger å vite om Sivilforsvaret og tjenesteplikten. Deretter presenterer vi de fremtredende organisatoriske betingelsene vi har funnet relevante opp mot motivasjon, og som vil utgjøre grunnlaget i problemstillingen. Kapittelet er basert på dokumenstudier av Sivilforsvarets historie og organisering, i tillegg til informasjon vi har tilegnet oss gjennom intervjuene med informantene.

2.1 Hva er Sivilforsvaret?

Sivilforsvaret ble grunnlagt i 1936 med hensikt å verne sivilbefolkningen ved krig¹ (Sivilforsvaret, u.å. a). Siden opprettelsen har oppgavene til Sivilforsvaret utviklet seg i takt med den sikkerhetspolitiske situasjonen, og i dag er de først og fremst knyttet til det å være statens forsterknings- og beredskapsetat i fredstid. Det vil si at Sivilforsvarets bistår de ordinære nød- og beredskapsetatene i ulykker og katastrofer, når de har behov for støtte og når det er innenfor rammene ved bruk av tjenestepliktige. Typiske innsatser Sivilforsvaret bistår i, er skogbranner, leteaksjoner, flom og skred (DSB, u.å.). Sivilforsvaret er underlagt Direktorat for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)

Kompetansen til Sivilforsvaret er fordelt i ulike avdelinger. I denne oppgaven har vi intervjuet informanter fra henholdsvis en *Fredsinnsatsgruppe* (FIG) og en *Mobil forsterkningsenhet* (MFE)²³. FIG er den avdelingen det er flest av, og totalt i Norge finnes det 119 FIG med 24 tjenestepliktige i hver. Mannskapet i FIG har kompetanse og materiell for brannslukking, redningstjeneste, førstehjelp, søk, samband, ordenstjeneste og radioaktiv stråling (Sivilforsvaret, u.å. b). MFE er en nasjonal forsterkningsenhet som kalles ut ved større og krevende hendelser, med spesialisering innen telt, lys og varme, samband og strøm, pumpekapasitet, eller transport utenfor vei. Mannskapet i MFE er i motsetning til mannskapet i FIG, rekruttert delvis på bakgrunn av sin kompetanse. Hver avdeling består av tjenestepliktige som er kurset til roller som leder, nestkommanderende leder, lagleder, nestkommanderende lagleder, og mannskap.

¹ Først grunnlagt som Det Sivile Luftvern. Sivilforsvaret er folkerettslig forankret i Genèvekonvensjonene

² Sivilforsvaret består i tillegg av Mobile renseenheter og radiaclag, men disse omtales ikke nærmere da oppgaven har fokus på mannskap fra FIG og MFE.

2.1.1 Om tjenesteplikt

Sivilforsvaret skiller seg fra andre offentlige og frivillige beredskapsorganisasjoner og nødetater gjennom måten mannskapet er tilknyttet organisasjonen på. De ordinære nød- og beredskapssetatene, for eksempel blålysetatene, er som oftest bemannet av ansatte som selv har valgt å søke seg til jobben, og som har det som fulltidsjobb. De frivillige beredskapsorganisasjonene, som Røde Kors Hjelpekorps eller Norsk Folkehjelp Sanitet, består av frivillige som selv har vervet seg til organisasjonen, og som gjerne øver relativt regelmessig. Mannskapet i Sivilforsvaret har det verken som fulltidsjobb eller har søkt seg dit frivillig, men har blitt pålagt det som tjeneste, frem til fylte 55 år eller til 19 måneders gjennomført tjeneste (Sivilbeskyttelsesloven, 2010, § 8)⁴. Sivilforsvaret består i dag av omtrent 8000 kvinner og menn som har blitt pålagt tjenestegjøring, i tillegg til ansatte på distriktskontor og i Sivilforsvarsstaben i Tønsberg.

Alle personer mellom 18 og 55 år som oppholder seg i Norge, kan bli pålagt tjenesteplikt (Sivilbeskyttelsesloven, 2010, § 8). Sivilforsvaret har som formål å gjenspeile den norske befolkningen, noe som gjør at de tjenestepliktige har ulik bakgrunn og erfaringer. Som tjenestepliktig er man pålagt deltakelse på kurs, øvelser og innsatser (Sivilbeskyttelsesloven, 2010, § 9), og ved brudd på pålagt tjeneste kan den tjenestepliktige ilegges et overtredelsesgebyr (Forskrift om overtredelsesgebyr etter sivilbeskyttelsesloven, 2020). Grunnleggende opplæringskurs, med varighet på 2-3 uker, foregår ved Sivilforsvarets kompetansesenter på Starum. Etter fullført grunnkurs er den enkelte tjenestepliktige tilknyttet en avdeling i sitt lokale distrikt. I avdelingen gjennomføres det gjennomsnittlig to heldagsøvelser i året og et varierende antall innsatser. Med andre ord er øvingshyppigheten lavere enn hos andre organisasjoner som opererer i samme felt.

Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK), innarbeidet i norsk lov gjennom menneskerettsloven, legger begrensninger for bruk av tjenesteplikten. Artikkel 4 i EMK sier at “ingen må bli pålagt å utføre tvangsarbeid eller påtvunget arbeid” (Menneskerettsloven, 1999). Men, det blir gjort unntak for “tilfeller der hensynet til samfunnets liv eller velferd må veie tyngre enn den enkeltes rett til å slippe påtvunget arbeid” (DSB, 2019, s. 6). Dette gjelder når det blir pålagt tjeneste ved “tilfelle av en nødstilstand eller ulykke som truer samfunnets liv

⁴ Noen få av de tjenestepliktige har meldt seg frivillig til Sivilforsvaret, de pålegges da de samme rammene.

eller velferd” (EMK, artikkel 4 i Menneskerettsloven, 1999). Med andre ord regnes ikke bruk av tjenesteplikt i Sivilforsvaret som tvangsarbeid, såfremt de tjenestepliktige kun brukes i situasjoner hvor en nødstilstand eller ulykke truer samfunnets liv og velferd.

2.1.2 Sivilforsvarets bidrag i innsatser

I beredskapsinnsatser bidrar Sivilforsvaret med både mannskap og materiell. Sivilforsvaret har materiell som andre nød- og beredskapssetater ikke har, deriblant telt med lys, varme og strøm, og stor kapasitet til å pumpe og frakte vann. I tillegg har de kompetanse innenfor blant annet førstehjelp, søk og samband.

I 2020 bistod Sivilforsvaret i 213 innsatser. Disse var, rangert etter hyppigst forekomst, knyttet til koronapandemien, leteaksjoner, skog-, gress- og lyngbranner, industribranner, utlån av materiell, flom og oversvømmelse, jord- og leirskred, snøskred, helseoppdrag, bistand ved kriminalsaker, redningsaksjoner, storm og uvær, svikt i strømforsyning, akutt forurensing, radioaktivitet, båtbrann, bygningsbrann, vanninnrensing i tunell og lenseoppdrag (DSB, u.å.). Sivilforsvaret bistår med andre ord i et bredt spekter av oppgaver.

2.2 Sivilforsvarets organisatoriske betingelser

For å kunne redegjøre for Sivilforsvarets organisatoriske betingelser er vi først nødt til å belyse organisatoriske betingelser gjennom et teoretisk perspektiv. Organisasjoner kan betraktes som konstituert av særegne organisatoriske betingelser (Donaldson, 2001; Ahrne & Brunsson, 2011), som danner rammer for handling og samhandling både internt i organisasjonen og vis-à-vis omgivelsene. Denne måten å forstå organisasjoner på er særskilt belyst gjennom såkalt betingelsesteori.

Betingelsesteori går ut på at organisasjoner ikke kan sees på som isolerte og statiske enheter som fungerer uavhengig av sine omgivelser (Donaldson, 2001). Betingelser ved organisasjonen er altså med på å forme hvordan organisasjonen ser ut, fungerer og utvikler seg, og betingelsene kan bestå av både interne og eksterne forhold (ibid.), som igjen påvirker hvordan organisasjonsmedlemmene agerer. I studier av de tjenestepliktiges motivasjon er det derfor sentralt å forstå hvordan betingelser ved Sivilforsvarets organisasjon legger føringer for hele organisasjonens funksjon, og dermed for tjenestepliktiges opplevelser og motivasjon.

Som vi skal se presenterer vi blant annet tjenestepliktiges tilknytning til organisasjonen, som en betingelse. Organisasjonsmedlemmer kan være knyttet til organisasjonen på forskjellige måter, eksempelvis frivillig eller gjennom obligatoriske forhold. Hvordan tilknytningen foregår skaper ulike betingelser for organisasjonen, ved at det blant annet legger føringer for organisering og beslutningsmyndighet (Ahrne & Brunsson, 2011).

Omgivelsene organisasjonen er en del av, utgjør også en betydningsfull betingelse som virker inn på organisasjonen. *Uforutsigbare* omgivelser, altså omgivelser der endringer kan skje raskt og er vanskelig å forutse, ser vi blant annet kan påvirke den oppfattede meningen for å bidra i hendelsen, samt graden av *oppgaveusikkerhet* (Ahrne & Brunsson, 2011; Donaldson, 2001). Oppgave usikkerhet innebærer hvor klart definerte oppgavene man skal løse er. Et eksempel på en organisasjon med lav oppgaveusikkerhet kan gis fra en samlebåndsfabrikk; formålet med virksomheten er klart definert, de skal bygge et spesifikt produkt, som igjen kan brytes ned i helt spesifikke oppgaver. Det er stor forutsigbarhet internt blant medlemmene om hva som skal til enhver tid gjøres, og i omgivelsene, om hva de kan forvente at organisasjonen leverer. I organisasjoner med uklare formål og høy oppgaveusikkerhet vil oppgavene derimot måtte forhandles underveis, med liten grad av forutsigbarhet internt og eksternt for hva de skal være (Ahrne & Brunsson, 2011). Dette er spesielt typisk for generelle tjenesteorganisasjoner som rådgivningsselskap eller reklamebyråer, hvor oppgavene defineres i møte med brukerne, og henger altså sammen med organisasjonens omgivelser. Hos en organisasjon med et uklart formål innebærer ikke dette at oppgavene nødvendigvis er vanskelige, men at de bare ikke kan vite helt hva de blir. Som vi skal se for Sivilforsvaret utgjør blant annet omgivelsene de opererer i, og formålet de har som beredskapsorganisasjon, uforutsigbarheter som til tider kan påvirke de tjenestepliktiges oppgaveusikkerhet.

Totalt har vi identifisert fire betingelser ved Sivilforsvaret, som vi har kommet fram til underveis i studien. Disse fremstår både spesielle for Sivilforsvaret, og som påvirkende på motivasjon. De fire betingelsene presenteres her videre i hvert sitt delkapittel, og vil deretter tas opp og utdypes mer i analysen (kapittel 5).

2.2.1 De tjenestepliktige er tilknyttet Sivilforsvaret gjennom plikt

En av de mest fremtredende betingelsene ved Sivilforsvaret er at mannskapet er rekruttert gjennom *plikt*; som tjenestepliktig er du pålagt å møte til innsats og øvelse, og ved unnlatt oppmøte har Sivilforsvaret myndighet til å pålegge overtredelsesgebyr. Når Sivilforsvaret skal

inn i innsats må man som tjenestepliktig tre ut av private og arbeidsmessige planer og forpliktelser, for så å innta Sivilforsvarsuniformen. Det at de tjenestepliktige selv ikke har søkt, og kanskje ikke ønsket, å bli kalt inn, er kanskje den mest sentrale og særegne betingelsen ved Sivilforsvaret. De kan heller ikke velge å forlate organisasjonen. Dette står i interessant kontrast til uavhengighetsverdier og selvråderett, som særlig i Norge er funnet å være svært sentrale verdier (Inglehart et al., 2014).

Bruk av tjenestepliktige er som nevnt tidligere begrenset til at de tjenestepliktige kun skal brukes hvor en nødstilstand eller ulykke truer samfunnets liv og velferd (EMK, artikkel 4 i Menneskerettsloven, 1999). Dersom de tjenestepliktige brukes utover dette risikerer Sivilforsvaret å bryte forbudet mot tvangsarbeid. Dette understreker det særegne ved å bruke plikt som tilknytningsform til organisasjonen.

2.2.2 Sivilforsvaret opererer i beredskap

At Sivilforsvaret er en beredskapsorganisasjon, innebærer at de operer i omgivelser preget av en rekke usikkerheter og uforutsigbarhet. Det kan når som helst oppstå akutte situasjoner der enten helse, liv, samfunn eller natur står i fare, og hvor det er akutte behov for bistand. Slike situasjoner vil derfor ofte innebære uforutsigbarheter både når det gjelder tidspunkt for inntreffelse, omfang og varighet, og medfører derfor en viss grad av oppgaveusikkerhet for de tjenestepliktige (Ahrne & Brunsson, 2011; Donaldson, 2001).

Når innsatser inntreffer er altså av naturlige årsaker som regel umulig å forutse, noe man som mannskap i beredskap er nødt til å forholde seg til. De tjenestepliktige kan således bli pålagt tjeneste når som helst, både når de skal noe viktig privat eller når de skulle vært på jobb. På grunn av dette er det innarbeidet i arbeidsmiljøloven vern mot oppsigelse med grunnlag i tjenstegjøring (2005, § 12-12). Dette gjør blant annet at tjenestepliktige, juridisk sett, er mer fleksible på når og hvor lenge de kan stå i innsats, enn blant annet frivillige.

At Sivilforsvarets omgivelser i så stor grad avgjør både når og hva de tjenestepliktige kalles inn til, gjør at beredskapsfeltet utgjør en betingelse vi klart kan se at påvirker motivasjon på ulike måter. Overgangen fra privatliv til tjenstegjøring kan komme raskt og brått, men også under selve innsatsen kan det være uforutsigbarhet, ved at ting enten skjer veldig raskt, eller veldig sakte, og at de aldri helt kan vite hva oppgaven blir.

2.2.3 Sivilforsvarets formål er å beskytte sivilbefolkningen, miljø og materielle verdier

For at individer skal motiveres til å utøve organisasjonens oppgaver, fremheves betydningen av et tydelig *formål* som appellerer og skaper vilje til å bidra (Hasenfeld & Gidron, 2005). En organisasjons formål handler om hva de er ment å utrette, og et formål som motiverer bidrar også til en oppslutning til organisasjonen, noe som i det store bildet er avgjørende for dens eksistens (Hasenfeld & Gidron, 2005).

Sivilforsvarets oppgaver i fredstid, er å “beskytte liv, helse, miljø, materielle verdier og kritisk infrastruktur ved uønskede hendelser” (Sivilbeskyttelsesloven, 2010, § 1). Som vi skal se innebærer dette formålet i seg selv en stor motivasjonsfaktor hos flere av informantene vi snakket med. Det vi samtidig finner er at formålet også fremstår relativt bredt, ettersom mange ulike oppgaver kan gå innenfor disse rammene. Dette også til tross for at det er begrenset til at den tjenestepliktige kun skal brukes ved *uønskede* hendelser, der bistanden er *nødvendig* for å beskytte sivilbefolkningen, miljø og materielle verdier (DSB, 2019, s. 7). Som vi skal se skaper formålet både gode muligheter til motivasjon for å bidra til fellesskapet, men også grader av opppgaveusikkerhet. Det brede oppgavespekteret kan gjøre at Sivilforsvaret fremstår som en organisasjon som gjør alt mulig rart, og ikke noe helt konkret, som videre kan påvirke de tjenestepliktige motivasjon.

2.2.4 Sivilforsvarets profil utad

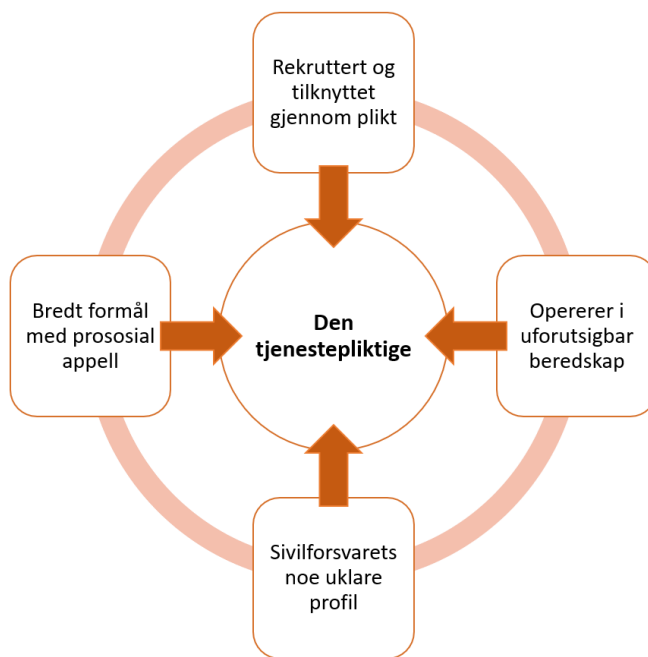
Det brede formålet kan også gi Sivilforsvaret et uklart image utad. I konseptutredningen fra 2016 beskrives det at både tjenestepliktige og ansatte opplever utfordringer ved at Sivilforsvaret er lite kjent i befolkningen (DSB, 2016, s. 69). Sivilforsvaret får, til tross for sine viktige bidrag i innsatser, lite medieomtale: “At Sivilforsvarets kapasitet så sterkt anerkjennes, men samtidig er så lite synlig, viser at det sannsynligvis er et uforløst potensiale her. Det er viktig for de tjenestepliktige og deres motivasjon at deres innsats oppleves som verdifull gjennom synlighet i relevante media.” (DSB, 2016, s. 57). Konseptutredningen peker på at dette kan svekke motivasjonen og oppleves som en manglende anerkjennelse av det viktige bidraget og av Sivilforsvarets samfunnsrolle (ibid). Det ble også fremmet behov om økt synlighet og profilering overfor nødetater og andre aktører.

Også fra våre intervjuer kommer det fram ulike fortellinger som vi ser kan knyttes tilbake til at andres kjennskap til hva Sivilforsvaret er og gjør, er noe begrenset. Dette finner vi påvirker motivasjon på ulike måter. Blant annet ser vi at organisasjonen ofte blandes med både frivillige og mer profesjonelle aktører som opererer i samme beredskapsfelt. I tillegg påvirker profilen utad hvilke holdninger de tjenestepliktige møter. At Sivilforsvaret til en viss grad virker å ha en noe uklar profil utad, utgjør derfor den siste betingelsen vi tar utgangspunkt i, i vår studie.

2.3 De organisatoriske betingelsene oppsummert

Totalt har vi definert fire særegne organisatoriske betingelser, slik de ble presentert ovenfor:

- 1) Sivilforsvaret praktiserer en pliktbasert rekruttering
- 2) Sivilforsvaret opererer i et beredskapsfelt, noe som medfører uforutsigbarhet
- 3) Sivilforsvarets formål er å beskytte mennesker, miljø og materielle verdier, noe som har en tydelig prososial appell, men også favner over et bredt spekter av oppgaver
- 4) Sivilforsvarets profil utad påvirker hvordan den tjenestepliktige blir møtt



Figur 1: De organisatoriske betingelsene oppsummert

Betingelsene er basert på innsikt vi har opparbeidet underveis i studien, og gjør Sivilforsvaret til en interessant og annerledes organisasjon. I analysen vil vi se hvordan hver enkelt betingelse skaper både mulighetsrom og utfordringer for motivasjon. Til tross for at de er identifisert og vil analyseres adskilt som fra hverandre, vil betingelsene i realiteten også påvirke og reguleres kontinuerlig av hverandre.

3. Motivasjonsteori

Formålet med studien er å undersøke hvordan tjenestepliktiges motivasjon påvirkes av organisatoriske betingelser. Så langt har vi identifisert noen særegne organisatoriske betingelser ved Sivilforsvaret, og som vi nå skal se er det aspekter ved disse som i lys av teorien vil kunne tenkes å skape utfordringer for motivasjon.

For å besvare problemstillingen benytter vi et teoretisk rammeverk bestående av motivasjonsteori. Her vil vi først presentere hva motivasjon dreier seg om, og videre hvordan motivasjon kan nyanseres i ulike typer. Vi vil også se hvordan noen former for motivasjon regnes som mer positive enn andre, og hvordan tre viktige kontekstuelle faktorer argumenteres for å tilrettelegge for “den gode formen” for motivasjon. Teorikapitlets hovedpoeng og betydning for problemstillingen oppsummeres til slutt i delkapittel 3.4.

Motivasjon defineres gjerne som «psykologiske prosesser som igangsetter, styrer og opprettholder atferd» (Brochs-Haukedal, 2011, s. 69). Kort sagt regnes motivasjon som *drivkraften* til å handle, og uten en slik drivkraft regnes man som umotivert. Tradisjonelt sett har motivasjonsteorien skilt mellom det vi kjenner som *indre* og *ytre* motivasjon. I vårt teoretiske rammeverk legger vi imidlertid mest vekt på to andre tilnæringer som nyanserer dette enkle skillet: det ene er selvbestemmelsesteorien som forutsetning for motivasjon, og det andre er teori om prososial motivasjon. Selvbestemmelsesteorien er en behovsteori som handler om menneskers behov for kontroll og en følelse av valgfrihet, og om viktigheten av å kunne føle at man bestemmer over seg selv. Prososial motivasjon understreker betydningen av motivasjonen som stammer fra viljen til å gjøre noe utelukkende for andres glede, fritt for egeninteresser. Før vi gjør rede for disse to hovedteoriene, vil vi derimot se nærmere på skillet mellom indre og ytre motivasjon, som utgjør et viktig grunnlag i forståelsen av motivasjon som fenomen.

3.1 Indre og ytre motivasjon

Ved indre motivasjon stammer motivasjonen fra en indre interesse for handlingen, og man oppnår indre belønninger i form av for eksempel tilfredshet, glede eller mening ved gjennomføring av aktiviteten (Dysvik & Kuvaas, 2016, s.22). Man er mer drevet av selve oppgaven enn av konsekvensene den potensielt medfører. Indre motiverte medarbeidere

opplever gjerne større engasjement og trivsel enn dem som er ytre motivert, og indre motivasjon er positivt innvirkende på både arbeidsinnsats og arbeidskvalitet (ibid.).

Ved ytre motivasjon stammer motivasjonen fra ytre kilder utenfor aktøren selv. Handlingen initieres for eksempel av ønsket om å oppnå belønning eller å unngå straff (Kuvaas & Dysvik, 2016, s.24), og handlingen gjøres dermed som følger av konsekvensen av aktiviteten, og ikke som følger av innholdet i selve aktiviteten, slik som ved indre motivasjon. Det er funnet at ytre motiverte medarbeidere medfører høyere sannsynlighet for negative konsekvenser knyttet til helse og velvære, enn for indre motiverte medarbeidere (Kuvaas mfl., 2014, i Dysvik & Kuvaas, 2016, s. 24). Man er også lettere utsatt for utbrenthet og stress og har hyppigere ønsker om jobbyte (ibid.).

Indre og ytre motivasjon kan eksistere side om side, der man både er motivert av oppgaven i seg selv, men også av det å for eksempel kunne oppnå en belønning. Det er derimot sagt at ytre motivasjon kan fortrenge indre motivasjon (Deci mfl. 1999, i Nerstad & Richardsen, 2016, s. 239), noe som fordrer forsiktighet for bruk av ytre motivasjonsmidler dersom personen i utgangspunktet er indre motivert til oppgaven. Det er derimot ikke slik at alle former for ytre motivasjon er "dårlige". I mange tilfeller vil ytre motivasjon være egnet for enkle og uinteressante oppgaver.

I selvbestemmelsesteorien vises det også til at ytre motivasjon kan eksistere i ulike former, alt etter hvorvidt motivasjonen er *kontrollert* eller *autonom* (Gagné & Deci, 2005). I undersøkelse av motivasjon hos tjenesteppliktige tilknyttet Sivilforsvaret gjennom plikt, et middel som i utgangspunktet kan tenkes å fungere som en ytre motivasjonsfaktor for handling, vil kontrollert og autonom motivasjon være nyttig å forstå.

3.2 Kontrollert og autonom motivasjon

Selvbestemmelsesteorien er interessant fordi den ikke kun skiller mellom motivasjon som indre eller ytre, eller som noe vi har eller ikke har. Snarere skilles det mellom ulike *typer* motivasjon, først og fremst nyansert gjennom kontrollert og autonom motivasjon. Ved kontrollert motivasjon initieres adferd med bakgrunn i ytre kontrollmekanismer (Gagné & Deci, 2005). Handlingen utføres fordi du føler deg presset eller obligert til å gjøre det, for eksempel grunnet en belønning eller straff. Man gjør noe fordi man føler man burde, og fordi man opplever et

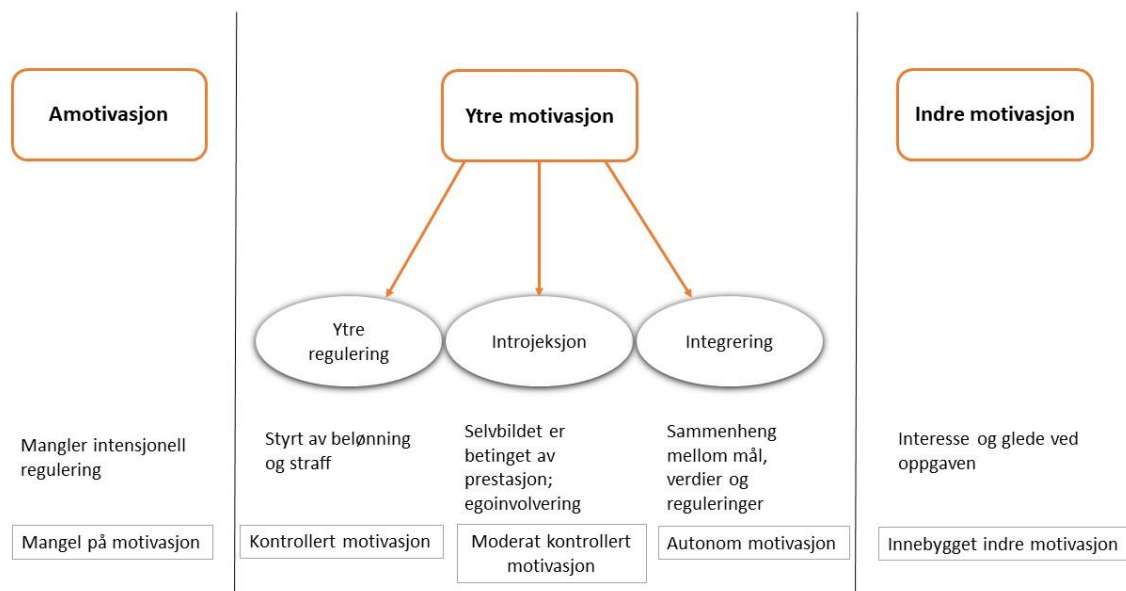
ytre, eller et indre, press til en viss adferd. Kontrollert motivasjon er en type motivasjon som forbindes med både stress og utbrenthet, økte intensjoner om jobbyte og svakere jobbprestasjoner (Nerstad & Richardsen, 2016). Med andre ord er det svært likt definisjonen av ytre motivasjon, men den “kontrollerte” motivasjonen er som vi skal se, et begrep som også benyttes for å nyansere ytre motivasjon.

Autonom motivasjon har du når du i gjennomføring av en handling opplever en følelse av valgfrihet og egen vilje (Gagné & Deci, 2005). Du opplever interesse og glede for handlingen, og ser på den som verdifull og som noe du gjør fordi du har lyst. Slik autonom motivasjon er vist å ha en positiv sammenheng med ytelse og velvære, større engasjement, og som positivt for fysisk og psykisk helse (Gagné & Deci, 2005, s. 341). Dette har igjen positive ringvirkninger for arbeidsinnsats og resultater.

Indre motivasjon utgjør den reneste formen for autonom motivasjon, mens ytre motivasjon kan eksistere i *både* kontrollert og autonom form (Nerstad & Richardsen, 2016, s. 239). Dette varierer etter i hvor stor grad den er *internalisert*, altså hvor stor grad personen har “tilegnet seg en holdning, tro eller atferdsregulering som i utgangspunktet ikke er av naturlig interesse for personen, og “forvandlet” den til en personlig verdi eller et mål” (Deci & Ryan, 1985, i Nerstad & Richardsen, 2016, s. 239). Dette gjøres ved en såkalt *internaliseringsprosess*, der man gjennom internalisering kan konvertere kontrollert motivasjon til å bli mer autonom (Deci & Ryan, 1985, i Deci & Ryan, 2000, s. 60).

3.2.1 Internaliseringsprosessen

Internaliseringsprosessen beskrives som prosessen der en person konverterer *ytre* reguleringer til å bli mer *indre* reguleringer, som for eksempel borgere som er lovlidige, ikke fordi de er redd for straff, men fordi de enten ville skammet seg om de brøt loven, eller fordi deres verdier har blitt sammenfallende med lovverket. På denne måten kan ytre motivasjon bli mer eller mindre autonom (Nerstad & Richardsen, 2016). I selvbestemmelsesteorien skilles gradene av internalisering mellom *ytre regulering*, *introjeksjon* og *integrering* (Deci, Eghrari, Patrick & Leoneet, 1994), og er plassert på et kontinuum, slik det illustreres i Figur 2.



Figur 2: Motivasjonskontinuumet (Gagné & Deci, 2005)

Ytre regulering betegner den “klassiske formen” for ytre motivasjon, og som kontrasten til indre motivasjon. Personen handler utelukkende med bakgrunn i å oppnå eller å unngå en konsekvens (Gagné & Deci, 2005, s.334). Altså er handlingen satt i gang og opprettholdt av betingelser utenfor personen, og motivasjonen er ikke internalisert overhodet. Dersom sanksjonen eller det ytre kravet forsvinner, vil også all motivasjon for å gjennomføre, forsvinne (Vandenabeele, 2007, s. 550).

Introjeksjon er det ene utfallet av internalisering, der handlingen har blitt delvis internalisert, men fortsatt utgjør en kontrollert form motivasjon. Aspekter ved handlingen oppfattes å være mer i tråd med ‘one’s sense of self’ (Deci et al., 1994, s. 120), og reguleringen vil oppfattes å komme mer fra eget indre, i form av at personene “tar inn” verdien, men identifiserer seg ikke med den som sin egen (Deci & Ryan, 2000, s. 60). Dette vil si at handlingen er drevet av press, men presset kommer internt fra en selv; man handler fordi man selv føler at man må, ikke fordi man vil. Et eksempel kan gis av en student som i utgangspunktet leverer en oppgave for å ikke stryke, men også fordi det å ikke levere ville gitt følelser av skam eller skyldfølelse. Handlingen er ikke kun ytre regulert av fristen, men også indre regulert av egne følelser som knyttes til handlingskonsekvensen- altså en intern belønning eller konsekvens (Olafsen, 2018, s.2). Dette omtales som den “minst suksessfulle” formen for internalisering (Deci & Ryan, 2000, s. 102).

Integrering er den “mest suksessfulle” formen for internalisering (Deci & Ryan, 2000, s. 237). Personen som utfører handlingen eller aktiviteten opplever å i stor grad identifisere seg med verdiene i oppgaven, og handlingen er dermed i tråd med både egne ønsker og valg. Oppgaven gjøres fordi man har lyst, ikke grunnet ytre press eller belønninger, og gjennomføringen av handlingen oppleves også svært nyttig for ens egne personlige målsettinger og behov (ibid, s. 121). Dette skiller seg derimot fra den reneste autonome motivasjonen, indre motivasjon, ved at personen ikke hovedsakelig er drevet av en genuin interesse for selve oppgaven (Gagné & Deci, 2005, s.335). Oppgaven er derimot viktig for personlige mål, men er fortsatt en oppgave som gjøres fordi den er gitt av omgivelsene.

Selvbestemmelsesteorien viser med dette at mennesker, i samspill med omgivelsene, kan øke selvbestemmelse og autonom motivasjon for oppgaver de i utgangspunktet ikke selv ville involvert seg i. De ulike formene representerer ulike grader av selvbestemmelse i en handling, avhengig av hvilken av formene prosessen har resultert i (Deci & Ryan, 2000, s. 102).

At ytre motivasjon kan finnes i både kontrollert og autonom form, og at man gjennom internalisering kan øke den autonome motivasjonen, er viktig å forstå i en undersøkelse av tjenestepliktiges motivasjon. Dette fordi de mange i utgangspunktet deltar i Sivilforsvaret fordi de er pliktige til det, altså grunnet en ytre regulering, der mange kan antas å være drevet av kontrollert motivasjon.

Internaliseringsprosessen gir altså en innsikt i hvordan mennesket selv evner å selvmotivere seg og oppnå mer autonome former for motivasjon gjennom interaksjon med omgivelsene og identifisering av verdier. I følge selvbestemmelsesteorien hevdes det at mennesker har en “iboende motivasjon til å internalisere reguleringen av uinteressante, men viktige aktiviteter” (Deci et al., 1994, s.1). For å oppnå den mest “optimale” formen for motivasjon, nemlig autonom motivasjon, vil det være ønskelig med introjeksjon. Hvorvidt internaliseringsprosessen leder til introjeksjon eller integrering, avhenger av tre kontekstuelle faktorer.

3.2.2 Mening, anerkjennelse og autonomi

For å oppnå den optimale formen for internalisering, integrering, må tre kontekstuelle faktorer *meningsfylt rasjonale, anerkjennelse* og *grad av kontrollering* være til stede (Deci et al., 1994):

For det første må personen oppleve et *meningsfullt rasjonale* for handlingen, i form av å forstå hvorfor handlingen er viktig og betydningsfull. Et eksempel kan være et barn som ikke liker å rydde rommet sitt, men gis en begrunnelse i at dersom leken ikke ryddes, vil de kunne forsvinne eller stå i fare for å bli tråkket på og ødelagt. Dette tilfører handlingen en mening for barnet, utover at de blir bedt om å gjøre det (Deci et al., 1994, s.124).

For det andre må personen som blir bedt om å gjøre noe, oppleve ekstern *anerkjennelse* av egen situasjon og følelser (ibid.). Dette innebærer at de potensielt negative følelsene personen har relatert til gjennomføringen av handlingen, for eksempel at de ikke har så lyst der og da, blir sett og forstått som legitime - man må føle at noen setter seg inn i situasjonen man befinner seg i, og utviser forståelse og takknemlighet for at man likevel gjennomfører. Slik anerkjennelse bidrar til at personen opplever respekt for egen valgfrihet, og at motvilligheten for å gjøre oppgaven oppfattes som gyldige, og ikke som i konflikt med gjennomføringen av handlingen. Anerkjennelse vil også støtte opp om selvbestemmelse og ivaretagelse av en eventuell indre motivasjon, til tross for den ytre kontrolleringen (Deci et al., 1994).

Den siste kontekstuelle faktoren innebærer at handlingen må presenteres på en måte som ikke oppleves kontrollerende, men snarere legger opp til en opplevelse av valgfrihet og *autonomi*. Med dette menes at kommunikasjonen rundt handlingen bør foregå på en måte som minimerer press, og heller bygger opp om et meningsfylt rasjonale og anerkjennelse av konflikten mellom personens følelser og gjennomføring av oppgaven. Dette kan gjøres i måten man ordlegger og kommuniserer forespørselen. Selvbestemmelsen styrkes da ytterligere, og tilrettelegger bedre for internalisering og integrering (Deci et al., 1994 s. 124).

Kombinasjonen av disse kontekstuelle faktorene ansees som viktige for internaliseringsprosessens resultering i integrering, og som viktige for å støtte opp om personers selvbestemmelse, også i situasjoner der en bes om å gjøre noe man ikke er egentlig er motivert til. Om de kontekstuelle faktorene ikke er tilstede, eller bare en av tre er tilstede, vil det i følge Selvbestemmelsesteorien være større sannsynlighet for at internaliseringen leder til introjeksjon heller enn integrering (Deci et al., 1994).

Selvbestemmelsesteoriens tilnærming til motivasjon og internalisering, kritiseres derimot for å gi et litt misvisende bilde på at ulike former for motivasjon finner sted på et såkalt kontinuum, og ikke kan opptre samtidig (Chemolli & Gagné 2014 i Nerstad & Richardsen, 2016). Det

påpekes at det er misvisende og fremstille internalisering som en trinnvis modell der man beveger seg fra den ene motivasjonsformen til den neste, når dette ikke er en reell forutsetning. Motivasjonsformene kan eksistere side om side samtidig, og det er ikke gitt at den ene motivasjonsformen må oppnås for å gå videre til neste (Gagné & Deci, 2005). Perspektivet vil likevel være relevant for å i denne studien belyse hvordan de ulike organisatoriske betingelsene ved Sivilforsvaret, kan gjøre ulike utslag på de tjenestepliktiges motivasjon.

Indre og ytre motivasjon, selvbestemmelsesteoriens skille mellom kontrollert og autonom motivasjon, kan alle kategoriseres som *selvorienterte* motivasjonsteorier, som handler om aktivitetens eller konsekvensens betydning for oss selv. Derimot så vi at også mer *andreorienterte* motivasjonstyper være relevante i undersøkelse av motivasjon hos Sivilforsvarets tjenestepliktige. Dette innebærer at motivasjonen for handling er mer utelukkende trigget av å gjøre noe godt for andre, uten å være relatert til egne interesser og behov.

3.3 Prososial motivasjon

Prososial motivasjon beskrives gjerne som motivasjonen for å gjøre en innsats til fordel for andres velvære og glede (Grant & Berg, 2011). Motivasjonen kan være rettet mot flere ulike områder, blant annet andre menneskers helse og sikkerhet, læring og vekst, lykke og glede, eller materielle velvære (Skerlavaj, 2016, s.199). Prososial motivasjon skiller seg fra motivasjonstypene nevnt ovenfor, ved at motivasjonen ikke har utgangspunkt i egeninteresser. Snarere er den relasjons- eller andreorientert, og er vist å føre til en rekke positive effekter relatert til blant annet arbeidsinnsats og prestasjon (ibid s. 195), og som prososialt motivert har utviser man oftere en hjelpesøkende atferd (Skerlavaj, 2016, s. 201).

3.3.1 Tilrettelegging for prososial motivasjon

Det viktigste for å stimulere til prososial motivasjon, argumenteres å være å la medarbeideren selv se den konkrete nytten arbeidet har for andre, eksempelvis gjennom å få kommunisere med menneskene som drar nytte av jobben medarbeideren gjør (Grant & Berg, 2011). Dette styrker muligheten til å forstå betydningen av arbeidet, og bygge en følelsesmessig tilknytning til mottakeren (Lai, 2017). Det anbefales også at ledere bruker spørrende kommunikasjon fremfor kommandoer, og at mottakergruppen for handlingen står for den “inspirerende” kommunikasjonen til den ansatte, da det er vist å ha større effekt om bekreftelse via

takknemlighet og skryt kommer fra en mottaker snarere enn fra en leder (Skerlavaj, 2016).

Individuelle forskjeller og personlighet er av betydning når det gjelder menneskers anlegg for prososial motivasjon. Både grunnet individers variasjoner i personlige verdier, og at man har ulike psykologiske karaktertrekk: “ansatte som er omgjengelige og samvittighetsfulle har høyere grad av prososial motivasjon overfor individer og organisasjoner” (Grant & Berg, 2011, i Skerlavaj, 2016, s. 204). Dette antyder en sannsynlighet for at også våre informanter i ulik grad vil kunne være drevet av prososiale aspekter ved å bidra i en beredskapsorganisasjon.

3.3.2 Institusjonelle samfunnsnormer

Prososial motivasjon har likhetstrekk med det som kalles offentlig tjenestemotivasjon, altså det å yte handlinger i offentlig eller altruistisk interesse (Vandenabeele, 2007). Mer konkret defineres offentlig tjenestemotivasjon som “the belief, values and attitudes that go beyond self-interests and organizational interest, that concern the interest of a larger political entity and that motivate individuals to act accordingly whenever appropriate” (Vandenabeele, 2007, s. 547).

En forklaring på hvorfor noen motiveres til handlinger av slik altruistisk eller offentlig interesse, gis ved bruk av institusjonell teori. Vandenabeele (2007) forklarer hvordan måten verdier og normer fra omgivelsene, og det som oppfattes som “appropriate” eller akseptert oppførsel, påvirker handling. Etablerte samfunnsnormer skaper på den måten “regler” for oppførsel, og mye individuell handling gjøres dermed i tråd med hvordan man er “ment” å handle (March & Olsen, 1989, i Vandenabeele, 2007, s. 548). Man sier at regler har blitt institusjonalisert gjennom sosialisering, og at slike institusjonaliserte samfunnsnormer kan fungere som en motiverende faktor for menneskers handlinger.

I følge teorien kan altså handling gjort av prososial eller offentlig tjenestemotivasjon, uten selvinteresse, samsvare med “regler for oppførsel” der man realiserer institusjonaliserte verdier og normer (Vandenabeele, 2007, s. 548). Definisjonen av en institusjon er “a formal or informal, structural, societal or political phenomenon, that transcends the individual level, that is based on more or less common values, has a certain degree of stability and influences behaviour” (Guy Peters, 2000, i Vandenabeele, 2007, s. 547). Et eksempel på en institusjon eller en institusjonalisert norm i det norske samfunnet, kan hevdes å være dugnadsånden, og innstillingen til at man skal være villig til å bidra i fellesskapet.

3.4 Oppsummering av teorikapitlet

Vårt teoretiske rammeverk består av motivasjonsteori. Innledningsvis presenterte vi først skillet mellom indre og ytre motivasjon, som forklarer hvordan mennesker kan motiveres av ytre og indre drivkrefter. Deretter så vi hvordan ytre motivasjon derimot også kunne finnes i autonome og kontrollerte former, og at kontrollert og autonom motivasjon er nyttig for å se hvordan ytre motivasjon kan *internaliseres* til å bli mer indre regulert; altså at et menneske som i utgangspunktet har vært ytre motivert for en handling, kan være i stand til å identifisere og internalisere verdier i handlinger, og dermed gjennomføre handlingen med grader av selvbestemmelse og indre vilje, og ikke kun av ytre press. Dette vil være med å belyse hvordan motivasjonen hos de tjenestepliktige kan ha endret seg fra å i første omgang stamme fra pliktens ytre reguleringer, til å potensielt senere stamme fra opplevelser av deltakelsen som givende og verdifullt.

Et annet sentralt poeng når det kommer til internaliseringen, var betydningen av de kontekstuelle faktorene, som avgjørende for om internaliseringen ledet til introjeksjon (moderat kontrollert motivasjon) eller integrering (autonom motivasjon). Faktorene består av 1) et opplevd meningsfylt rasjonale 2) anerkjennelse, og 3) opplevelse av autonomi. Å oppleve et meningsfylt rasjonale bak deltakelsen kan utfordres både av plikten og av at oppgavene har ulik grad av motiverende aspekter. I tillegg står behovet for anerkjennelse fram som noe som kan tenkes å være utfordret blant de tjenestepliktige i Sivilforsvaret, med tanke på den norske befolkningens noe begrensede kjennskap og kunnskap om Sivilforsvaret (DSB, 2016, s.69). At autonomi er en viktig betingelse for motivasjon, står på sin side i interessant kontrast med plikten og muligheten for å pålegges overtredelsesgebyr.

Plikt kan i utgangspunktet også kunne tenkes å skape utfordringer for opplevelsen av selvbestemmelse, og følelsen av at du gjør noe med velvilje og ikke utelukkende grunnet ytre faktorer. Beredskapssituasjonens uforutsigbarhet, i form av at innsatser ofte inntreffer uventet og plutselig, kan også fremstå som en betingelse som ytterligere utfordrer opplevelsen av selvbestemmelse. Når det gjelder Sivilforsvarets formål om å beskytte mennesker, natur og materielle verdier, skaper det potensielt gode rom for prososial motivasjon.

Oppsummert kan man med utgangspunkt i teorien anta at Sivilforsvarets særegne organisatoriske betingelser kan skape utfordringer, men også rom, for motivasjonen til de tjenestepliktige. I analysens kapittel 5 vil vi se nærmere på hvordan dette arter seg i praksis. Først presenteres vår metodiske fremgangsmåte.

4. Metode

Underveis i forskningsprosjektet har det dukket opp nye muligheter og interessante vendinger som har hatt innvirkning på både oppgavens formål og metodiske fremgangsmåte. Forskningsdesignet er dermed blitt til underveis og fremstår nå annerledes enn det vi i utgangspunktet startet med. I dette kapittelet beskrives disse valgene og hvorfor de er gjort.

4.1 Kvalitativt forskningsdesign

Masterprosjektet vårt er gjennomført med en kvalitativ tilnærming, for å i større grad kunne gå i dybden på spørsmål om hvordan og hvorfor, og for å oppnå en nyansert forståelse av individers erfaringer og forståelser av et fenomen (Kvale og Brinkmann, 2015; Tjora, 2020). Oppgavens tema var initielt knyttet til et ønske om å undersøke tjenestepliktiges opplevelser av samarbeid i Sivilforsvaret. Dette grunnet Sivilforsvarets utgangspunkt som en form for midlertidig organisasjon, med oppgaver knyttet til beredskapshendelser og et mannskap innkalt på plikt, noe vi antok kunne skape utfordringer for samarbeidet de tjenestepliktige imellom, også belyst av den lave hyppigheten på øvelser og innsatser. Etter å ha gjennomført pilotintervjuer fant vi derimot at dette verken fremsto som en relevant problemstilling eller som viktig for de tjenestepliktige selv. Dette fikk oss til å gå mer åpent og induktivt ut i undersøkelsen videre, noe som etterhvert viste seg å avsløre tematikk knyttet til motivasjon som fremtredende og gjennomgående i empirien. Dette viste seg også å være teoretisk interessant, ettersom Sivilforsvarets organisatoriske betingelser i teorien virker å skape potensielle utfordringer for motivasjon.

Slik sett har vi hatt et utforskende og åpent utgangspunkt for undersøkelsen, som etterhvert er blitt spisset gjennom utviklingen av et teoretisk rammeverk om motivasjon og organisatoriske betingelser. Dette er hva som i litteraturen karakteriseres som en abduktiv tilnærming, hvor vi har vekslet mellom empirisk og teoretisk utforskning av et tema (Tjora, 2020).

4.2 Utvalg

For å besvare problemstillingen har vi hovedsakelig basert oss på intervjuer med tjenestepliktige fra to ulike avdelinger, for å skape to avgrensede case (Tjora, 2020). Vi gjennomførte også pilotintervjuer med to tjenestepliktige rekruttert gjennom personlig

nettverk, hovedsakelig for å teste intervjuguiden, men som igangsatte vår mer åpen og *grounded theory*-inspirert tilnærming, og til slutt endret oppgavens tema. I tillegg intervjuet vi to ansatte i Sivilforsvaret/DSB som vi anså kunne bidra til den generelle innsikten vår om Sivilforsvaret, samt belyse problemstillingen fra andre, sentrale perspektiver. Gjennom hele prosjektet har vi også hatt jevnlige møter eller mailutvekslinger med vår kontaktperson i Sivilforsvaret, som har kunnet svare ut fortløpende spørsmål.

4.2.1 Tjenestepliktige

Med utgangspunkt i vårt originale forskningstema, valgte vi, etter drøftning med veileder og kontaktperson, å basere utvalget på to avdelinger med ulikt erfaringsnivå når det kom til det som kunne kategoriseres som “krevende” innsatser. Basert på innsikten gitt fra vår kontaktperson og øvrige ansatte i etaten, ble dette satt til å bestå av tjenestepliktig fra henholdsvis en MFE, med erfaring fra krevende innsatser, og en FIG, som hadde deltatt i mer “gjennomsnittlige” innsatser. Utgangspunktet for dette var at et slik utvalg ville sikre tjenestepliktige med ulike erfaringer, noe som ville kunne bringe interessante og ulike refleksjoner og opplevelser inn i analysen. Med andre ord var utvalget vårt i første omgang et strategisk utvalg, der vi søkte en spesifikk målgruppe for å få samlet nødvendig og relevant data (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 106).

Ettersom vi underveis endret fokus og tema, fant vi derimot at et slikt skille ikke fremsto som like relevant å lenger vektlegge, ettersom funnene ikke viste seg å innebære nevneverdige forskjeller relatert til de ulike avdelingene. På grunn av dette, og av hensyn til anonymisering av informantene, skiller vi derfor ikke videre i oppgaven mellom tjenestepliktige fra FIG- og MFE- avdelingen. Dette må ikke misforstås med verdien av å ha utvalg fra to forskjellige avdelinger. De har vært preget av ulik hyppighet og typer av innsatser, samt ulike samarbeidsmiljø og arbeidsfelt, som igjen gir oss en rik variasjon i erfaringer og opplevelser hos de tjenestepliktige.

Flere var involvert i den praktiske gjennomføringen av rekrutteringen. Seksjonssjefen for avdeling for personell, logistikk, utdanning og kompetanse, innhentet oversikt over ulike aktuelle avdelinger via de ulike distriktssjefene. Fra et utvalg på 14 avdelinger valgte vi selv ut de to endelige. Avdelingene hadde som nevnt over ulik erfaring med innsatser, i tillegg var en lokalisert på Vestlandet og en på Østlandet, i henholdsvis en stor og en liten by. Dette valgte vi med tanke på at typer innsatser kan variere på tvers av landet, og hvor mye Sivilforsvaret

blir brukt, kan variere avhengig av lokalisering av også andre beredskapsgrupper. Deretter iverksatte vår kontaktperson den innledende kontakten med de tjenestepliktige i de to avdelingene, ettersom vi som eksterne selv ikke fikk tillatelse og tilgang til epostlister. Grunnet personvernregler ble det derfor sendt ut en mail internt fra Sivilforsvaret med informasjon om forskningsprosjektet, som deretter resulterte i en liste over aktuelle informantkandidater.

På dette tidspunktet besto informantutvalget av 29 tjenestepliktige fra de to avdelingene. For vår kvalitative undersøkelse krevdes derimot et mer begrenset utvalg, noe som ble etterfulgt delvis tilfeldig, da informasjonen vi hadde tilgjengelig kun var navn, kjønn og deres rolle i avdelingen. Vi valgte bevisst ut flest med rollen som mannskap, det vil si ikke lederansvar, da vi i vår oppgave ville ha fokus på denne gruppens opplevelser, fordi de i antall utgjør hovedandelen av de tjenestepliktige, og fordi de som viktigste ressurs i Sivilforsvaret ville være interessant og relevant å benytte som empirisk grunnlag. Samtidig ønsket vi en helhetlig case-tilnærming og intervjuet derfor også en lagleder og leder fra henholdsvis FIG og MFE for å få perspektiver og innsikt fra flere roller.

En risiko ved å bruke vår interne kontaktperson som medhjelper i rekrutteringen, er at de kan tenkes å påvirke utvelgelsen strategisk (Valentine, 2005, s 111). Dette følte vi ble håndtert ved at vi selv gjorde de endelige valgene av hvilke avdelinger og hvilke informanter vi skulle kontakte, ut fra en mer generell oversikt presentert av "portvokteren". Alternativt, for å unngå bruk av portvokter, kunne vi ha brukt den såkalte snøballmetoden (Valentine, 2005), der vi fikk informanter til å nominere videre informanter. Dette ville derimot fremdeles ha kunnet påvirke utvalget, og ikke minst kunne det gjort det vanskelig å avgrense studiene som en case-tilnærming, da vi ikke ville hatt kontroll over om vi fikk informanter fra samme avdelinger. Fordi det var frivillig å delta på intervju kan vi risikere å ha fått en seleksjonsskjevhet blant informantene (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2010), i form av at de som er motivert for tjeneste også vil være de som var motivert for å delta i forskningsprosjektet. Samtidig har minst tre av informantene uttrykt stor skepsis til Sivilforsvaret og lav motivasjon for å være i Sivilforsvaret, slik at vi føler oss trygge på at utvalget inneholder informanter med et bredt spekter av holdninger og motivasjon over tjeneste i Sivilforsvaret. Se tabell 1.

Pilotintervjuer

For å komme raskest mulig i gang med forskningsprosessen, og for å teste ut intervjuguiden, gjennomførte vi to pilotintervjuer med to tjenestepliktige rekruttert gjennom vårt personlige

nettverk. Fokuset var først og fremst å få testet ut intervjuguiden og problemstillingen, og ikke å ta hensyn til de forskningsmessige svakhetene ved å intervju bekjente. Vi erfarte ikke at den personlige relasjonen forringet verdien på datainnsamlingen, tvert i mot hjalp det til å etablere et trygt miljø i intervjusituasjonen tidlig (Tjora, 2020). Informantene kjente kun en av forskerne fra før av, slik at den andre av oss fungerte som en “nøytral” intervjuer. Ut i fra disse vurderingene har vi valgt å benytte data fra pilotinformantene på like linje som de øvrige tjenestepliktige, og skiller i informant-oversikten ikke ut hvem som var med i pilotintervjuene. Pilotinformantene var knyttet til to forskjellige FIG-avdelinger i Nord- og Øst-Norge.

4.2.3 Ansatte

Vi intervjuet også to ansatte i Sivilforsvaret, herunder en fra Sivilforsvarsstaben og en fra et distriktskontor. Dette for å få en bredere forståelse av Sivilforsvaret generelt, og for å få innsikt i de tjenestepliktige fra ansattes perspektiv. Disse to ansatte hadde også spesielt relevant kompetanse, erfaringer og stillinger i Sivilforsvaret. Data fra disse intervjuene har blitt brukt til å få en dypere forståelse av Sivilforsvaret og de tjenestepliktige generelt, samt at det har resultert i informasjon brukt i bakgrunnskapittelet om Sivilforsvaret (kapittel 2).

4.2.4 Anonymisering

Forskning baserer seg på tillit mellom forsker og informant (Tjora, 2020). For å verne om informantens privatliv har vi erstattet informantens navn med nummer. Eksempelvis vil informant 1 i oppgaven henvises til med (I1) i tilknytning til sitater. All informasjon som kan være med å spore informantens identitet har derfor blitt endret, deriblant innsatser som er lett å kjenne igjen eller andre uttalelser. Alle sitater er også skrevet ut på bokmål, til tross for at de i muntlig form var farget av ulike dialekter. I tillegg har vi valgt å ikke oppgi om informantene tilhører FIG eller MFE avdelingen, for å dermed kunne holde identiteten til leder og lagleder skjult.

Tabell 1 viser oversikt over informanter, deres rolle i Sivilforsvaret, kjønn og antall år som tjenestepliktig. I tillegg har vi inkludert et sitat fra intervjuet som illustrerer deler av deres motivasjon for tjenesteplikt i Sivilforsvaret.

Informant	Rolle	Kjønn	År som pliktig	Sitat motivasjon
I1	Mannskap	Kvinne	3	Helt ærlig så synes jeg det ofte er morsommere enn å være på jobb, også er det fint å være ute og møte folk òg, å bidra med noe.
I2	Mannskap	Kvinne	3	Uniformene sitter ikke helt på oss og sånn, det er liksom på toppen av alt, at folk bare ser på oss som kakebakere.
I3	Ansatt	Mann	-----	-----
I4	Ansatt	Mann	-----	-----
I5	Mannskap	Mann	15	Når jeg fikk brevet første gangen så tenkte jeg at “det der syns jeg er noe ordentlig dritt.” (...) Men nå er det greit, det er ikke så ofte det skjer noe.
I6	Lagleder	Kvinne	5	Det er jo litt morsomt å kunne bli satt i noen nye situasjoner og utfordre deg selv litt.
I7	Mannskap	Mann	3	Det er jo egentlig litt givende. Men igjen, det er folkene som gjør at det er greit å være i Sivilforsvaret
I8	Mannskap	Kvinne	6	Det er jo litt kjipt å bli kalt inn, hehe, men når vi først er her skal vi gjøre det vi kan for å få det til best mulig.
I9	Avlyst	-----	-----	-----
I10	Leder	Mann	10	Det er en meningsfull og viktig oppgave, som jeg er glad for å kunne være med på!
I11	Mannskap	Mann	5	Vi er ikke her fordi noen kommanderer oss ut, vi er her for å hjelpe folk og vi er her frivillig.
I12	Leder	Mann	15	Jeg kjørte rundt med uniformen i bilen for å ha minst mulig oppstartstid og alt.
I13	Mannskap	Mann	5	Jeg hadde ikke tenkt meg om et sekund [om det var mulig å avslutte tjenesteplikten red.anm.]. Da hadde jeg meldt meg ut med en gang.
I14	Leder	Mann	11	Skal jeg si motivasjon på en skala fra 1 til 10, så vil jeg si den <i>var</i> nærmere 8. (...) nå er den en 3er .

Tabell 1: Oversikt informanter

4.3 Datainnsamling

Studien er i all hovedsak basert på empiri samlet inn ved bruk av semistrukturerte dybdeintervjuer. I tillegg er sentrale dokumenter, informasjonssider og tidligere utredninger om Sivilforsvaret, brukt for å skape en forståelse av feltet og for å skaffe bakgrunnsinformasjonen gjengitt i kapittel 2.

Dokumentene besto av blant annet Konseptutredningen av Sivilforsvaret i 2016, som undersøkte Sivilforsvarets nåsituasjon, utviklingstrekk og behov, for å kartlegge Sivilforsvarets fremtidige behov (DSB, 2016). Videre har vi brukt veileder for *Bruk av Sivilforsvarets tjenestepliktige i fredstid* (DSB, 2019), generell informasjon til og om tjenestepliktige på Sivilforsvarets nettsider, og relevante lovtekster og forskrifter, herunder sivilbeskyttelsesloven,

menneskerettsloven, arbeidsmiljøloven og forskrift om overtredelsesgebyr etter sivilbeskyttelsesloven.

Data brukt i oppgaven er således basert på dokumentstudier, men i hovedsak på empiri fra semistrukturert intervju med tjenestepålytende og ansatte. Ved at vi bruker data som belyser caset fra forskjellige vinkler, er det med på å gi et mer presist og helhetlig bilde av fenomenet som undersøkes (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2010).

4.3.1 Semistrukturerte intervju

For å få innblikk i informantenes meninger, holdninger og erfaringer med tjenestegjøring i Sivilforsvaret, har vi benyttet semistrukturerte intervjuer (Tjora, 2020). Semistrukturerte intervjuer foregår som en relativt fri samtale sentrert rundt noen hovedtemaer (Tjora, 2020), som egner seg godt med tanke på vårt henholdsvis induktive og abduktive fokus. Det gir også mulighet til å forfølge interessante temaer som skulle dukke opp i løpet av intervjuet. Slik var vi åpne for nye innsikter som ikke var forhåndsdefinert i litteraturen eller i våre forventninger og antagelser (Gioia et al., 2012, s. 21). Denne åpne og fleksible tilnærmingen ble ekstra relevant etter at vi oppdaget at vårt første forskningstema ikke var like treffende som antatt.

Intervjuguiden vår har bestått av åpne spørsmål, men har blitt kontinuerlig revidert og videreutviklet ettersom vi har fått nye erfaringer og innsikter. Vedlegg 1 viser derfor en versjon av en intervjuguide bestående av en kombinasjon av spørsmål brukt under ulike intervjuer, ettersom guiden kontinuerlig utviklet seg. Intervjuguiden er derfor relativt omfangsrik, men alle spørsmål ble ikke stilt alle informanter, da vi vektla å kunne lytte til det informantene sa og stille oppfølgingsspørsmål der det har vært naturlig og interessant (Kvale & Brinkmann, 2019, s 170).

4.3.2 Gjennomføring

Grunnet den fortsatt pågående koronapandemien har vi gjennomført de fleste intervjuene digitalt, med unntak av ett vi fikk holdt fysisk. Ved et annet tilfelle måtte vi, grunnet informantens internettproblemer, gjennomføre intervjuet over telefonen. Alle informantene hadde på forhånd lest igjennom og signert informasjon- og samtykkeskrivet, se vedlegg 2, der de blant annet fikk informasjon om studien, at all deres personlig informasjon ville bli anonymisert og at de gjennom hele studien ville ha mulighet til å kunne trekke seg. For alle intervjuene hadde vi satt av 45 minutter, men de fleste intervjuene endte opp med å vare

omtrent en time, med den forutsettende avklaringen om at dette ikke var problematisk for informanten. Grunnen til at intervjuene trakk ut i tid var at det var mye som var interessant for oss som forskere å spørre om. Samtidig fikk vi inntrykk av at informantene satte pris på å fortelle om sine erfaringer og opplevelser fra Sivildforsvaret.

En fordel ved å gjøre intervjuene over digitale videotjenester, var at vi kunne ha intervjuguiden digitalt, i en skyløsning. Dette gjorde at vi kunne bruke intervjuguiden interaktivt oss forskere imellom, og den som var assistentintervjuer kunne markere ut visuelt gode oppfølgingsspørsmål for hovedintervjuer, uten å avbryte flyten i intervjuet.

Vi erfarte at både informanter og forskere var mer fleksible på tid, og dermed mer tilgjengelig, når intervjuene kunne bli gjennomført digitalt, enn man potensielt ville vært om alt skulle arrangeres ved fysisk oppmøte. Ulempen med digitale intervjuer er derimot at det blir større avstand mellom informant og forsker, det er vanskeligere å etablere et avslappet og trygt klima og nonverbal kommunikasjon blir vanskeligere å fange opp (Lupton, 2020; Tjora, 2020). Dette var trolig en utfordring også ved våre intervjuer, men fordi både vi som forskere og de vi intervjuet allerede hadde erfaring med bruk av videosamtaler, tror vi at kommunikasjonen forløp greit uten for store tap.

4.4 Databehandling

4.4.1 Transkribering

Vi deltok begge på alle intervjuene vi gjennomførte, og transkriberte omtrent halvparten av intervjuene hver. Vi kan derfor lese transkriberingene med tydelige minner fra de enkelte intervjuene, og sånn sett mistet vi minst mulig av informasjonen ved overgangen fra samtale til lydopptak, og fra lydopptak til skrift (Tjora, 2020. s 174). I arbeidet videre med analysen var vi bevisste at transkriberingen hovedsakelig fungerer som et verktøy for analysering av intervjudata, og at det er selve intervjuet som er analyse materialet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 218).

Intervjuene ble transkribert kort tid etter at de var gjennomført, og ved selve transkriberingen skrev vi tilnærmet ordrett det som ble sagt. I tillegg noterte vi sukk, latter og nøling hos informanten. Mindre pauser ble markert med "...", mens intonasjon ble forsøksvis bevart ved

bruk av tegnsetting. Dette er i tråd med at vårt mål ikke er en språklig analyse, men en tematisk analyse (Kvale & Brinkmann, 2015). Ved bruk av sitater i oppgaven har vi ved behov skrevet disse i en mer litterær stil, uten å endre meningsinnholdet. Dette for å gjøre sitatene mer lettlesle og for å ta hensyn til de språklige forskjellene mellom muntlig og skriftlig språk.

4.4.2 Koding og analyse

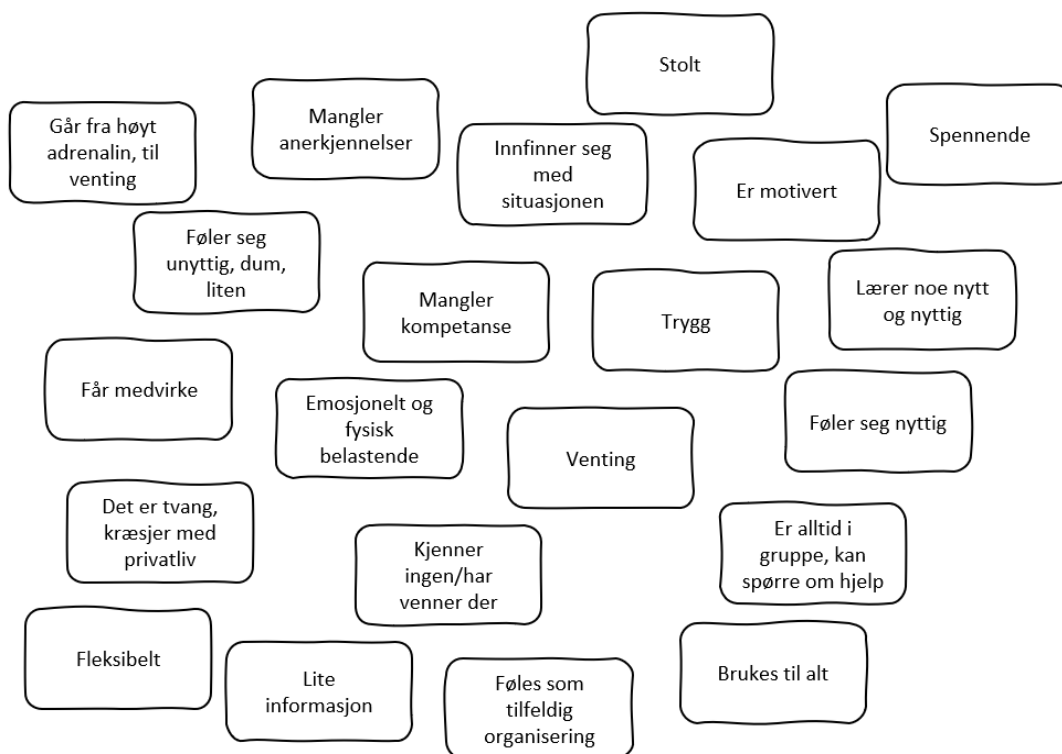
Koding reduserer datamaterialets volum og gjør det mer håndterbart, for at vi skal kunne trekke ut essensen av materialet og legge til rette for generering av nye konsepter og teorier (Tjora, 2020, s. 196). Vi gjennomførte totalt tre runder med koding og analyse. For å holde alle intervjuene ferskt i minne, delte vi transkriberingen og kodingen mellom oss slik at vi kodet det den andre hadde transkribert. I tillegg til dette konkrete og systematiske kodearbeidet, har analysen vært en kontinuerlig prosess, som startet allerede under intervjuene (Tjora, 2020). Direkte etter gjennomførte intervjuer satt vi av tid til et *refleksjonskvarter*, der vi hver for oss noterte refleksjoner, observasjoner og idéer vi satt igjen med eller hadde merket oss i løpet av intervjuene. Notatene har vært med på å “gi liv” til de transkriberte intervjuene, og har vært gode å kunne se tilbake til gjennom hele prosessen.

Første koderunde besto av analyse av pilotintervjuene. Vi intervjuet med fokus rettet mot samarbeid mellom de tjenestepliktige, men erfarte under intervjuene at dette ikke var et sentralt tema. Etter å ha transkribert begge intervjuene gjorde vi en rask og enkel koding, med formål om å lage en oversikt over hva informantene faktisk snakket om. Det som fremstod sentralt er presentert i tabell 2. På bakgrunn av funnene valgte vi å justere vår videre datainnsamling, fra et konsentrert fokus på samarbeid, til en mer åpen og induktiv tilnærming.

Hvilke utfordringer erfarer de tjenestepliktige under tjeneste/innsats?	Ønsker å gjøre noe på innsats Føler seg liten og manglende anerkjennelse fra andre instanser? Trenger å kjenne noen Behov for informasjon: klær, varighet, hvem, når, hvor Mye venting, kaos og lite koordinering Noe usikker kompetanse og det å spørre om hjelp
Hva er positivt?	Får bidra/være samfunnsnyttig/oppleve mestring Får gjøre noe annet enn kjedelig jobb Det er sosialt
Annet	Briefing Føle seg lite preget av det som skjer Ulik kultur i ulike FIGer Tvangsaspektet Samarbeid Motivasjon

Tabell 2: Oversikt over tendenser i funn første koderunde

Andre runde av koding ble gjort med omtrentlig $\frac{3}{4}$ deler av intervjuene gjennomført. Vi kodet da induktivt, inspirert av Gioia og empirinær koding (Gioia et al. 2012; Tjora, 2020), for å finne fram til hvilke tema og retning som ville være interessante. Formålet med den induktive tilnærmingen var todelt; vi ønsket å la datamaterialet være med å fortelle oss hva som ville være mest relevant og aktuelt å se på, og samtidig ville vi være åpne for nye innsikter, utenfor etablert litteratur og våre egne forventninger og antagelser. En ren induktiv tilnærming til koding tilsier at forskeren skal kode med et “tomt hode” (Tjora, 2020). Dette er utfordrende, og strengt tatt umulig, da forskeren har med seg sine teoretiske kunnskaper, men ved å følge en empirinær og systematisk kodeplan er det mulig å jobbe mest mulig induktivt og minimere sjans for premature konklusjoner (Tjora, 2020, s. 196). Vi tok utgangspunkt i Gioia et al. sin metode (2012). Først kodet vi gjennom å bruke empirinære koder, hvor vi var opptatt av å legge oss så tett som mulig opp mot empirien ved bruke av informantenes “innfødte begreper” (Tjora, 2020, s. 197). Deretter jobbet vi med å finne likheter og forskjeller mellom kodene. Vi grupperte kodene som passet sammen, skrev de ned på papir og sorterte de. Dette ble det vi kalte “kodemylder”, se figur 3. Basert på vårt mylder av koder oppdaget vi at det informantene var opptatt av å snakke om, i ulike former, kunne relateres til deres motivasjon for tjenesten. Fokuset i oppgaven ble deretter rettet mot tjenestepliktiges motivasjon, og de resterende intervjuene ble gjennomført med et mer konkret fokus mot motivasjon.



Figur 3: Kodemylder fra andre koderunde

Tredje runde med koding gjennomførte vi når alle intervjuer var transkribert og vi hadde fordypet oss mer i motivasjonsteori. Kodingen var som i koderunde to, inspirert av empirinær koding, samtidig som den bar mindre preg av et induktivt utgangspunkt, fordi vi hadde fordypet oss i relevant teori og sånn sett hadde etablert et rammeverk. Kodene ble sortert og gruppert i excel, se eksempel i tabell 3. Gjennom empirien så vi at noe gjennomgående for informantene var behovet for å kjenne på at tjenestegjøringen måtte være meningsfull, og at de fikk utfordret deres autonomi og behov for anerkjennelse. Dette oppdaget vi stemte overens med aspekter fra selvbestemmelsesteorien (Deci et al., 1994), noe som både understøttet funnene og samtidig relevansen til denne teorien som en del av rammeverket for oppgaven. Etterhvert identifiserte og lærte vi også hvordan de særegne organisatoriske betingelsene ved Sivilforsvaret, plikt, beredskapens uforutsigbarhet, Sivilforsvarets formål og profil utad, alle fremsto sentrale for hvorvidt disse behovene ble tilfredsstilt eller utfordret. Analysekapittelet, kapittel 5, er derfor strukturert etter de fire organisatoriske betingelsene, og hvordan disse påvirker den tjenestepliktiges motivasjon.

Å dele inn analysen etter organisatoriske betingelser innebærer at vi skaper noe “kunstige” teoretiske grupperinger av virkeligheten, som kan gi inntrykk av at betingelsene ikke virker sammen, påvirker hverandre eller overlapper hverandre. Organisatoriske betingelser og deres påvirkning på motivasjon er i virkeligheten mer komplekst og sammenvevd, vår analyse er et forsøk på å fremstille denne virkeligheten på en måte som vi anså som mest hensiktsmessig og presis for å presentere våre funn og analyse.

Informant	Sitat	Kodegruppe	Teoretisk gruppe
I7	det er jo litt kjekt egentlig å gjør en liten forskjell, du gjør jo det	Får bidra	Prosoial motivasjon
I10	beste med å være i Sivilforsvaret er å få være med å bidra til å løse problemer, litt pompøst sagt		
I8	Lærer noe også får du følelsen av å ha gjort noe for samfunnet	Gjør noe for samfunnet	Manglende autonomi
I5	det passer alltid veldig dårlig når du blir innkalt, for du har heller lyst til å være på jobb ellerno	Kræsjer med privatlivet	
I13	jeg forstår det er ekstraordinære tilfeller og alt det der, men jeg synes det er vanskelig å balansere det bare. Med livet		
I7	folk ønsker ikke å være der fordi de ikke liker å bli tvunget	Tvang	

Tabell 3: Utdrag fra kodeliste

4.5 Kvalitetsvurdering

4.5.1 Forskerrollen

Erfaringsbakgrunnen til forskeren påvirker hvordan data tolkes (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2010). I denne oppgaven har vi vært to forskere. Ingeborg er selv tjenestepiktig, og har erfaring fra en øvelse og en skogbranninnsats. Hennes erfaringer har vært relevante for at vi raskt kunne sette oss inn i feltet, og potensielt skille mellom relevant og ikke-relevant informasjon (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2010). Det har samtidig vært en styrke at Julia ikke har erfaring fra Sivilforsvaret, og dermed har en annen erfaringsbakgrunn og ser ting med nye øyne.

En styrke ved å være to forskere er at vi kontinuerlig har kunnet diskutere egne fortolkninger og betraktninger. Fra kodeprosessen har vi et godt eksempel på hvordan vi utnyttet denne styrken, da vi oppdaget hvordan vi tolket innholdet i følgende sitat på to forskjellige måter:

“Akkurat da opplevde jeg det egentlig ganske gøy, for jeg synes det var litt kjekt å kjøre med ribb faktisk”. Julia la i sin koding vekt på det at det var *egentlig* ganske gøy, som at det ikke var helt forventet, eller at det at det var gøy var en litt "ulovlig" følelse å ha. Ingeborg på sin side la vekt på at det var gøy, at informant syntes det var ganske gøy å delta på innsats, fordi han fikk gjøre noe nytt og annerledes. Vi brukte denne erfaringen spesifikt til læring og utvikling av vår egen koding, og mer generelt til å se hvordan vi fortolker ting ulikt, og at det således er en styrke at vi har vært to.

4.5.2 Validitet, reliabilitet og overførbarhet

Validitet handler om hvorvidt vi “undersøker det vi har til hensikt å undersøke” (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2010, s. 230). Spørsmålet er om fremgangsmåten og funnene våre reflekterer det som var formålet med studien, og om det er en riktig representasjon av virkeligheten. Semistrukturerte intervjuer er en etablert metode for å få innblikk i informantenes livsverden (Tjora, 2020). Ved at vi intervjuet informanter fra ulike avdelinger, og to ansatte, fikk vi et bredt og nyansert bilde av hvordan de tjenstepliktiges motivasjon påvirkes av de organisatoriske betingelsene.

For å styrke validiteten videre kunne vi ha benyttet oss av metodetriangulering (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2010, s. 230), det vil si å studere et fenomen med ulike metoder for å oppnå et mer nyansert og helhetlig bilde. I utgangspunktet ønsket vi å benytte observasjon for å ha en ytterligere tilnærming til caset, herunder den vi oppnådde fra intervjuene. Grunnet Covid-19-pandemien lot dette seg derimot ikke gjennomføre. Vi opplever likevel at vi har fått et nyansert bilde av de tjenstepliktiges motivasjon ved at vi har intervjuet tjenstepliktige med ulike roller, fra to forskjellige avdelinger, samt pilotinformanter og ansatte fra distrikt og stab. Vi har også fordypet oss i dokumenter og tidligere utredning av Sivilforsvaret. I tillegg til at resultatene har blitt formidlet og diskutert med ansatte i Sivilforsvarsstaben. Flere av funnene gjenkjente de som noe de allerede var klar over, mens noe var nytt. Dette var med på å styrke at oppfatningen vi formidler om Sivilforsvaret er i tråd med virkeligheten (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2010, s. 230).

Reliabilitet handler om studiens pålitelighet, og hvorvidt det er mulig for andre forskere å reprodusere resultatet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Vår studie, som andre kvalitative studier, vil være vanskelig å reprodusere da vi har lagt vekt på å kunne tilpasse datainnsamlingen til hver enkelt informant, improvisere underveis og forfølge det som må

forfølges (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Samtidig har vi lagt vekt på at studien skal fremstå mest mulig transparent, og at all data, metoder og avgjørelser blir presentert på en åpen og detaljert måte (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2010).

Ekstern validitet, eller overførbarhet, handler om hvorvidt funnene kan overføres til andre kontekster eller situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 289). Vi undersøker hvordan motivasjon forløper seg i en kontekst der du blir bedt om å gjøre noe du i utgangspunktet ikke vil. Dette vil være relevant i mange sammenhenger, ikke bare i Sivilforsvaret. Våre funn er med på å utvide forståelsen av de teoretiske motivasjonsbegrepene, og bidrar således til begreps- og teoriutvikling.

5. Betingelsenes påvirkning på motivasjon

I dette kapitlet presenteres oppgavens funn og analyse, med formål å besvare problemstillingen: *Hvordan påvirker organisatoriske betingelser ved Sivilforsvaret tjenestepliktiges motivasjon?* Analysen struktureres med utgangspunkt i Sivilforsvarets betingelser, slik vi presenterte dem i kapittel 2. Gitt at betingelsene i følge teorien kan virke å særlig utfordre mulighetsbetingelser for noen typer motivasjon, er det interessant å studere motivasjonen til de tjenestepliktige i praksis. Vi må imidlertid påpeke at det er stor variasjon mellom de enkelte tjenestepliktiges motivasjon, og funnene presentert her taler ikke nødvendigvis for alle. Allikevel gir de et generelt innblikk som kan bidra til å øke forståelsen av hvordan det er å være tjenestepliktig. Som nevnt tidligere vil det at de ulike betingelsenes påvirkning analyseres adskilt i hvert sitt kapittel, ikke bety at de virker uavhengig av hverandre i praksis. De er i stor grad påvirkende av det samme, og funnene som presenteres vil som regel være et resultat av betingelsenes påvirkning som helhet, og ikke nødvendigvis utelukkende av betingelsen funnet er kategorisert under. Dette vil derimot ikke gi utslag på funnenes relevans for problemstillingen. Hvordan funnene kan være med å utvikle teori, og hvilke implikasjoner de potensielt kan ha for Sivilforsvaret videre, vil diskuteres videre i kapittel 6 og 7.

5.1 Sivilforsvarets mannskap er rekruttert gjennom plikt

Den mest fremtredende organisatoriske betingelsen ved Sivilforsvaret, særlig i relasjon til undersøkelse av motivasjon, er at mannskapet er rekruttert gjennom tjenesteplikt. Sett i lys av teorien kan det å bli pålagt å gjøre noe, fremstå som en kontrast til autonomi og selvbestemmelse, noe som fremmes som to sentrale mekanismer for autonom motivasjon (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). Så hvordan påvirker plikten de tjenestepliktiges motivasjon i praksis?

5.1.1 Plikt fremmer ytre, kontrollert motivasjon

De tjenestepliktige har ikke selv valgt å være i Sivilforsvaret, men er pålagt å være der. Informant 3 forteller hvordan det å møte opp på innsats og øvelser, ikke alltid er noe de tjenestepliktige selv vil: “Når de samles både på øvelse og innsats så er det jo faktisk mot manges vilje. De er der fordi de må. Det er ikke det at de nødvendigvis har lyst” (I3).

At noen tjenestepliktige møter opp delvis på tross av egen vilje, indikerer at plikten har en funksjon som motivasjonsfaktor i seg selv. Plikten skaper handling, potensielt som følger av et ønske om å unngå overtredelsesgebyr, og fungerer dermed som en ytre, kontrollert motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Når handlingen er drevet av slik *ytre regulering*, handler man utelukkende med bakgrunn i å oppnå eller å unngå en konsekvens (Gagné & Deci, 2005, s.334). Tjenestepliktige med en slik motivasjon, hadde derfor mest sannsynlig ikke møtt opp dersom det ikke var noe de var pliktige til, og dersom unnlatt oppmøte ikke gav en konsekvens.

På et oppfølgingsspørsmål om hvorfor informanten tror at noen ikke ønsker å være i Sivilforsvaret, forteller informant 7 hvordan det å bli kalt inn til tjenesteplikt, oppleves som “tvang”:

“Nei, det er jo fordi de blir tvunget på en måte. Ingen liker å bli tvunget til noen ting tror jeg. Også er det jo det at de blir tatt bort i fra aktiviteter da, som de gjerne egentlig ha lyst til å gjøre. Og det er jo egentlig sånn med alt - er det noe du ikke har lyst til å gjøre, og ihvertfall hvis du blir tvunget til det, så vil jo ingen.” (I7)

Å oppleve noe som “tvang” og mot sin vilje, kan tenkes å gå på bekostning av menneskers behov for autonomi, og det å gjøre noe fordi man selv ønsker (Gagné & Deci, 2005). Å i lengden kun være drevet av ytre, kontrollert motivasjon, kan lede til svakere innsats og prestasjoner (Nerstad & Richardsen, 2016), og en opplevd motvilje når Sivilforsvaret ringer. For informant 13 setter allikevel plikten i gang et indre dilemma, der han på den ene siden opplever at tjenesteplikten har gjort at han “mister en kontroll” over livet sitt, men samtidig er usikker på om det er egentlig kan sees på som akseptert å kjenne på en sånn motvillighet:

“Jeg har lyst til å velge hverdagene mine selv. Jeg gjør ting uavhengig, og liker ikke å bli dratt ut av dagen ... Men det høres jo helt.. sånn som jeg sier det, det høres jo.. hva skal jeg si, bortskjemt ut, egentlig.” (I13).

Informantens bekymring for å fremstå “bortskjemt” hvis han klager for mye, kan forklares på ulike måter. For det første kan det tenkes å stamme fra institusjonelle samfunnsnormer om å være villig til å bidra til samfunnet (Vandenabeele, 2007). I Norge står eksempelvis dugnadsånden sterkt i kulturen, og legger opp til at man skal stille seg positiv til å bidra til fordel for fellesskapet, noe som sies å påvirke menneskers motivasjon for offentlig tjeneste.

For det andre kan det begrunnes med at han tross alt ikke oppfatter tjenesteplikten som spesielt tidkrevende:

“Jeg sier jeg har lyst til å ha 100% kontroll over hverdagen min... men samtidig så er det jo ikke mye det er snakk om, det er ikke mye man må bidra med i Sivildforsvaret, sånn egentlig, men... så derfor er det litt sånn.. ja.. altså jeg vet ikke om jeg klager mye, jeg har ikke noe å sammenlikne med. Jeg vet at de som blir kalt inn i Heimevernet de er jo heller ikke så fornøyd alle sammen. Men... nei det, det er de pliktgreiene jeg ikke liker” (I13)

Informant 8 bemerker også noe av det samme:

“Og jeg tenkte liksom litt på det i bilen på veien hjem, at man liksom hater Sivildforsvaret, men jeg har jo ingen grunn til å gjøre det, for det er jo ikke .. det er kanskje én øvelse og én innsats i året, og det er jo ikke noen ting, på en måte.” (I8)

At de tar seg selv å være mer negativt innstilt enn kanskje pliktens omfang tilsier, illustrerer også hvordan det rent *prinsipielle* ved å være pålagt tjeneste, og derav oppleve en slags “tap av frihet”, kanskje påvirker motivasjonen mer enn det reelle “tapet” de faktisk opplever. Informantene gir uttrykk for at tidsbruken i Sivildforsvaret ikke er spesielt høy, og tar seg selv i at de kanskje derfor ikke burde være så negativt innstilt og hate tjenesteplikten. Denne kontrasten, mellom å gi uttrykk for eller føle på å ikke like noe, men samtidig se at det jo ikke tar mye av tiden deres og at det bidrar til fellesskapet, virker å generere en form for dårlig samvittighet for å allikevel være negativt innstilt. Denne indre dialogen eller dilemmaet, kan med andre ord kan tyde på at de ytre reguleringene, i form av plikt og overtredelsesgebyr, har blitt internalisert til motivasjonsformen *introjeksjon*, hvor handlingen er drevet av et internt press, iverksatt av sosiale normer om å være villig til å bidra til fellesskapet (Deci & Ryan, 2000; Vandenabeele, 2007).

5.1.2 Fleksibilitet modererer

Til tross for at noen ikke virker spesielt begeistret over plikten, ser vi at de fleste forteller om det som kan regnes som “fleksibiliteter” fra Sivildforsvaret sin side, som veier opp for det potensielt negative ved plikten. Informant 7 fortalte tidlig i vårt intervju at han selv ikke likte å være i Sivildforsvaret fordi han ble ”tvunget” til det. Ved nærmere ettertanke kommer han derimot, selv litt overrasket, fram til at det kanskje ikke er så ille likevel. Dette blant annet fordi det finnes fleksibilitet:

“Det er den tvangen da, når de sier “nå må du stikke bort der”. Men nå har de blitt ganske runde på det faktisk, hvis du for eksempel sier i forveien at “nei, nå skal jeg ut på en offshoretur”, så sier de “okei greit, da får du komme en annen gang”. Så ja.. de har blitt ganske runde på det. Og det er veldig bra. Da er det med på å gi den friheten da, og da tenker jeg det ikke er så gærent heller.” (I7)

Balansen mellom “frihet” og “tvang” fremstår som noe informanten er opptatt av, og som aspekter som legger føringer for hvorvidt han opplever tjenesteplikten og Sivilforsvaret som noe det er greit å delta i. Informant 5 forteller også om en hendelse som belyser dette. Han hadde glemt bort en øvelse han skulle på, men sendte en mail og forklarte seg. Svaret fremsto som viktig for informanten: “Da fikk jeg tilbake at det var greit. De godtok det, at sånn kan skje. Det var vel noen formalitet om at det kunne hende at jeg fikk noen ett eller annet straffegebyr, men det kom aldri no.”(I5). Det er kanskje å forvente at Sivilforsvaret er åpne for at det går an glemme en øvelse en gang i blant. Men opplevelsen av den utviste fleksibiliteten fungerte likevel som en positiv opplevelse for den tjenestepliktige, og som en anerkjennende gest om at det er lov å gjøre en glipp til tross for plikten. Disse sitatene indikerer at når de tjenestepliktige opplever en form for “godvilje” fra Sivilforsvaret, virker de å lettere akseptere situasjonen, noe som virker å gi en positiv effekt på motivasjonen og autonomifølelsen. Den tjenestepliktige kjenner på en minimering av press, noe som ifølge teorien kan være med på å tilrettelegge for mer autonom motivasjon (Deci et al., 1994, s. 124). Samtidig innbyr fleksibiliteten også til en anerkjennelse av den tjenestepliktiges situasjon, i form av at det betegnes som legitimt at den tjenestepliktige har hendelser eller forpliktelser i livet, som også er viktige og må være lov å prioritere.

5.1.3 Plikten medfører et behov for anerkjennelse

Videre finner vi at plikten skaper et spesielt behov for anerkjennelse. De tjenestepliktige vil ha anerkjennelse for at de møter opp som følger av at de *må*, og til tross for at de egentlig kanskje egentlig ikke har lyst. En informant forteller om en leder som opplevdes streng og krass på øvelse:

“Jeg bare husker en gang vi var på innsats, og da var det sånn “kommer du ikke, møter du ikke opp, så får du bot”. Og da var det veldig sånn hardt... jeg husker ikke hvem det var, og det spiller for såvidt ingen rolle, men da kjente jeg at det her blir litt sånn.. vi gjør det fordi vi må, og da er det greit at man er litt sånn.. ja... At de også ser det, at vi på en måte *må* ... man må anerkjennes for at man møter opp. “(I8)

For informanten oppleves denne holdningen frustrerende, og hun har en slags forventning om at det skal anerkjennes at de møter opp, fordi de er pålagt å gjøre det, og at en streng tone virker og føles urettferdig. Samme informant forteller at det ble bedre etter at de fikk en leder med en annen lederstil og kommunikasjonstone: “Men så har jeg hatt andre som har vært sånn avdelings-... eller sånn som er på de øvelsene, og han er veldig jovial og veldig koselig, og da har det på en måte.. man får en helt annen innstilling på det, har jeg tenkt.“ (18)

Kommunikasjonstonens grad av kontroll opp mot grad av anerkjennelse, påvirker hvordan de tjenestepliktige opplever situasjonen, og derav “innstillingen” eller den generelle motivasjonen for deltakelsen. I følge Deci et. al (1994) er en opplevd ekstern anerkjennelse av personens situasjon, som for eksempel det at han eller hun gjør noe de ikke ville gjort hvis ikke de måtte, viktig for at personen skal internalisere motivasjonen for å gjøre oppgaven. Det samme gjelder også måten det kommuniseres på; en kontrollerende forespørsel som viser liten grad av valgfrihet, slik som “kommer du ikke får du bot”, er funnet at svekker autonomien og i verste fall kan føre til motvillighet og økt kontrollert motivasjon (s.124). Deci et al. (1994) beskriver at anerkjennelse for at den forespurte likevel viser villighet til å gjøre oppgaven, er viktig for at man skal føle på respekt, og en grad valgfrihet og selvråderett (ibid).

At noen informanter gir uttrykk for et ønske om anerkjennelse for at de er tilstede og bidrar, nettopp fordi de ikke har valgt det selv, kan potensielt også henge sammen med den “norske” uavhengighetsverdien, som sies å stå sentralt i den norske kulturen (Inglehart et al., 2014). Kanskje de innerst inne ikke “godtar” plikten, men forholder seg til den ved å akseptere den - mot at dette også anerkjennes. Derimot er det ikke sikkert at dette er et kontinuerlig opplevd behov til en hver tid men snarere et behov som dukker opp i situasjoner der de møter det motsatte av anerkjennelse, slik som “krass” kommunikasjon, snarere enn takknemlighet eller forståelse. I selvbestemmelsesteorien vektlegges uansett anerkjennelse av den enkeltes opplevde motvillighet til å gjøre oppgaven, som betydningsfullt for motivasjon, noe som allikevel kan underbygge at anerkjennelsesbehovet oppstår som en reell konsekvens av pliktbetingelsen.

5.1.4 Oppsummering av pliktbetingelsens påvirkning på motivasjon

Plikten som organisatorisk betingelse påvirker motivasjonen både i form av at den fungerer som en ytre motivasjon i seg selv, men også begrenser autonom motivasjon dersom den oppleves for "streng". Føres den derimot i en mer fleksibel form, virker det for noen å gi positive effekter på tjenestepliktiges autonome motivasjon. De kjenner på en minimering av press og en anerkjennelse av deres situasjon. Dette er med på å legge til rette for en autonom motivasjon.

Videre så vi at de tjenestepliktige har behov for anerkjennelse for at de møter opp *fordi* det er plikt, og at det de ønsker at de skal verdsettes for at de bidrar til tross for at de helst skulle gjort noe annet. Selvbestemmelsesteorien viser også at dersom behovet for anerkjennelse tilfredsstilles, vil det være med å legge til rette for autonom motivasjon.

5.2 Sivilforsvaret opererer i beredskapens uforutsigbarhet

At Sivilforsvaret er statens beredskapsressurs ved ulykker eller naturkatastrofer i Norge, innebærer en betingelse knyttet til en konstant uforutsigbarhet; de tjenestepliktige opplever å måtte forholde seg til en begrenset mulighet til å kunne forutse både når det kommer til tidspunkt for innsatser, type innsatser og varighet på dem. I tillegg består mange innsatser av å måtte vente. Slike uforutsigbarheter både før og under innsatser, ser vi påvirker informantenes motivasjon på ulike måter.

5.2.1 Uforutsigbarheten forsterker følelsen av pliktens inngripen

Hovedoppgaven til de tjenestepliktige er å bidra ved uønskede hendelser, som ulykker og katastrofer (Sivilbeskyttelsesloven, 2010, §1). Den begrensede muligheten til å forutse *når* de blir innkalt, medfører at innsatser kan komme overraskende på når den tjenestepliktige minst venter det, som informant 11 her beskriver:

"Jeg var på jobb, og så klokken 11, midt i lunsjen, rett før jeg skulle sette tennene i det deilige wienerbrødet, så ringer den føkkings telefonen og da er det Sivilforsvaret, med "utrykning". Jeg prøvde å ignorere den, men den ringte ringte ringte ringte" (I11)

Til forskjell fra andre nødetater og beredskapsorganisasjoner, er det ikke et gitt tidsrom eller planlagte dager i uka en tjenestepliktig i Sivilforsvaret kan bli kalt inn. Det kan skje hver dag,

hele året, hele døgnet. En ansatt i ambulanse- eller brannvesen vil til motsetning være mer “forberedt” og innstilt på å dra ut på oppdrag, gjennom satte vaktlister og tider. Samtidig har frivillige i beredskapsorganisasjoner selv aktivt valgt sin situasjon, i motsetning til de tjenestepliktige. For noen tjenestepliktige opplevdes det som en belastning å konstant være “på vakt”: “De kan jo ringe meg nå ikke sant. Jeg er jo på vakt. Kontinuerlig.” (I13).

Til tross for at de færreste virker å tenke mye på dette, kommer det fram at det at tjenesten både er “påtvunget” og at det kan skje “når som helst”, utgjør utfordringer for den tjenestepliktiges følelse av autonomi. De vet ikke når de blir kalt inn, og når de først blir kalt inn er, de pålagt å møte. Dette gjør at innsatsen kan falle på tider på tider de helst skulle gjort noe annet:

“Det er jo ikke alltid at det passer, verken med det private eller jobb. Det kan jo hende hvis jeg har mange møter på jobb, eller akkurat er på vei til noe i privat sammenheng som jeg har sett frem til, så er det jo klart at jeg skulle ønske at de ikke ringte akkurat der og da” (I10)

At innkalling til innsats kan komme på ubeleilige tidspunkter, kan, som informant 10 forklarer, skape utfordringer for både den tjenestepliktige, familie og arbeidsgiver. Når det kalles inn til innsats til uforutsigbare tider som kolliderer med tjenestepliktiges egne liv og planer, ser vi at det for noen er krevende å se på tjenesteplikten som noe meningsfullt og greit, fordi det kan føles meningsløst å bli tatt ut av situasjonen og rollen de i utgangspunktet var i. Å oppleve begrensninger for selvbestemmelse og autonomi, fremstår hos noen informanter særlig tydelig når innsatser kommer i konflikt med informantenes andre private oppgaver, som de egentlig heller ønsket å gjøre. Vi ser at kombinasjonen av betingelsene beredskapens uforutsigbarhet, og at de er pålagt tjenesteplikt, utfordrer den tjenestepliktiges følelse av autonomi, og mening med å skulle møte på innsats. Hvordan de tjenestepliktige forholder seg til dette skal vi se nærmere på.

5.2.2 Den tjenestepliktige motiverer seg selv

Det er hendelser i Sivilforsvarets omgivelser som avgjør når det er behov for organisasjonen, og dermed avgjør når de tjenestepliktiges oppgaver iverksettes. Dette gjør at det kan kalles inn til innsats til uforutsigbare tider som kolliderer med tjenestepliktiges egne liv, og i slike tilfeller ser vi at det for noen er krevende å se på tjenesteplikten som noe meningsfullt. Beredskapsbetingelsen kan dermed sies å virke utfordrende for den opplevde “meningen”, eller det meningsfulle rasjonalet (Deci et al., 1994) for tjenesteplikten i Sivilforsvaret, noe som

medfører at ytre sanksjoner (herunder plikten og overtredelsesgebyret) potensielt for mange utgjør den sterkeste motivasjonsfaktoren for å likevel møte opp. Det interessante er derimot at rasjonalene ikke nødvendigvis virker å være knyttet til plikten og ønsket om å unngå overtredelsesgebyr, men til en indre diskusjon om verdier og hva som er rett og galt. Et eksempel ser vi hos denne informanten:

“... det er jo litt sånn at når du får en melding; “du er kalt inn til innsats”, så blir det litt sånn “uff nei, har jeg noen unnskyldning liksom, som jeg kan si?”. Og så går jeg på en måte over i den tanken at “nei, men nå får du slutte med det her, det er en grunn til at Sivildforsvaret finnes da, det er ikke ditt ego som skal styre det. Det er en samfunnsting, en dugnad. Jeg er kalt ut fordi noen trenger meg, da må jeg på en måte gjøre det”. Det handler ikke bare om meg, rett og slett, det handler om andre som trenger meg på en måte.” (I8)

Informanten identifiserer verdier i handlingen og formålet til Sivildforsvaret, som hun bruker til å overbevise seg selv om at er viktig å handle etter. Hvorfor dette skjer, kan forklares på ulike måter. For det første er det å bidra i dugnaden for fellesskapet en “verdi” som står sterkt i det norske samfunnet, og som for mennesker som anser seg som del av et fellesskap kanskje har som en grunnleggende innstilling. På mange måter kan denne “verdien” omtales som en institusjonalisert samfunnsnorm (Vandenabeele, 2007). Effekten av disse normene, er potensielt at den tjenestepliktige blir stående i et veiskille mellom det å handle i tråd med samfunnsnormen om å bidra til fellesskapet, eller å lytte til egne egentlige ønsker i øyeblikket, og la være. At slike institusjonaliserte samfunnsnormer for hva som er “rett og galt” påvirker motivasjon for handling, samsvarer med teorien til Vandenabeele (2007) om offentlig tjenestemotivasjon; verdier og normer fra omgivelsene, og det som oppfattes som “riktig” oppførsel, påvirker menneskets valg og handlinger. Omgivelsene skaper altså “regler” for oppførsel, og mye individuell handling gjøres i tråd med hvordan man er “ment” å handle (March & Olsen, 1989, i Vandenabeele, 2007). På den annen side kan viljen til å gjøre noe for andre og for fellesskapet være en grunnleggende verdi eller et personlighetstrekk ved den enkelte tjenestepliktige. Det interessante er uansett den indre dialogen som oppstår når innsatsanmodningen kommer, og den tjenestepliktige selv aktivt motiverer seg selv, fordi det i øyeblikket ikke alltid fremstår umiddelbart tydelig hvorfor de velvillig skal møte opp.

Denne prosessen virker å skje som følger av at den tjenestepliktige, i møte med omgivelsenes uforutsigbarhet (Donaldson, 2001), blir stående i et “rom” der de selv må forsøke å gi mening

til den oppståtte situasjonen, og sin egen funksjon. At noen i dette tilfellet forsøker å motivere seg selv, ved å identifisere tydeligere rasjoner for handlinger enn at de “må”, antyder også at plikten i seg selv ikke fungerer som den tydeligste reguleringen eller motivasjonen for handling hos alle; selv blant de som ikke i utgangspunktet oppleves å være særlig motivert til tjeneste, kan noen virke å i ulik grad ha *internalisert* den ytre reguleringen. Hos informant 8 virket internaliseringen å kunne gjenkjennes som *introjeksjon* (Deci et al., 1994); handlingen er drevet av press, men presset kommer altså internt fra henne selv. For informant 8 virker handlingen å være motivert av både et ytre press, men også av behovet for å unngå en dårlig samvittighet, eller kanskje skamfølelse, ved å potensielt skulle sette sitt eget ego foran samfunnsdugnaden og det at hennes tilstedeværelse er av betydning for noen andre. Handlingen blir altså regulert av en intern belønning eller konsekvens, i tillegg til plikten. Denne prosessen understreker altså hvordan plikten ikke er en så sterk motivasjonsfaktor i møte med andre meningsbærende rasjoner den tjenestepliktige selv identifiserer.

Videre ser vi at noen informanter har lettere for å “se” en tydelig mening og motiverende rasjonale ved å delta i Sivilforsvaret enn andre, og hvor motivasjonen deres i mindre grad preges av at innkallelse kan kollidere med jobb og andre forpliktelser:

“Jeg opplever at det er en meningsfull og viktig oppgave, og som jeg er glad for å kunne være med på. Jeg føler at når vi blir kalt på innsats så er det alltid en god grunn til at vi er der. Vi bidrar til sikkerheten til samfunnet, og det oppleves meningsfullt å være med (I10)”

“Det er helt greit å være i Sivilforsvaret. Det er den “frivillige tvangen” som man sier. Men, det er liksom helt greit. Litt morsomt å kunne bidra litt sånn ellers også, sånn med samfunnsoppgaver og sånn” (I6)

Informant 6 ser på tjenesteplikten som en mulighet til å bidra i “samfunnsoppgaver”, noe informanten også opplever som morsomt. Hun bruker også begrepet “frivillig tvang”, som indikerer at til tross for at det er plikt, så oppleves deltakelsen og oppgavene de bidrar i som noe informanten også kanskje kunne gjort av fri vilje. Dette antyder en tilstedeværelse av autonomi, der handlingen gjøres med følelse av frivillighet og interesse eller glede (Gagné & Deci, 2005). At noen informanter virker å føle at de deltar frivillig, tyder på at de heller ikke er særlig preget av det noen opplever som de negative sidene ved uforutsigbarheten. De som opplever deltakelsen i Sivilforsvaret som frivillighet kan antas å ha *integrert* reguleringen (Deci

et al., 1994) og handlinger de gjør gjennom innsatser, erfares å være i tråd med egne verdier og mål, og gjøres med full selvbestemmelse. Å kalle informanten indre motivert ville derimot kanskje vært en overdrivelse, ettersom tjenesteplikten og innsatsene ikke nødvendigvis består av oppgaver de genuint er kjempeinteressert i (Gagné & Deci, 2005).

En annen faktor noen informanter virker å ta hensyn til når de skal stille opp på innsats, er holdningen om at når Sivilforsvaret ringer, så er det en grunn til det. "... når vi blir oppringt så vet jeg jo at det er fordi det er behov for at vi stiller opp ... De på distriktet kaller oss ikke ut hvis det ikke er nødvendig." (I10). For informant 10 er det tydelig at det alltid er en god grunn til at Sivilforsvaret kaller dem ut på innsats, noe som gjør at han alltid er villig til å stille opp og være med å bidra i situasjonen. Vi ser at denne tiltroen er av betydning også om innsatsen skulle kræsje med hendelser de heller ville gjort: "Etter sånn femte gangen vi hadde datenight og jeg måtte på innsats var den [motivasjonen]veldig lav. Men det gikk seg jo til. Fordi at det er som oftes... det er en grunn til at du blir kalt inn, ikke sant." (I12). Informant 12 hadde for femte gang på rad blitt kalt ut på innsats akkurat den kvelden han og kona hadde ordnet seg barnefri. Men grunnet hans tiltro til at Sivilforsvaret ringer utelukkende for innsatser den tjenestepliktige også opplever som legitime å bli kalt inn til, så opplevdes det meningsfullt å møte på innsatsen.

5.2.3. Venting og det å føle seg nyttig

Som følger av at innsatser er knyttet til beredskap og hendelser med svært ulik karakter, kan de både være hektiske med mange løpende oppgaver, eller tidvis bestå av venting grunnet mangel på definerte oppgaver eller behov. Vi ser at mangelen på arbeidsoppgaver og nyttegjøring kan være utfordrende for tjenestepliktige. Venting er derimot ofte en naturlig del av gangen for mannskap som venter på ordre og oppgaver i en beredskapssituasjon, og der hendelsen ofte kan være uoversiktlig og kaotisk. Det må planlegges mye før handlinger kan iverksettes, og potensielt skal innsatsen koordineres mellom flere beredskapsorganisasjoner og nødetater. Dette aspektet ved beredskap virker de fleste informantene å være klar over, men vi ser at det uansett går ut over motivasjonen: "Det er et svært puslespill som skal lages for å løse oppdraget. Men hvis du blir den der puslebrikken som står på sidelinjen og ikke føler deg brukt, så er jo motivasjon vanskelig da." (I14)

At motivasjonen utfordres av å måtte vente, ser vi kan forklares på flere måter. For det første kan det virke som behovet for å bli brukt, og for å være til nytte når de først er kalt ut, er sterkt

fordi de ikke er satt i situasjonen av egen fri vilje. De er der på plikt, noe som kanskje kan skape en forventning om at de da også gis en funksjon: “Mest timer var det jo bare å sitte å stirre. Det synes jeg var litt kjedelig, følte seg jo litt sånn... vil jo heller gjøre noe. Om man først skal være der, vil en heller være nyttig.” (I2)

De har møtt opp grunnet plikt og dermed blitt “fratatt” tid de egentlig ønsker å bruke på noe annet. Dette kan utfordre behovet for å oppleve noe som meningsfylt: “Det er klart det kan føles litt meningsløst når man tar fri fra arbeid og familie, men ikke blir brukt under innsats” (I3). Ved opplevd meningsløshet vil den ytre motivasjonen få økt spillerom, og ventingen utydeliggjør rasjonalet for hvorfor de skal være der og bidra.

Å føle seg som en bortkasta ressurs uten en funksjon, ser vi at også kan trekkes opp mot behovet for anerkjennelse. Å ufrivillig ha blitt innkalt til en innsats der egen funksjon og rolle fremstår uklar, kan potensielt også begrense den opplevde anerkjennelsen av at de faktisk har stilt opp i kraft av plikten - og dette til tross for at de åpenbart også har andre ting de gjerne skulle brukt tiden til, noe som særlig blir tydelig i kontrast av venting. At noen tjenestepliktige føler seg som bortkastede ressurser og derav en negativ innvirkning på motivasjon, handler ikke om at nødvendigvis om at de *er* unyttige, men at de *opplever* seg som unyttige. Vi ser at det er viktig for de tjenestepliktige å føle at de er nyttige, både fordi de har gått fra andre oppgaver i privat- og arbeidsliv, men kanskje også like mye at katastrofer eller ulykker kan frembringe et behov eller ønsker for å være med å bidra.

Vi ser at når informantene får gjøre noe nyttig, eller føler at de bidrar, utgjør det en positiv opplevelse, som videre kan gi motivasjon, slik informant 14 beskriver: “Det å være i en innsats, det skaper stort sett motivasjon. Hvis du bidrar da. Da har du lyst... da gleder du deg til neste gang for å si sånn.” (I14). Informant 2 forteller om da hun bidro under under innsatsen på Gjerdrum. Det var flere dager etter selve skredet hadde gått, og de tjenestepliktige hadde den dagen lite å gjøre, så når de *endelig* fikk en oppgave, følte det fint for henne og hennes med-tjenestepliktig:

“Alle var enige om at det var bra at vi fikk noe å gjøre... vi fikk både kjøretøyet som skulle forbi, at teltene kollapset, ikke at det var bra, men du følte deg i hvertfall mer nyttig da når du kan hjelpe til, i stedet for å bare sitte å henge. Så jeg tror alle var enige om at det følte fint at vi fikk bidratt litt hvertfall.” (I2)

At Sivilforsvarets innsatser er knyttet til beredskapshendelser, gjør at de kan by på både venting, som føles meningsløst og frustrerende, og på arbeid som oppleves verdifullt og meningsfullt for de tjenestepliktige. Vi ser at det å føle seg nyttig og brukt under en innsats er viktig for informantene og påvirker deres motivasjon. Da fremstår det mer meningsfullt for dem at de er der.

5.2.4 Oppsummering av beredskapsbetingelsens påvirkning på motivasjon

Beredskapsbetingelsens påvirkning på motivasjon kan oppsummeres med følgende:

Uforutsigbarheten skaper utfordringer for den tjenestepliktiges autonomi, og kan sånn sett være belastende for noen å forholde seg til, blant annet i form av at innsatser kan komme i konflikt med egne personlige gjøremål. I en slik setting fremstår det desto viktigere for den tjenestepliktige å bli brukt under innsats, for å unngå følelsen av å være unyttig og en bortkastet ressurs. Dette, i lys av at det også er plikt, skaper for noen utfordringer for motivasjon fordi de ikke opplever tilstrekkelig anerkjennelse av situasjonen sin, og det at de faktisk har stilt opp og derav ønsker en funksjon. Til tross for slike uforutsigbarheter, med både uvisshet og usikker funksjonsoppfattelse, ser vi eksempler på at informanter selvmotiverer seg selv via internaliserte verdier om å bidra i en samfunnsdugnad, og dermed konverterer den ytre reguleringen og motivasjonen fra plikten, til å bli mer en autonom motivasjon.

5.3 Et givende og bredt formål

Formålet til Sivilforsvaret er å beskytte sivilbefolkningen, miljø og materielle verdier (Sivilbeskyttelsesloven, 2010, §1). Dette så vi i kapittel 2 at utgjorde en betingelse som vi nå skal se skaper både gode muligheter for motivasjon, men også noen utfordringer.

5.3.1 Formålet gir rom for prososial motivasjon

Et formål som handler om å bistå ved ulykker eller andre situasjoner med behov for beredskap, gjør at innsatsene de tjenestepliktige deltar i, ofte består av handlinger som har en tydelig prososial appell. Oppgavene er tydelig og direkte til fordel for andre, ivaretagelse av naturen eller for samfunnet generelt. Denne formålsbetingelsen ser vi dermed at gir *rom* for følelser av å bidra til noe meningsfullt. På spørsmål om hva hun føler når hun har på uniformen, svarer informanten: “Nei, det er jo, det er jo litt stas da. Når man først endelig får muligheten til å bidra litt. “ (I6)

At man i kraft av Sivilforsvarets formål får “mulighet til å bidra litt” for fellesskapet, ser vi er positivt motiverende for mange av informantene. Slik motivasjon kan gjenkjennes som prososial motivasjon. Motivasjonen springer da ikke ut fra egne behov og egeninteresser, men fra ønsket om å gjøre en innsats til fordel for andres glede og velvære (Grant og Berg, 2011; Skerlavaj, 2016).

“Det beste med Sivilforsvaret, det er følelsen av å bidra med å hjelpe noen andre, vil jeg si. Altså, det å snakke med pårørende etterpå og så høre at de har sendt brev og takket for innsats og sånne ting. Det er kjempekjekt. Etter å ha gjort en forskjell for noen. Det verste er når pårørende kommer når du har gjort et funn, og står og griner og forteller deg at de er takknemlige. Da begynner jeg å grine òg.” (I12).

Følelsen av å bidra for noen andre utgjør et stort meningsbærende rasjonale for deltakelsen i Sivilforsvaret. Det at den tjenestepliktige i tillegg får oppleve den positive konsekvensen av bidraget, som her gjennom den utviste takknemligheten fra mottakeren, vil kunne bidra til å styrke den prososiale motivasjonen ytterligere, også for fremtiden (Skerlavaj, 2016). I tillegg kan det å direkte oppleve noens takknemlighet tenkes å være noe som fungerer som en form for anerkjennelse av den enkelte tjenestepliktiges deltakelse, og at de da opplever å være av betydning.

Det å bidra til å hjelpe andre eller fellesskapet, fremstår å være en gjenganger som motiverende drivkraft og sterk meningsskaper for mange, men vi ser at for en annen informant virket derimot de negative følelsene ved å ha blitt ufrivillig innkalt til tjenesten, å overskygge de potensielt positive sidene ved å bidra til samfunnet: “jeg er generelt fan av å bidra, men ikke når det blir presset på” (I13).

Plikten er tilsynelatende en overstyrende ytre og kontrollert motivasjon, som fungerer på bekostning av den prososiale motivasjonen rundt det å yte til fordel for noen andre. Dette kan ha flere årsaker. En hovedgrunn kan være at “tvangen” strider imot hans egne verdier for uavhengighet og kontroll over egen tid, og at opplevelsen av en grad av valgfrihet og selvbestemmelse da oppleves å undergraves (Deci et. al, 1994). Verdier har også stor betydning for internalisering; jo mer du kan identifisere deg med verdiene i handlingen (tjenesteplikten), jo økt grad av internalisering kan du oppnå (ibid.). For denne informanten var det vanskelig å oppnå internalisering ettersom hans behov for autonomi og uavhengighet var så sterkt. Som

nevnt kan hele prinsippet ved å være pålagt noe, og gjennom Sivilforsvarets tjenesteplikt være pålagt noe over lengre tid, være “verre” enn selve oppgavene de faktisk settes til å gjøre. Informanten møtte også alltid opp og gjorde oppgavene som trengtes for å fullføre innsatsen, men plikten er en for betydelig motivasjon til at han kan betegnes som prososialt motivert.

Til tross for at formålet legger godt til rette for prososial motivasjon, er ikke dette nødvendigvis en hovedmotivasjon for alle. I tillegg ser vi at det også er andre motivasjonsmekanismer i spill, som ikke er knyttet direkte til formålet aspekt om å gjøre noe til fordel for andre. Snarere handler det om mulighetene til å få gjøre oppgaver som gir et eget personlig utbytte av å være med i Sivilforsvaret.

5.3.2 Å være tjenestepliktig byr på personlig utbytte

Å som tjenestepliktig kunne lære noe nytt og gjøre noe annerledes, gjør at noen av de intervjuede virker å oppleve et utbytte også på et personlig plan, og ikke kun fra det å gjøre noe positivt for samfunnet: “Det syns jeg kanskje er det positive at du får litt nye bekjentskap og impulser, og at du lærer noe nytt da, som er noe helt annet enn det jeg driver med til vanlig (I2)”

Flere av informantene nevner slike sider ved deltakelsen som svært positivt og vel så betydelige motivasjonsfaktorer som det å bidra i et samfunnsbidrag. Det kan være alt fra å få kompetanse innen både førstehjelp og brannslukking, håndtere kjøretøy, eller bare det å få en fridag fra jobben. Slike “gleder” kan betegnes som mer selvorienterte former for motivasjon, som på mange måter også er utløst av Sivilforsvarets formål, og det at de kan brukes til litt av hvert.

At formålet byr på spennende oppgaver, ser vi blant annet hos denne informanten som ble mer skuffet over at innsatsen ble avlyst enn av at selve målet med innsatsen ble oppnådd:

“Jeg synes det er litt skuffende egentlig [hvis innsatser blir avlyst, red.anm], fordi man blir liksom gira og litt sånn ivrig for å dra ut å finne en mann i nød, hehe. Men det er jo selvfølgelig fint at personen blir funnet da. Men det var for eksempel en aksjon på fjellet, det var drittdårlig vær, og da var det en kiter som hadde blitt borte. Og jeg bare “yess, nå skal vi ut i skikkelig snøstorm!” Men han ble “dessverre” funnet.” (I1)

Informant 1 var åpenbart ikke utelukkende motivert av leteaksjonens hovedformål som var å redde liv, men også av selve aktiviteten å være ute i snøstorm. Samme informant forteller: “Helt ærlig så synes jeg det ofte er morsommere å være på innsats enn å være på jobb, også er det fint å være ute og møte folk og sånne ting, å bidra med noe. Så er det et veldig fint avbrekk fra hverdagen”(I1).

Til tross for at hun trolig også anser og forstår innsatsene som viktige samfunnsbidrag, er selve aktiviteten ved oppgaven en motivasjonskraft i seg selv, fordi det kan by på utfordringer og nye opplevelser man ikke får ellers. En informant forteller at det at han nå har blitt kjent med andre tjenestepliktige som han er i avdeling med, gjør at det sosiale ved å møte opp i innsats, er en motivasjonsfaktor for ham:

“... jeg føler at jeg har fått god kjemi med mange av de jeg skal dra ut med da. Så ofte kan det egentlig være litt.. Selv om jobben ofte gjerne av og til litt sånn uorganisert og litt sånn, så er det liksom.. det er kjekt å se igjen de folkene som er der, for det er.. jeg har litt kompis der ute nå.” (I7).

Det sosiale aspektet ved å være på innsats er en tydeligere motivasjon for ham enn selve formålet:

“Det er jo litt kjekt egentlig at du på en måte, ja, gjør en liten forskjell, du gjør jo det. Så hvis vi for eksempel får beskjed om å slå opp de teltene så er det jo forsåvidt.. det er jo bare å slå opp et telt men det skal fremdeles gjøres, og det er ganske store telt, så skal strømmen i og lys og sånt som det der. Så det er jo egentlig litt givende. Men igjen, det er folkene som gjør at det er greit å gå der. Det er det. (I7)

At også andre, mer oppgave- og selvorienterte aspekter ved innsatsen kan oppleves berikende, ser vi at er en positiv faktor som nevnes hos flere av informantene, og som også kan være med å bygge opp under den generell motivasjonen for å være tjenestepliktig. Sivilforsvaret “gir” også noe tilbake. Altså ser vi at formålsbetingelsen og Sivilforsvarets mandat ikke bare åpner opp for prososial motivasjon, men også for selvutvikling og nye opplevelser, samt et sosialt utbytte.

Videre skal vi se at det at formålet er relativt bredt, gjør at de tjenestepliktige kan brukes til et bredt spekter av oppgaver, som ofte kan stille vidt ulike krav til den tjenestepliktige. Skal de stå dørvakt, bistå med transport, eller dele ut varm mat og kaffe? Eller skal de ut og lete etter

savnede? Som vi ser medfører at informantene virker å være noe spent og litt usikre på hva de kan komme til å bli brukt til og at motivasjonen kan preges - særlig om de brukes i innsatser de selv mener ikke går under formålet.

5.3.3 Å kunne brukes til “alt”

Sivilforsvaret skal være en etat som bistår under hendelser med behov for bistand, og de tjenestepliktige må håndtere det å kunne brukes til et vidt spekter av oppgaver:

“Det er lett å si da at “nei, det er ikke noen oppgave for oss”. Men jeg mener at så lenge det er en krise, så skal vi som etat være med å bidra. Jeg tror, eller jeg mener at vi må, i og med at vi ikke eier noen hendelser selv, så må vi også tåle og endre oss. Vi må lytte til de som har problemer, og hjelpe de på vegne av Norge tenker jeg da.” (I4)

I utgangspunktet har de tjenestepliktige fått opplæring i noen fastsatte oppgaver. Blant annet skal de kunne støtte brannvesenet ved skogbrann, sette opp telt, lys og varme ved behov, og yte førstehjelp. Alt dette utgjør en del av grunnutdanningen på kompetansesenteret på Starum, og er også blant den kompetansen som opprettholdes gjennom øvingsaktivitet. Utover disse oppgavene skal Sivilforsvaret i praksis også kunne brukes til mye mer. Dette ser vi at medfører en viss uforutsigbarhet for noen av informantene, blant annet ved at noen fremstår usikre rundt hva de kan komme til å brukes til. En informant forteller om innsatsen på det store leirskredet i Gjerdrum, der flere hus raste sammen som følger av at leirgrunn kollapset i romjulen 2020:

“Vi fikk jo en sånn beskjed under Gjerdrum, om at muligens blir du kalt ut. Og da kjente jeg veldig på den der at.. nå skal du ut og hjelpe mennesker som trenger deg. Da kom det kanskje enda klarere fram da, at jeg kanskje ikke hadde så lyst, fordi jeg.. eeh hva skal jeg si.. Det er så katastrofalt da, at du vil ikke være med på den opplevelsen. Men selvfølgelig så, så gjør du jo det hvis du blir kalt ut på en måte, hvis dere skjønner hva jeg mener. Det er kanskje en annen form for “jeg har ikke lyst” hvis jeg skal forklare det på den måten. Fordi det du skal bli med på er en såpass krise da. Mens ved en skogbrann så er det mer.. det er ikke menneskeliv det handler om. Det er liksom, det brenner i skogen og liksom, “åh slitsomt for meg å dra ut”, men du tenker allikavæl at du skal.. du må hjelpe til slutt da.” (I8)

Informanten hadde en slags frykt for å bli kalt inn for å delta i innsatsen på Gjerdrum, fordi hun oppfattet det som annerledes å delta i en hendelse der det åpenbart var menneskeliv i fare.

Videre fremstår hun usikker på hva hun kunne bli satt til i en slik situasjon, og at hun var redd for å bli satt i den “verste sona”:

“Med Gjerdrum så var du redd for hva som skulle møte deg. Nå vet jeg jo ikke, men mest sannsynlig, for det har vi jo blitt fortalt, så skal vi jo ikke på en måte gå i det verste eeh.. nå vet jeg ikke hva Sivilforsvaret ble satt til i Gjerdrum da, men sånn som jeg har forstått Sivilforsvaret, så skal du jo ikke inn i de verste stedene da på en måte. Så det kan jo hende at vi hadde blitt satt på for eksempel hotellet for å lage mat, at det liksom ble vår oppgave. Men da vil du jo være en del av det likevel da. Men da kom den her frykten for at, skal jeg liksom inn og ehm.. når du ikke er vant til å jobbe med det da, inn i den verste sona da. Vi kan jo bli brukt til det også sikkert. Uten at jeg vet det..” (I8)

Det at Sivilforsvarets formål har et ganske bredt omfang, kan gi noen tjenestepliktige en følelse av usikkerhet rundt hva de kan komme til å bli satt til. Under den ovennevnte beredskapshendelsen på Gjerdrum, fremgår det at den tjenestepliktige opplever en viss oppgaveusikkerhet, noe som er en konsekvens av både beredskapsomgivelsenes karakter (Ahrne & Brunsson, 2011), og at Sivilforsvaret er en etat som tilpasser seg etter behov som har oppstått etter ulike hendelser. Hvilken funksjon de tjenestepliktige kan komme til å ha kan dermed fremstå noe uklart, noe som ulykker i den skalaen som Gjerdrum var i, kan generere en form for frykt for både fysiske og psykiske belastninger.

Samtidig er det informanter som setter pris på følelsen av å kunne “brukes til alt”:

“Det kan jo bli litt spesielt sånn framover, med tanke på hva vi kan bli brukt til, nå som verden endrer seg. Sivilforsvaret var jo kanskje ikke helt det man så for seg. Jeg ble jo fortalt at det eneste vi gjorde var å lage vafler og lage kaffe og sette opp telt. Det er jo mye god mat og kaffe, men jeg synes det er litt spesielt at vi kan bli brukt til så mye, uten å egentlig være lært opp, eller vi har jo blitt lært opp, men ikke så mye i den.. ikke på sånn arbeids- eller ordentlig profesjonelt nivå, så det er... Jeg vet ikke. Vi kan jo egentlig brukes til veldig mye, så lenge staten vil det.” (I6)

Erfaringsmessig har informanten hatt oppgaver, og kanskje opplæring og øvelser, som har utvidet rammene for hva hun i utgangspunktet trodde de kunne brukes til i Sivilforsvaret. De nye erfaringene gjør derimot at hun nå synes det er litt spennende å se hva de kan settes til, noe som kan være en generell motivasjonsfaktor ved å være tjenestepliktig i Sivilforsvaret:

“Det er jo litt spennende også, å se hva man kan blir brukt til. Vi var jo på grensa nå når det var lockdown, med testsenter og lignende der da. Så hadde liksom ikke sett for meg

at jeg skulle stå der og dirigere biler for å ta tester for eksempel, men det gikk jo bra det.”
(I6)

Informanten virker positivt overrasket over at det er så mye de kan bli satt til, men at det også er kult hvor mye ulikt de mestrer. Å oppleve seg som en relevant ressurs som kan bli brukt til mye, kan fungere understøttende rundt at det er behov for den tjenestepliktiges bidrag og innsats.

En annen informant belyser derimot hvordan det å bli brukt til mye ulikt, også kan være demotiverende. Blant annet ble det nevnt en innsats der tjenestepliktige ble satt inn under sykkel-VM i Bergen, noe informanten karakteriserte som feilbruk av tjenestepliktige:

“Altså, det jeg synes de har misbrukt da, det er i forbindelse med sykkel-VM i Bergen. Jeg vet ikke om dere har hørt om det, men det var liksom en.. en planlagt utrykning da, som jeg ikke var enig i. Da begynte de lenge før og si at “på sykkel-VM, da blir dere kalt ut til tjeneste. Så ikke reis noe sted den uken”. Også kommer dagen, også blir vi gående som vakter på det som var et planlagt arrangement. Men hvorfor skal de bruke Sivildforsvaret til sånt?” (I13)

I dette tilfellet var også aspektet ved at de ble brukt til en planlagt hendelse problematisk for informanten, noe han mente stred i mot Sivildforsvarets egentlige formål. En annen informant hadde derimot en annen oppfatning fra sykkel-VM:

“Vi hadde jo en som kjørte ut og plukket opp ti barn og sykler opp i hengeren bak, og så kjørte han over målstreken med de. Han sa jo det at det var jo jækla artig å kjøre oppover løypen oppover Fløyen hele veien. Han hadde aldri fått så mye jubel som når han hadde kjørt oppover der, noen gang.”(I11)

De ulike opplevelsene indikerer to ting. For det første viser det at Sivildforsvaret er en heterogen gruppe med folk som ønsker og vil forskjellige ting. Dette indikerer også hvor subjektivt motivasjonsfenomenet er, og at noen betingelser kan gjøre ulikt utslag på ulike tjenestepliktiges motivasjon. Dette skaper utfordringer. Noen oppdrag kan for noen oppleves meningsfulle, til tross for at de på visse måter oppleves å bryte med formål og samfunnsoppdraget til Sivildforsvaret. Altså er det appellerende til en type motivasjon som er rettet mer mot individets egne opplevelser, og ikke beredskapsformålet i seg selv. For andre vil dette derimot oppleves som at pliktbrukens grenser tøyes utover regelverkets rammer, og vil være forstyrrende for

hvorvidt de ser handlingen de pålegges som rasjonell, og legitimitetsoppfattelsen av Sivilforsvarets organisasjon i seg selv, kan svekkes.

Hvorvidt innsatsen er i tråd med Sivilforsvarets formål, eller mer viktig; hvorvidt det *oppleves* for den enkelte tjenestepliktige at innsatsen er i tråd med Sivilforsvarets formål, ser vi kan ha en effekt på motivasjon. Ettersom de tjenestepliktige må sette privat- og arbeidsliv på pause, virker det som at innkallelsen kanskje må oppfattes *særlig* rasjonell og meningsfull, spesielt hos dem som i utgangspunktet er mest ytre og kontrollert motivert. I følge Deci et al (1994), vil det å ha et meningsfylt rasjonale for en handling, være med på å øke internaliseringen av det som ofte gjøres grunnet en ytre form for motivasjon. Men “feilaktig” bruk av tjenesteplikten utfordrer dette, og den spesifikke innsatsen kan virke negativt inn på motivasjonen.

5.3.4 Oppsummering av formålsbetingelsens påvirkning på motivasjon

At Sivilforsvarets formål og tilhørende ansvarsområder, skaper en mulighet og rom for både spennende oppgaver og prososial motivasjon, påvirker motivasjonen positivt hos flere av de intervjuede tjenestepliktige. Det prososiale aspektet ved formålet gjør at de tjenestepliktige motiveres mer til innsatsen enn plikten alene gjør. I tillegg utløser formålet oppgaver muligheten til å gjøre noe nytt, få et avbrekk i hverdagen og til å øke kompetanse på ulike områder. Til tross for at oppgavene i seg selv kanskje ikke er fungerende motivasjonskraft til en hver tid, noe kanskje den prososiale appellen kanskje er mer, er det en positiv opplevelse som bidrar til en positiv holdning til å være med i Sivilforsvaret. Imidlertid kan formålet og mandatets bredde skape utfordringer for motivasjon, dersom den tjenestepliktige selv ikke evner å se rasjonale for hvorfor de blir brukt i akkurat den innsatsen.

5.4 Sivilforsvarets profil utad

I konseptutredningen fra DSB omtales Sivilforsvaret som en “skjult diamant”, med begrunnelse i at den eksterne kjennskapen til etaten fremstår noe begrenset (DSB, 2016, s. 57). Også perspektiver fra vår datainnsamling underbygger at denne antakelsen har en gyldighet med et visst omfang, og at dette og hvordan Sivilforsvaret oppfattes i møte med andre, påvirker informantenes motivasjon på ulike måter.

5.4.1 Imagehåndtering i grenselandet mellom frivillighet og mer kjente etater

En informant gir uttrykk for at de som tjenestepliktige i Sivilforsvaret til tider blir oppfattet som noe de ikke er:

“Folk vet jo ikke og tenker ikke på hva Sivilforsvaret er og hva de gjør. Og hvorfor de eksisterer. Folk er jo... de aner jo ikke hva Sivilforsvaret driver med. *Hvem er det? Er det under hæren? Hva er det for noe?*” (I12)

I tillegg til at det er en vanlig oppfatning at Sivilforsvaret er en del av forsvaret, forteller han at mange også tror de er der som frivillige:

“Av og til prøver de å ha fokus på at “nå skal vi fronte Sivilforsvaret”. Men vi blir fortsatt satt inn under samme lesten som Røde Kors, eller “de frivillige” som det heter. Det irriterer litt kjenner jeg, av og til. Men folk flest vet ingenting om Sivilforsvaret, med mindre de kjenner noen som kanskje er der.” (I12)

Den uklare profilen kan blant annet komme av at Sivilforsvarets plassering er noe diffus. Det at de i mange tilfeller opererer i samme felt som frivillig sektor, gjør at forskjellene kan være vanskelig å få tak på for andre. Navnet *Sivilforsvaret* skaper også naturlige konnotasjoner til at de kan være en del av forsvaret. På mange måter blir Sivilforsvaret en slags hybrid som danner en egen tredjekategori; de har likheter med flere av de andre etatene og organisasjonene som opererer i samme felt, men samtidig har de andre særegenheter som gjør dem helt ulik de andre. Dette skaper potensielt en uklarhet rundt eksterne forståelse av Sivilforsvarets både formål og funksjon. Men ikke nødvendigvis direkte for den tjenestepliktige selv. På spørsmål om hvorfor det er irriterende å bli ansett som frivillig, svarer informant 12 at det er fordi det jo i utgangspunktet ikke er frivillig, men at det går fint fordi han også selv kan føle han er der av fri vilje:

“Det er det skillet mellom at du må, og at du kan, og veldig mange tror det er frivillig. Hvorfor meldte du deg inn, spør de. Sånn er det bare. Men det gjør meg ingenting at folk tror at jeg er her frivillig. Det føles som jeg er det av og til. Men det er jo mange som ikke er det. Veldig mange arbeidsgivere som ikke skjønner at det ikke er frivillig. Det har vi sett veldig mange som sliter med, at de ikke får noe forståelse fra arbeidsgiver. Så vi prøver jo å ha opplæring på de, men det er ikke alltid like lett.” (I12)

I noen tilfeller kan en noe utydelig profil virke å legge føringer for hvordan de tjenestepliktige blir møtt. Kanskje spesielt i møte med arbeidsgivere eller andre som potensielt kan bli påvirket av at tjenestepliktige innimellom tas bort til fordel for innsats, kan det være viktig å bli forstått. Ikke bare er det viktig at de forstår Sivilforsvarets funksjon og betydning, men også hvordan den tjenestepliktige selv er tilknyttet og at de i utgangspunktet ikke har mulighet til å styre deltakelsen og innkallelene som kommer. Dersom deltakelsen fremstår uklar for den tjenestepliktiges relasjoner, kan det tenkes å utfordre den tjenestepliktiges egne meningsskapende prosess, om eksternt misforståelse blir noe de må forholde seg til. I tillegg til å gjøre tjenesteplikten sin og fylle den med mening, befinner de seg også i situasjoner der de må skape forståelse eksternt. At den tjenestepliktige noen ganger må forklare til omverdenen hva Sivilforsvaret gjør og hvordan tjenesteplikten fungerer, utgjør dermed en ekstra “oppgave” som oppstår i møte med andre utenforstående.

Vi ser at profilen utad også kan skape utfordringer for anerkjennelse, i forbindelse med holdninger de tjenestepliktige møter i operative situasjoner. Eksempler på dette så vi fra fortellinger fra innsats.

5.4.2 Anerkjennelse fra eksterne under innsats

I innsats samarbeider Sivilforsvaret ofte med andre etater og organisasjoner. Dette fordi en del av Sivilforsvarets hovedoppgaver er å bistå andre nødetater under hendelser. En av informantene forteller om sitt møte med to ulike holdninger under innsats:

“Det er sånn enten eller blant heimevern, ambulanse, forsvaret og brann; enten så er de veldig sånn der “det dere gjør er så viktig, tusen takk!”, blir nesten som man skulle sagt til en femåring at “du er viktig”. Enten er det den stilen, eller så er det *cocky-stilen* som er sånn “Åh, Sivilforsvaret. Hååå. Der kommer de. Og de er egentlig mest i veien.” (I2)

Ingen av holdningene opplevdes spesielt treffende, men kan samtidig påvirke hvordan den tjenestepliktige oppfatter seg selv, og hvorvidt man føler på å bli reelt verdsatt som en nødvendig ressurs under innsatsen. Informant 10 forteller at det er viktig at de andre etatene kjenner til de tjenestepliktiges situasjon:

“Det er viktig at de vet da, at vi ikke er en ensartet gruppe som jobber med det samme til daglig. Bare det at de vet at dette er mannskaper som er kalt ut fra sin vanlige jobb og fra sitt vanlige privatliv for å gjøre en innsats da. Sånn at man.. det blir feil å si at man er der

frivillig, men at man er på en måte kalt ut da, at det er ikke i utgangspunktet en jobb man har valgt. Og jeg føler at det er ganske godt kjent, men det er allikevel viktig at de vet det da. At dette her er en som kanskje for en time siden jobba i barnehage, for det synes jo ikke på uniformen hva de gjør til daglig. Eller det kan hende at vedkommende for en time siden var i jobb på sykehuset og gjorde en jobb der, eller at vedkommende har stressa med å få levert barn til barnevakt for å kunne møte. For det har jo noe å si hvordan man møter folk også, at man føler at man blir verdsatt som møter opp, altså man har ikke noe valg, man er pålagt det. Men jeg tenker at det er viktig at de vet det, både det med bakgrunn både i utdanning og jobb, men også det at man har blitt tatt ut av jobb eller privatliv for å møte da, og være der.” (I10).

Som tjenestepliktig i Sivilforsvaret har man potensielt brått og uforventet blitt kalt ut til innsats, og kanskje blitt satt til oppgaver man ikke har gjort så ofte før, eller kun en gang for lenge siden, og med mennesker de ikke kjenner så godt. På mange måter har de ikke de samme forutsetningene til prestasjon og innsats som andre; de profesjonelle etatene er spesialisert i oppgavene gjennom yrkesutdanningen, og de frivillige organisasjonene har ofte en høyere hyppighet på øvingsaktivitet, og de som møter er generelt grunnleggende autonomt, motivert for det. De tjenestepliktige fra Sivilforsvaret kan også være godt koordinert og løse oppgavene sine godt, men de er en mer heterogent sammensatt gruppe som alle har variert motivasjon for hver enkelt innsats.

“Vi er ikke en ensarta gruppe med en ensarta utdanning, og med en ensarta motivasjon for å være der. Vi har ikke en ensarta bakgrunn. Vi er jo en snitt av befolkningen egentlig, ihvertfall et slags, og det er jo det som gjør oss forskjellig fra etatene, ihvertfall fra politi og brann og helsetjenesten da. De er jo en gruppe som er mer homogen i forhold til Sivilforsvaret... Så når vi kommer så er jo vi en sann... og det er jo en rammebetingelse vi ikke får gjort noe med. Som er der og som selvfølgelig også er en, eller mener jeg, en styrke for oss, som også gjør oss forskjellig fra de andre etatene, men som også er viktig at de andre etatene er klar over da” (I10)

Informant 10 opplever det som viktig at eksterne samarbeidspartnere ser denne helheten, av både Sivilforsvaret som en heterogen gruppe på flere måter, og den enkelte tjenestepliktiges forutsetninger inn i innsats. Det at de har begrenset antall øvelser og innsatser i året, og nylig sto i en helt annen rolle, er også betingelser den enkelte tjenestepliktige tar med seg inn i oppgavehåndteringen og gjennomføringen, og som også kan gjøre utslag på motivasjonen. Hvis man møter forståelse og bevissthet for dette i innsats, vil det kunne være med på at de oppfattes og blir møtt på “rett” måte.

Et eksempel på hvordan en ikke fullt så treffende oppfatning av Sivilforsvaret påvirker motivasjon, ble gjengitt i et utsagn fra en journalist under en innsats: "Hei ja, nå er Sivilforsvaret på plass også ja! Da blir det vel kaker og kaffe snart!" (I2). Utsagnet til journalisten hadde irritert en annen tjenestepliktig, til tross for at den antakelig var ment litt ertende: "Han ble jo irritert, for da gjorde de jo masse den dagen. De hadde jo koblet slanger til gårder og sånn som hadde mistet vann, mange kilometer ut. Det hadde vært dritmye jobb. Da blir du litt sur." (I2). Etter mye arbeid kan et slikt utsagn, som jo har et opphav fra en reell oppfatning journalisten har, til tross for ironien lagt i det, oppleves som at innsatsen og arbeidet den tjenestepliktige selv opplever å ha gjort, blir noe "reduert" i møte med journalistens uttalelse.

Hvordan man blir møtt påvirker selvbildet og hvordan man føler seg. Blir man møtt som en viktig bidragsyter og med takknemlighet kan det tydeliggjøre bidraget og betydningen av at de stiller opp. Blir man motsatt møtt med holdninger av mindre anerkjennende karakter, kan det utydeliggjøre betydningen av eget bidrag. Manglende anerkjennelse, eller å ikke bli sett for den man er eller det man har gjort, kan komme til å forstyrre motivasjonen til noen av de tjenestepliktige. Hvis de selv har oppfattet å ha vært med på å gjøre en innsats, der de ser både innsatsen og sin egen deltakelse i den som meningsfull, kan motstridende holdninger eller oppfattelser fra andre, fungere som et hinder for internalisering til autonom motivasjon.

Informanten som fortalte om hendelsen drøfter også rundt hvorfor de frivillige organisasjonene kanskje lettere anerkjennes:

"Røde Kors og sånn er jo enda mer proffe føler jeg. Også er de jo frivillige, så folk blir med en gang veldig takknemlig kanskje. Men Sivilforsvaret er jo bare sånn litt sånn egen, jeg vet ikke hva jeg skal kalle det... Du har tvunget amatører til å komme å hjelpe deg med ting de ikke kan. Hehe. Nå var det veldig mye negativt. Men det er litt sånn... Det er jo på en måte.. Vi gjør bare så godt vi kan. Vi har ikke valgt det her. Så jeg føler de bør være mer takknemlige." (I2)

Kanskje kan det at de er der av plikt være mindre "flott" enn de som har meldt seg frivillig av egen vilje, og aktivt har valgt å donere av tiden sin for å bistå i beredskap. For de tjenestepliktige virker det derimot å fungere motsatt av dette; de har ikke selv valgt dette, og føler derfor de trenger anerkjennelse for at de er der og bidrar. De frivillige har tross alt valgt dette selv. Informant 13 gir også uttrykk for at de tjenestepliktige i Sivilforsvaret kanskje ikke

kan oppnå samme “heltestatusen” som de frivillige i for eksempel Røde Kors, til tross for at de kanskje bidrar i de samme oppgavene:

“Sånn som når Røde Kors rykker ut så er det kanskje litt mer.. de støttes med penger på panteautomaten, og folk vet hva de driver med. De er ute og redder liv. Sivildforsvaret, ja de kommer og leiter etter folk på tur eller folk som er forsvunnet. Men vi har liksom ikke noe sånn... jeg ser ikke for meg samme heltestatusen da, hehe. Hvis man kan kalle det det. Jeg tror ikke hvis jeg sier til min bestemor at jeg er med i Sivildforsvaret, så vet jeg ikke om hun.. jeg skal spørre henne om hun vet hva det dreier seg om.” (I13)

Imidlertid er det at man selv ser betydningen av egen innsats like viktig. Flere av de tjenestepliktige føler på en stolthet, etter innsatser hvor den enkelte opplever at de selv, eller Sivildforsvaret som organisasjon, har gjort et viktig bidrag:

“Du blir jo litt mer stolt når du ser at du bidrar til ting som utgjør en forskjell da. Hvis jeg hadde vært i det året, med all den skogbrannen og sånt noe.., Kan jeg tenke meg at dem var nok ganske fornøyde og slitne med den forskjellen de gjorde for eksempel. Jeg tror liksom, man gjør ting det er verdt å være stolt av ihvertfall.” (I6)

5.4.3 Oppsummering av betingelser gitt av Sivildforsvarets profil utad

Å bli oppfattet eller møtt på en måte som oppleves som underdrivende av anerkjennelse av både innsats og forutsetninger kan virke negativt inn på motivasjon. I tillegg er behovet for denne anerkjennelsen kanskje ekstra sterk for noen, nettopp med tanke på at de er der på grunn av plikt, og har satt eget liv til side for å bidra. For noen er det å møte opp til innsats, som vi har sett, i utgangspunktet sett som meningsfullt, men motivasjonen fra det meningsfulle kan ødelegges ved å møte demotiverende holdninger ute i innsats, særlige om de opplever nedverdiggende og urettmessige.

5.5 Oppsummering av funn

De fire betingelsene (plikt, beredskapens uforutsigbarhet, bredt formål med prososial appell og en noe uklar profil utad) viser seg å påvirke de tjenestepliktiges motivasjon på ulike måter, og medføre ulike motivasjonstyper. Noen kunne gjenkjennes å være kontrollert motivert, mens andre virket å være mer eller mindre autonome i sin motivasjon.

I undersøkelsen av pliktbetingelsen så vi hvordan plikten i seg selv utgjør en grunnleggende ytre og kontrollert form for motivasjon, i form av at den medfører en konsekvens for den tjenestepliktige dersom de ikke handler. Dette gjør at de velger å handle (i form av å møte opp til innsats og gjennomføre oppgavene), og dette til tross for en underliggende motvilje hos noen. At de gjennom erfaringer blant annet opplever at plikten ikke er så rigid som først antatt, gjør at flere kjenner på en grad av autonomi og en anerkjennelse av at til tross for plikten kan viktige private hendelser ved settes foran, noe som er med på å bygge opp under autonom motivasjon. Plikten medfører likevel et behov for anerkjennelse for at de “velger” å møte opp til tjeneste, til tross for at det kan være noe de selv ikke hadde foretrukket.

Når det gjelder beredskapsomgivelsene påvirket de motivasjon ved at uforutsigbarhetene kunne utfordre autonomien og den opplevde selvbestemmelsen, ved å være pålagt å dra ut i innsats til vilkårlige og potensielt upassende tider. Som følger av dette så vi at det kunne oppstå situasjoner der den tjenestepliktige motiverte seg selv, enten som følger av prososiale aspekter, eller grunnet institusjonaliserte samfunnsnormer om å bidra for samfunnet. Beredskapsbetingelsen innebærer også at mye tid på innsatser kan gå til å vente. Dette ser vi kan utfordre den tjenestepliktiges behov for å føle seg nyttig når de først er satt i den situasjonen.

Sivilforsvarets formål utgjorde en betingelse som påvirket motivasjonen, for det første ved at det skaper gode rom for prososial motivasjon. Muligheten til å gjøre noe til fordel for andre eller samfunnet som helhet, så vi var en sterk meningsbærer og motivasjon hos mange av informantene. I tillegg så vi hvordan oppgavene som inngår i formålet og det brede mandatet, også var noe flere informanter fant motivasjon i. Det de kan lære og oppleve som tjenestepliktig i en beredskapsorganisasjon, gjør det spennende og medvirker til et opplevd personlig utbytte fra å være i Sivilforsvaret. Slike aspekter kan tenkes å øke den autonome motivasjonen for tjenesten, og gjøre at de ikke erfarer innsatsene og øvelsene som noe de gjør utelukkende fordi de må, men at de også opplever det som noe de kan ha glede av. Imidlertid så vi at formålets bredde og det at de tjenestepliktige opplever at de kan settes til “alt”, medfører litt opplevd oppgaveusikkerhet. For noen er dette krevende, mens for andre var det spennende og motiverende. Dersom en tjenestepliktig opplever å bli innkalt til det de erfarer å være utenfor formålets rammer, kan derimot svekke opplevd tillit, og redusere den autonome motivasjonen de kanskje i utgangspunktet har for å være der.

Til slutt studerte vi måten Sivilforsvarets profil utad kunne påvirke de tjenestepliktiges motivasjon. Her så vi først hvordan de virket å noen ganger bli sett som både frivillige eller som en del av forsvaret, noe som begge undergraver til en viss grad hva Sivilforsvaret egentlig er, og at de betingelsene de tjenestepliktige må forholde seg til er relativt ulike enn fra andre organisasjoner. I møte med eksterne som ikke virker å ha den fullstendig forståelsen av hva tjenestegjøringen innebærer for de tjenestepliktige, og hvor varierte oppgaver de bidrar med i innsats, så vi at motivasjonen kunne preges som følger av en manglende anerkjennelse av det de faktisk bidrar med i de ulike innsatsene. Å ikke bli sett og oppfattet riktig, både det de driver med og situasjonen de er i (de er der på plikt), kan gjøre at de ikke opplever den anerkjennelsen de kanskje har behov for. Likevel ser vi at deltakelsen i Sivilforsvaret er noe mange føler på stolthet for og er glade for å være med på.

I den endelige konklusjonen og besvarelsen av problemstillingen, vil vi også trekke de ulike funnene opp mot en mer overordnet forståelse av hvordan betingelsene påvirker motivasjon. Før dette vil i kapittel 6 kort diskutere hvordan funnene kan belyse motivasjonsteori, og deretter i kapittel 7 gi et innblikk i implikasjoner funnene potensielt kan ha for Sivilforsvaret.

6 Hvordan kan funnene belyse motivasjonsteori?

6.1 Fra kontrollert til autonom motivasjon

Tidligere motivasjonsforskning har vært opptatt av hvordan bruk av insentiver som fremmer ytre motivasjon i arbeidslivet, som prestasjonsbonus eller provisjonsordninger, fortrenger indre motivasjon hos arbeidstakeren (Kuvaas, 2016). I vår forskning ser vi derimot den motsatte utviklingen hos noen av våre informanter. Deres innledende motivasjon for “arbeidet” i Sivilforsvaret var preget av ytre regulering og kontrollert motivasjon, som følger av at pålagt tjenestegjøring ikke i utgangspunktet var noe de ville valgt selv. Med dette som utgangspunkt, ser vi derimot at noen virker å begi seg ut på en slags *motivasjonsreise*, i form av at de beveger seg over til en mer autonom motivasjon, gjennom internalisering (Deci & Ryan, 2000). Ettersom de opparbeider seg erfaringer om hva Sivilforsvaret er og gjør, hva formålet innbefatter, og at de har en grad av fleksibilitet og egenkontroll, konverteres den ytre motivasjonen til å bli mer autonom, gjennom internalisering. Det som startet som en ytre, kontrollert motivasjon har endret seg å bli en autonom motivasjon, der de opplever selvbestemmelse i tjenestegjøringen for Sivilforsvaret.

Dermed bekrefter funnene våre på mange måter selvbestemmelsesteoriens internaliseringsprosess og grunnleggende poeng, om at mennesker har en iboende evne til å internalisere oppgaver som i utgangspunktet ikke er oppgaver de selv ville valgt å gjøre, men som de anser som viktig (Deci & Ryan, 2000, s. 102). Noen internaliserer reguleringen også for å kunne “relatere seg mer til sine sosiale omgivelser” (ibid.), slik vi blant annet kan gjenkjenne hos de av informantene som motiveres til å bidra også for å ikke oppleve følelser av dårlig samvittighet eller egoisme. Vi så også hvordan internaliseringen kunne variere i forhold til om det resulterte i introjeksjon eller integrering, hvorav man ved introjeksjon er drevet av indre reguleringer, men ikke av interesse for oppgaven eller eget bidrag i den, mens man ved integrering ser på aktiviteten som å være i tråd med seg selv og egne verdier, og dermed er mer autonomt motivert (Deci et al., 1994).

6.2 Betydningen av mening

Selvbestemmelsesteorien peker på tre *kontekstuelle faktorer* som ved sin tilstedeværelse vil øke et individs opplevde selvbestemmelse og autonome motivasjon. Disse består av det å få

presentert et tydelig meningsfylt rasjonale for oppgaven, oppleve anerkjennelse, og at oppgaven fremstilles med en lav grad av kontroll (Deci et al., 1994). Dette så vi også i egen analyse at var av betydning for tjenestepliktiges potensielle autonome motivasjon. Et funn som utpeker seg er hvordan de ulike faktorene virket å ha ulik “tyngde” relatert til de tjenestepliktiges motivasjon.

Anerkjennelse fremsto som den av faktorene av “minst” betydning. Dette fordi det ikke virket som anerkjennelse var noe de tjenestepliktige i utgangspunktet hadde et veldig uttalt behov for i seg selv. Behovet virker derimot å oppstå dersom de ved tilfeller eksplisitt *ikke* blir anerkjent for sin funksjon, innsats eller situasjon, men snarere det motsatte. Som vi så i analysens kapittel 5.1.3, ble en av informantene irritert når hun ble møtt med en kvass holdning av en leder på innsats. Hun virket nesten å forvente, eller ønske, at lederen skulle møte henne med en anerkjennelse av at hun som tjenestepliktig hadde møtt opp fordi plikten gjør at hun *må*, til tross for at hun i utgangspunktet kanskje ikke har lyst. Men selve behovet for en slik anerkjennelse virket ikke å ha oppstått før hun opplevde det motsatte gjennom lederens “anti”-anerkjennende kommunikasjon.

Det som i selvbestemmelsesteorien fremstilles som det viktigste for motivasjon, nemlig opplevelse av autonomi, så vi at også i våre funn ble påvirket både av plikten og av om oppgavene ble fremstilt med lav eller høy grad av kontroll. Autonomien for tjenestepliktige i Sivilforsvaret er i utgangspunktet utfordret av at de er pålagt tjenesten gjennom plikt. Det vi derimot ser er at dersom oppgaver blir fremstilt med lavere grad av kontroll, altså oppgaveforespørselen uttrykkes med valgfrihet og verdsettelse av den som blir bedt om å gjennomføre, virker dette positivt for den enkeltes følelse av autonomi, til tross for at oppgaven er like pålagt som før. Det som imidlertid fremstår som enda viktigere for opplevd autonomi, er den tjenestepliktiges opplevelse av *mening*.

Den opplevde meningen, var den av faktorene som fremstår å være av størst betydning for informantenes motivasjon. Dersom de tjenestepliktige opplever tjenestegjøringen og arbeidet de blir pålagt å gjøre, som meningsfullt og rasjonelt å delta i, virker dette å bygge opp om en følelsen av at de også tjenestegjør av egen vilje, og ikke utelukkende fordi det er pålagt. Informantene som eksempelvis opplevde tjenesten som en viktig samfunnsbidrag, så vi at heller ikke følte tjenestegjøringen var noe de gjorde hovedsakelig fordi de måtte, men også fordi de selv ønsket å bidra. Med andre ord fremstår det meningsfulle ved et arbeid som svært

viktig for autonom motivasjon. Dette er noe spesielt i en kontekst der man er pålagt noe av plikt, og i utgangspunktet skulle tro at autonomi var det mest fremtredende behovet.

7 Studiens implikasjoner for Sivilforsvaret

I denne studien har vi undersøkt hvordan tjenestepliktiges motivasjon påvirkes av organisatoriske betingelser ved Sivilforsvaret. Innsikten det har gitt i de tjenestepliktiges motivasjon, vil i dette kapitlet diskuteres relatert til potensielle implikasjoner for Sivilforsvaret.

Vi finner det fordelaktig å øke tjenestepliktiges rom for autonom og prososial motivasjon, fremfor ytre, kontrollert motivasjon. Dette fordi autonom motivasjon innebærer opplevelse av selvbestemmelse og en oppfattelse av oppgavene som verdi- og meningsfulle. Imidlertid må det også understrekes at ytre motivasjon ikke nødvendigvis kun kan kategoriseres som negativt. Det er i mange tilfeller egnet for enkle og det noen oppfatter som uinteressante oppgaver, og kan således være en tilstrekkelig motivasjon for mange av oppgavene i Sivilforsvaret, men da med en potensiell konsekvens av mindre engasjerte og tilfredse tjenestepliktige. Derfor kan det være av interesse for Sivilforsvaret å få innsikt i hva som eventuelt vil kunne tilrettelegge for at flere skal føle på autonom motivasjon for tjenesten.

Balansen mellom plikt og autonomi

Vi fant at det var større rom for utvikling av autonom motivasjon, dersom en viss grad av fleksibilitet ble utvist innenfor rammene av plikten. Dette impliserer derimot ikke at Sivilforsvaret bør gå bort fra all bruk av plikt, eller at de bør forsøke å eliminere alle former for ytre, kontrollert motivasjon. Gitt at Sivilforsvaret er en del av den statlige beredskapsstyrken i Norge, vil plikten trolig være en avgjørende mekanisme for å være sikret tilgang på en viss mengde ressurser dersom hendelser med behov for rask og sikker tilgang på arbeidskraft, oppstår. Plikten er nødvendig ved rekruttering og frem til de tjenestepliktige, potensielt, har internalisert den ytre reguleringen, til henholdsvis introjeksjon eller integrert (autonom) motivasjon.

Det fremstår derimot positivt å deretter redusere bruken av kommunikasjon som oppleves for kontrollerende, ettersom det øker de tjenestepliktiges mulighet til å la seg motivere av en autonom motivasjon, fremfor en ytre, kontrollert motivasjon. Ved å være bevisst og forsøksvis etterstrebe de autonomistøttende faktorene slik de beskrives i teorien (kapittel 3), kan det påvirke hvorvidt den tjenestepliktiges internalisering resulterer i integrering heller enn

introjeksjon. Sivilforsvaret må derfor finne den krevende balansen mellom bruk av “rigid” plikt og fleksibilitet overfor de tjenestepliktige.

«Reframe» venting

Tjenestepliktige som i innsatser bidrar med noe de opplever som nyttig, føler ofte sterkere at selve tjenestegjøringen er meningsfull. I situasjoner der den tjenestepliktige opplever å ikke være nyttig, som for eksempel venting, utfordres denne følelsen, og de tjenestepliktige kan oppleve det at de er kalt ut på plikt som meningsløst og som sløsing av deres tid. Venting er ofte en naturlig og nesten forventet del av beredskapsinnsatser, og det må derfor forventes at de tjenestepliktige kommer til å oppleve venting under tjenestetiden. Siden det er vanskelig å gjøre noe med selve situasjonen, kan det være hensiktsmessig å gjøre noe med den tjenestepliktiges *opplevelse* av situasjonen. Fremfor at den tjenestepliktige kjenner på en meningsløshet og en sløsing av tid, kan Sivilforsvaret “reframe” situasjonen, ved å minne den tjenestepliktige på hvorfor de venter, og at de gjør en verdifull jobb ved å være en tilgjengelig arbeidskraft i en uforutsigbar situasjon.

Mer informasjon

Usikkerheten som noen ganger skaper utfordringer for motivasjonen kommer av et informasjonsbehov som ikke tilstrekkelig nok dekkes. Den tjenestepliktige føler eller tror de kan brukes til alt, og er usikre på hvor lenge og når de kan kalles inn. Dette er derimot noe som enkelt kan imøtekommes ved å oppskalere informasjonsmengden som gis til de tjenestepliktige.

Anerkjennelse av den tjenestepliktiges situasjon

At anerkjennelsesbehovet til de tjenestepliktige både blir utfordret av at organisasjonen og innsatsen har en uklar profil, og av at de er underlagt plikt og i begrenset grad kan bestemme når de skal delta, er satte betingelser ved Sivilforsvaret. Her kan Sivilforsvaret tydeliggjøre sin anerkjennelse av at de tjenestepliktige møter opp, til tross for at de tjenestepliktige ofte gjerne skulle gjort noe annet. Anerkjennelse gis også, ved at de tjenestepliktige får noe å gjøre under innsatsen, eventuelt at de blir påpekt som nyttige også under venting, og at de kalles inn med minst mulig grad av press eller kontrollerende kommunikasjon. Dette vil være med å veie opp for den tjenestepliktiges opplevde konflikt med at de egentlig skulle eller ønsket å gjøre noe annet (Deci et al., 1994). Vi så også at plikten skapte et spesielt behov for anerkjennelse i seg

selv. Noen trenger anerkjennelse for de faktisk møter opp ved plikt. Det handler ikke bare om å få anerkjennelse for innsatsen de har gjort, men at de også har gjort det fordi de er pålagt, og at dette verdsettes. Dette ønsker de særlig fra Sivilforsvaret selv, men kanskje også blant andre etater og blant kolleger på jobb.

Tilrettelegging for prososial motivasjon

Beredskaps situasjonen skaper uforutsigbarhet, og i mange tilfeller er det opp til den tjenestepliktige selv å finne mening i en uoversiktlig situasjon og i en uklar rolle. Funnene våre tilsier at mange finner en sterk drivkraft i det å gjøre noe for andre, eller av interesse for samfunnet. Det er dermed tydelige rom for prososial motivasjon. Dette impliserer uansett at “det meningsfulle” ved Sivilforsvarets kanskje “tidligere” kan tydeliggjøres for den tjenestepliktige, for å appellere til det prososiale aspektet ved å delta i en slik beredskapsorganisasjon. På den måten vil det lettere kunne lede til integrering av den ytre reguleringen fra plikten og innkallelsesbrevet som kommer i posten. Å få hjelp til å se denne overordnede meningen ved beredskapsorganisasjoner, eksempelvis ved å la mennesker som berøres av Sivilforsvarets bidrag utvise takknemligheten direkte til den tjenestepliktige (Skerlavaj, 2016), appellerer til autonomi i handlingen; altså at de handler med en følelse av velvilje og selvbestemmelse. De velger ikke kun å møte opp til innsats fordi de må, men også fordi de vil og anser det som verdifullt for andre, og derav også for seg selv. At mulighetsrommet for prososial motivasjon er stort, er derfor en stor styrke Sivilforsvaret kan være mer bevisst og utnytte.

Til tross for at Sivilforsvaret består av mannskap som er pålagt tjenestegjøring, er det likevel viktig at den fremtidige oppslutningen internt i organisasjonen, ikke utelukkende skjer gjennom plikt, men også fordi man anser organisasjonen som viktig og formålsrelevant. Det å bruke plikt for å utgjøre en organisasjon er i dagens samfunn nokså uvanlig, og blir som vi har sett møtt med blandede følelser blant de tjenestepliktige. Det å jobbe for å legge til rette for at de tjenestepliktige føler på at tjenestegjøring i Sivilforsvaret er noe de også “velger” å bidra i, til tross for at de er det pålagt, kan være med å bidra til å øke de tjenestepliktiges motivasjon for tjeneste og sånn sett styrke Sivilforsvaret.

8. Konklusjon og begrensninger

8.1 Konklusjon

I denne studien har vi hatt som formål å undersøke hvordan organisatoriske betingelser ved Sivilforsvaret påvirker tjenestepliktiges motivasjon. De organisatoriske betingelsene ble definert slik: 1) rekrutteringen er basert på plikt, 2) som beredskapsorganisasjon opererer de i omgivelser preget av uforutsigbarhet, 3) de har et bredt formål med en prososial appell, og 4) profilen utad kan fremstå noe uklar. Betingelsene kunne, i lys av motivasjonsteori, antas å skape utfordringer, men også muligheter, for ulike former for motivasjon. For å gå i dybden på hvordan dette artet seg i praksis, gjennomførte vi totalt tretten dybdeintervjuer med henholdsvis elleve tjenestepliktige og to ansatte fra etaten.

Funnene våre viser at betingelsene har ulike påvirkninger på informanters motivasjon. Når det gjelder pliktbetingelsen, så vi at de er rekruttert gjennom plikt, og således pålagt å møte opp, viser seg å være en betydelig ytre motivasjonsfaktor hos noen, men ikke like sterk hos alle. Årsaken til dette er at også andre aspekter ved tjenesten skaper motivasjon, som således nyanserte den ytre reguleringen, og noen tjenestepliktige hadde trolig stilt opp også uten den ytre sanksjonen med overtredelsesgebyr. Dette indikerer at tjenesteplikten ikke nødvendigvis oppleves undergravende for autonomi hos alle tjenestepliktige, til tross for at plikt og autonomi i utgangspunktet kan ansees som stående i kontrast til hverandre.

En tydelig årsak til at flere fortsatt opplever autonomi, så vi blant annet at kan knyttes til Sivilforsvarets formål om å verne om og beskytte sivilbefolkningen, miljø og materielle verdier. Dette gjør at mange generelt opplever tjenesteplikten som en form for viktig samfunnsdugnad, og noe som har en sterk appell til prososial motivasjon og det å gjøre noe til fordel for andre. Denne motivasjonsformen virket å være en sterk og betydelig meningsskaper for mange, og til tross for at de i utgangspunktet ikke selv hadde valgt å delta i Sivilforsvaret om de fikk valget, så vi at muligheten formålet gav til å gjøre noe for andre, gjorde den prososiale motivasjonen fremtredende. I tillegg byr deltakelsen i Sivilforsvaret på ulike oppgaver som oppleves både spennende og lærerikt for flere, og som totalt bidrar inn i en generelt positiv innstilling til det å være tjenestepliktig. Hos noen informanter virket slike andre aspekter ved tjenesten å være minst like fremtredende som meningsskaper, som det prososiale. Bredden på formålet kunne derimot medføre en viss oppgaveusikkerhet, fordi de store

variasjonene i ansvarsområder som kunne ilegges Sivilforsvaret, gjorde at de tjenestepliktige, i kombinasjon med uforutsigbarheten fra beredskapsomgivelsene, aldri helt kunne vite hverken når de skulle ut i innsats, eller hva oppgaven kunne komme til å være. Formålet, i kombinasjonen med beredskapsbetingelsen, medfører dermed at informantene må forholde seg til en rekke uforutsigbarheter. Det å raskt måtte kunne stille opp i situasjoner som krever bistand, kan sette noens motivasjon på prøve, først og fremst fordi det kan oppleves begrensende for autonomi generelt, men også fordi brått oppståtte situasjoner kan kolliderer med foretrukne private oppgaver, og dermed i det inntrufne øyeblikket utydeliggjøre både meningen og rasjonalet for handlingen, og den tjenestepliktiges selvbestemmelse. At det derimot ikke er så ofte de kalles inn, og at Sivilforsvaret også er tilbøyelige dersom den tjenestepliktige virkelig ikke har mulighet til å stille, gjør at flere ikke har “noe imot” å måtte tjenestegjøre. Utfordringene for motivasjon fremkommer derimot dersom pliktbruken tøyess utover det den tjenestepliktige selv mener inngår under formåletts rammer. Da kan det meningsfulle rasjonalet utfordres, og autonomien igjen svekkes. Dette så vi at også kan skje dersom Sivilforsvaret er for krass i måten de kommuniserer, og hvis de ikke viser anerkjennelse overfor de tjenestepliktige.

Når det gjaldt Sivilforsvarets profil utad så vi hvordan det at Sivilforsvaret på mange måter utgjør en slags tredjekategori mellom frivillighet og mer profesjonelle etater, gjør at organisasjonen og dens formål, og derav også de tjenestepliktiges funksjon, kunne fremstå noe uklart. Dette så vi kunne skape utfordringer for motivasjon, i form av en potensielt redusert opplevelse av anerkjennelse. I møte med omgivelser som ikke helt er klar over den tjenestepliktiges funksjon og situasjon, og generelt kjenner lite til Sivilforsvaret som etat, kunne det sette rammer for måten de ble sett og møtt. Til tross for at det ikke kan argumenteres for at dette gav store utslag på den generelle motivasjonen, kunne andres oppfatninger av dem, dersom de oppleves feilaktige eller begrensende for bidraget de selv opplever å ha gjort, føre til manglende tilfredsstillelse av anerkjennelsesbehovet som kan være til stede hos noen. Uansett så vi at det å tjenestegjøre for Sivilforsvaret var noe flere av informantene opplevde å være stolte av å glade for å delta i, også uavhengig av den eksterne profilens tydelighet utad og den noe begrensede kjennskapen samfunnet generelt virker å ha om Sivilforsvaret.

Overordnet ser vi at de organisatoriske betingelsene påvirker ved at de både setter rammer og skaper rom for motivasjon. Den direkte påvirkningen er derimot ulik på ulike informanter, og

informantenes personlighet og verdier, og måten de oppfatter og møter aspekter ved betingelsene, er avgjørende for hvilken motivasjon de virker å ha for tjenesten.

Enkelt forklart vil de tjenestepliktige, til forskjell fra de som frivillig og av egen vilje oppsøker aktiviteter, jobber eller verv, som regel ikke ha en allerede egen og inneværende motivasjon for å bli med i Sivilforsvaret. Situasjonen de settes i ved innkallelse til Sivilforsvaret, noe som også som regel skjer uforventet, innebærer dermed at de på et vis i stedet får “utdelt” en motivasjon, i form av plikt. Dersom de ikke deltar under innsats kan de ilegges et overtredelsesgebyr, noe som i tillegg da utgjør en ytre konsekvens eller sanksjon. Slik sett utgjør pliktbetingelsen en faktor som i stor grad utfordrer den typen motivasjon som knyttes til følelse av valgfrihet og egeninteresse i handlingen, nemlig autonom motivasjon.

Videre ser vi derimot at de andre betingelsene, først og fremst når det gjelder det å delta i en beredskapsorganisasjon med et prososialt appellerende formål, derimot kan på å påvirke hvorvidt den tjenestepliktige virker å “bytte ut”, eller konvertere, den i første omgang ytre, kontrollerte motivasjonen, med mer autonom motivasjon. Ettersom de færreste informanten virket å være utelukkende motivert av plikten, illustrerer det at betingelsenes påvirkning har medført at flere av informantene har gjennomført denne konverteringen, i form av det vi kan kalle en slags *motivasjonsreise*, eller det som fra selvbestemmelsesteorien omtales som en internaliseringsprosess; fra å i utgangspunktet være motivert av kontrollert motivasjon, beveger de seg inn i tjenesteplikten og deltakelse i ulike innsatser og øvelser, og opparbeider seg erfaringer som etterhvert resulterer i en mengde meningsbærende referansepunkter, og en deretter gradvis overgang til erfare tjenesteplikten som noe de også deltar i av også delvis fri vilje. På den måten er ikke hovedmotivasjonen for tjenestegjøringen lenger drevet av de ytre reguleringene fra plikten og overtredelsesgebyret.

Et viktig poeng som forklarer forskjellen i motivasjon blant informantene, er at denne motivasjonsreisen kan resultere i ulike motivasjonformer for ulike tjenestepliktige. Variasjonene viser seg etter hvorvidt motivasjonen hos informantene kunne gjenkjennes som introjeksjon eller integrering, som igjen avhenger av graden av internalisering. Forskjellen mellom introjeksjon og integrering ligger i hvorvidt motivasjonen fortsatt er moderat kontrollert, eller om den har blitt mer autonom. Fra motivasjonsteorien så vi at utfallet avgjøres

fra graden av verdiidentifisering, og i hvor stor grad den tjenestepliktige anser verdien i handlingen å være i tråd med egne verdier.

Ved introjeksjon forstår og anser de tjenestepliktige formålet med handlingen som verdifull, men ikke helt sammenfallende med egne verdier. Til tross for at de fleste ser på Sivilforsvarets formål som legitimt og samfunnsnyttig, utgjorde det rent prinsipielle ved å være pålagt handlingen, for noen en reduserende faktor på internaliseringsevnen. Handlingen var derfor drevet fortsatt drevet av et press, men presset kommer også internt fra en selv; man handler fordi man selv føler at man burde, fordi man ser på handlingen som verdifull for samfunnet, men ikke fordi man nødvendigvis vil. Institusjonalisert samfunnsnormer om å være villig til å bidra i det som kunne bære likhetstrekk med den norske dugnaden, kunne være medvirkende for dette, men det at de jo faktisk er pålagt og ikke en frivillig dugnad påvirker internaliseringen. Handlingen er dermed delvis internalisert, men gjøres fortsatt ikke helt i kraft av egen selvbestemmelse. Betingelsene har i dette tilfellet derimot påvirket den tjenestepliktiges motivasjon til å være moderat kontrollert, og ikke lenger kun ytre regulert, slik den i utgangspunktet var ved innkallelsen til Sivilforsvaret.

De informantene som i enda større grad hadde internalisert handlingsverdiene å være i tråd med sine egne, og som i liten grad opplevde plikten eller beredskapens uforutsigbarhet som en “påkjenning”, hadde internaliseringen resultert i integrering. Den tjenestepliktige gjenkjenner verdiene i Sivilforsvaret noe meningsfullt og føler således en overensstemmelse mellom egne verdier og handlingen. Dette gjør at deltakelsen oppleves mer selvvalgt, selv om den i utgangspunktet igangsettes ved den ytre reguleringen fra plikten. Slik sett, og ifølge teorien, ansees integrering å være den mest suksessfulle internaliseringen, fordi den leder til autonom motivasjon, som er knyttet til både engasjement og velvære. Integrering var altså et resultat av en motivasjonsreise, som igjen var igangsatt av aspekter ved Sivilforsvarets betingelsers møte med den enkelte tjenestepliktiges personlighet og verdier.

At betingelsenes påvirkning kan resultere i ulike motivasjonstyper blant de tjenestepliktige, tilsier at selvbestemmelsesteoriens skille mellom autonom og kontrollert motivasjon, er svært relevant i undersøkelse av motivasjon for handlinger som i utgangspunktet er pålagt og ytre regulert. Dette fordi nyansene kan forklare hvordan samtlige i utgangspunktet kan være ytre motivert for en handling, men gjennom erfaring og verdiidentifisering kan konvertere, eller “bytte ut”, den ytre reguleringen til å være mer eller mindre autonom. Dette har igjen

innvirkning på hvorvidt den tjenestepliktige opplever å ha selvbestemmelse med inn i tjenesteplikten sin Sivilforsvaret, noe som gjenspeiler deres generelle holdning og innstilling til det å være tjenestepliktig.

Oppdagelsen av denne motivasjonsreisen kan fortelle oss at i tillegg til betingelsenes påvirkning på motivasjon, gjennom måten de både utfordrer og tilrettelegger, er også den tjenestepliktige selv sterkt “involvert” i egen motivasjons- og meningsskapning. De organisatoriske betingelsene skaper rammer som påvirker motivasjonen med begrensninger og muligheter, men det er menneskets egne personlighet og evne til å identifisere og internalisere verdier i handlingen, som virker avgjørende for betingelsenes påvirkningsadgang og det endelige motivasjonsutfallet. Dette tilsier at til tross for at aspekter ved betingelsene gjør at flere av Sivilforsvarets tjenestepliktige potensielt *bidrar fordi de må*, ser vi at betingelsene også er medvirkende til at flere også *bidrar fordi de vil*.

8.2 Begrensninger og videre forskning

Grunnet studiens innledende fokus på et annet tema (de tjenestepliktiges samarbeid), og en deretter mer induktiv og åpen tilnærming som tilslutt utpekte motivasjonens sentrale betydning, ble flertallet av intervjuene gjennomført uten et spesifikt fokus på motivasjon. Med andre ord foregikk hovedvekten av vår datainnsamling uten et eksplisitt fokus på det som i dag er vår problemstilling, og vi kan således risikere ha gått “glipp av” interessante og relevante funn. Samtidig tror vi at nettopp dette har vært en av studiens styrker. Ved å ikke aktivt lete etter de tjenestepliktiges motivasjon, oppdaget vi hvordan intrikate og nyanserte sammenhenger og innvirkninger var med på å påvirke og skape de tjenestepliktiges motivasjon.

Et teoretisk rammeverk er til for å hjelpe til med å oppdage, belyse og forklare funn. Det hjelper oss å se det vi ser, samtidig vil det begrense hva vi klarer å se. Med andre ord, et valg om hvilken teori man bruker, kan være med å synliggjøre og begrense hva man finner i empirien. Således kan vår motivasjonsteori, med hovedvekt på selvbestemmelse og prososial motivasjon, ha lagt begrensninger for hva vi har klart å se.

En erfaring vi gjorde oss var hvordan de ulike FIG- og MFE-avdelingene potensielt kan være preget av store forskjeller både internt og eksternt. De organisatoriske betingelsene vi har

beskrevet vil være relevante for alle avdelingene, men hvordan de “slår ut” vil kunne variere fra avdeling til avdeling. Den geografiske beliggenheten til avdelingen vil være med å påvirke hvilke type og mengde innsatser som vil forekomme, og avhengig av tilstedeværelsen av andre beredskapsgrupper vil det variere hvor mye, og til hva, Sivilforsvaret blir brukt. For eksempel er det trolig at tjenestepliktige i en avdeling preget av innsatser med et tydelig meningsfullt og prososialt fokus, gitt våre funn, ville ha lettere for å kjenne på en autonom motivasjon, enn i en avdeling som hovedsakelig har det som kan oppfattes som “kjedelige” innsatser. Internt vil for eksempel også ulik lederstil eller organisasjonskultur kunne gi utslag på den tjenestepliktiges motivasjon. Det kan derfor være stor forskjell mellom de ulike avdelingene i hvordan de organisatoriske betingelsene kommer til uttrykk. Dette peker derfor på at ved å intervju flere tjenestepliktige i samme avdeling, vil vi først og fremst få innblikk i hvordan betingelsene virker inn på de tjenestepliktige i akkurat den avdelingen. Således kunne det vært mer strategisk å intervjuet tjenestepliktige hovedsakelig fra forskjellige avdelinger.

Som en siste begrensning vil vi peke på at et fullstendig og helhetlig innblikk i den tjenestepliktiges motivasjon ville krevd et dypere innblikk blant annet i den enkeltes personlighetstrekk og livssituasjon. Vår studie har hatt som formål å undersøke hvordan de organisatoriske betingelsene påvirker tjenestepliktiges motivasjon, og kan således ikke brukes som en uttømmende studie om tjenestepliktiges motivasjon. Av videre forskning ville det være relevant, med et mer individrettet fokus, å studere nærmere hva som gjør at en tjenestepliktige kjenner på autonom motivasjon, mens en annen ikke gjør det.

Oppgaven har generelt vært med på å belyse hvordan motivasjon forløper seg i en særegen organisatorisk kontekst, preget av blant annet plikt og uforutsigbarhet. Det hadde derimot også vært interessant å rette mer forskning på betingelser knyttet til organisasjonens operative hyppighet. En beredskapsorganisasjon, som Sivilforsvaret, er på mange måter “hvilende” store deler av tiden, og utfører kun oppgaver dersom det oppstår hendelser med behov for bistand. Hvordan denne “midlertidigheten” ved organisasjonen påvirker både individuelle fenomener som motivasjon, men også andre mellommenneskelige prosesser, fremstår som et manglende utgangspunkt i mye organisasjonslitteratur, men som noe som utgjør en betingelse ved flere av nåtidens organisasjoner.

Litteratur

- Ahrne, G., & Brunsson, N.. (2011). Organization outside organizations: the significance of partial organization. *Organization* (London, England), 18(1), 83–104.
<https://doi.org/10.1177/1350508410376256>
- Arbeidsmiljøloven (2005) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62) Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Brochs-Haukedal, W. (2011). Ledelse og kunnskapsarbeid: Motivering av autonome medarbeidere. I S. Einarsen, & A. Skogstad, *Det gode arbeidsmiljø* (2.. utg., ss. 69-76). Bergen: Fagbokforlaget.
- Deci, E., Eghrari, H., Patrick, B., & Leone, D. (1994). Facilitating Internalization: The Self-Determination Theory Perspective. *Journal of personality*, 62, 119-142.
doi:10.1111/j.1467-6494.1994.tb00797.x
- Deci, E. L. & Ryan, R. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemp Educ Psychol*, 25(1), 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations* (Foundations for organizational science). Thousand Oaks, California: Sage.
- DSB (2016) Konseptutredning Sivilforsvaret 2016. DSB <https://www.dsb.no/rapporter-og-evalueringer/konseptutredning-sivilforsvaret/>
- DSB (2019) *Bruk av Sivilforsvarets tjenestepliktige i fredstid*. Direktorat for samfunnsikkerhet og beredskap.
https://www.sivilforsvaret.no/globalassets/dokumenter/veiledere/bruk_av_tjenestepliktige_i_sivilforsvaret_i_fredstid.pdf
- DSB (u.å.). 213 oppdrag for Sivilforsvaret i 2020. Hentet 26.april 2021:
https://www.dsb.no/rapportarkiv/213-oppdrag-for-sivilforsvaret-i-2020/?fbclid=IwAR1Ee3Fl_5afsds6bH4D3CV3XELGcJVy67Y0EBJY5NUKivu37BbX0TpR8oU
- Dysvik, A. & Kuvaas, B. (2016). Og så, da? Konsekvenser av ulike typer motivasjon. I R. Buch, A. Dysvik, & B. Kuvaas, *Produktiv motivasjon i arbeidslivet* (ss. 21-34). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Forskrift om overtredelsesgebyr etter sivilbeskyttelsesloven. (2020). Forskrift om overtredelsesgebyr etter sivilbeskyttelsesloven. (FOR-2020-07-01-1456). Lovdata.
<https://lovdata.no/forskrift/2020-07-01-1456>

- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of organizational behavior*, 26, 331-362. doi:10.1002/job.322
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational research methods*, 16(1), 15-31. doi:10.1177/1094428112452151
- Grant, A. & Berg, J. (2011). Prosocial Motivation at Work. In *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (Vol. 1, Oxford Library of Psychology, pp. The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship, 2011-08-22, Vol.1). Oxford University Press.
- Hasenfeld, Y., & Gidron, B.. (2005). Understanding multi-purpose hybrid voluntary organizations: The contributions of theories on civil society, social movements and non-profit organizations. *Journal of Civil Society*, 1(2), 97–112.
<https://doi.org/10.1080/17448680500337350>
- Inglehart, R., C. Haerpfer, A. Moreno, C. Welzel, K. Kizilova, J. Diez-Medrano, M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (eds.). 2014. World Values Survey: Round Five - Country-Pooled Datafile Version:
www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV5.jsp. Madrid: JD Systems Institute.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg. ed.). Oslo: Abstrakt.
- Kuvaas, B. (2016). Skadelig bonus. *Business Review*, BI
<https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2016/08/skadelig-bonus/>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). Det kvalitative forskningsintervju: Gyldendal akademisk.
- Lai, L. (2017). Motivasjon til å gjøre en forskjell. *Business Review*, BI
<https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2017/08/motivasjon-for-a-gjore-en-forskjell/>
- Lupton, D. (editor) (2020) Doing fieldwork in a pandemic (crowd-sourced document). Available at:
<https://docs.google.com/document/d/1c1GjGABB2h2qbduTgfqribHmog9B6P0NvMgVuiHZCl8/edit?ts=5e88ae0a#>
- Menneskerettsloven (1999) Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett. (LOV-1999-05-21-30) Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1999-05-21-30>

- Nerstad C.G.L og Richardsen, A.M., (2016) Motivasjon og velvære i arbeidslivet. I R. Buch, A. Dysvik, & B. Kuvaas (red) (2016). *Produktiv motivasjon i arbeidslivet*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Olafsen, A. (2018). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. *Magma*, 2/2018.
- Sivilbeskyttelsesloven. (2010). Lov om kommunal beredskapsplikt, sivile beskyttelsestiltak og Sivilforsvaret. (LOV-2010-06-25-45). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2010-06-25-45>
- Sivilforsvaret (u.å. a) Historia til Sivilforsvaret. Hentet 28. april 2021: <https://www.sivilforsvaret.no/dette-er-sivilforsvaret/historia-til-sivilforsvaret/>
- Sivilforsvaret (u.å. b), Operative avdelingar. Dette er Sivilforsvaret. <https://www.sivilforsvaret.no/dette-er-sivilforsvaret/operative-avdelingar/>
- Skerlavaj, M. (2016). Prosocial motivasjon: du blir inspirert av gode gjerninger overfor andre... og deg selv . I R. Buch, A. Dysvik, & B. Kuvaas, *Produktiv motivasjon i arbeidslivet* (ss. 194-213). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Tjora, A. (2020). Kvalitative forskningsmetoder i praksis: Gyldendal Akademisk.
- Valentine, G. (2005) Tell me about...: using interviews as a research methodology. I R. Flowerdew, & D. Martin (Red). *Methods in human geography : A guide for students doing a research project* (2nd ed.) (s. 110-127) . Harlow: Pearson/Prentice Hall.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation. *Public Management Review*, 9(4), 545–556. <https://doi.org/10.1080/14719030701726697>

Antall ord: 25 716

Vedlegg I: Intervjuguide

Denne studien gjøres som del av mastergraden Organisasjon, ledelse og arbeid, ved Universitetet i Oslo. Gjennom studien søker vi å gå i dybden på Sivilforsvarets tjenestepliktiges erfaringer og opplevelser under innsats og øvelse, og under tjenestegjøringen generelt. Ingeborg er selv tjenestepliktig i Sivilforsvaret og har erfaring fra opplæring på Starum og én øvelse, men er nå permittert på grunn av studier. Julia har ingen tilknytning til Sivilforsvaret, men har blant annet noe erfaring fra Røde Kors Hjelpekorps.

Vi håper at vi oppgaven kan være med å belyse hvordan det oppleves å være tjenestepliktig i Sivilforsvaret. Alt du kan fortelle oss om dine tanker og erfaringer, og små og store hendelser, vil derfor være svært interessant og verdifullt.

Intervjuet foregår som en åpen samtale, der vi stiller deg spørsmål og du svarer det som passer deg, du kan fritt snakke om det som faller deg inn, og gjerne med eksempler fra konkrete opplevelser eller hendelser. Alt du sier vil bli anonymisert i oppgaven, og du kan når som helst velge å trekke deg, også i etterkant av intervjuet.

Oppvarming

Hvor lenge har du vært med i Sivilforsvaret?

Har du erfaring fra flere FIG/MFE?

Har du utdanning som mannskap (FIG10), befal (FIG20) eller lagleder (FIG30)?

Hovedspørsmål

Generelt om hvordan det oppleves å være i Sivilforsvaret:

Hvordan opplever du det å være i Sivilforsvaret?

Hva er Sivilforsvaret sin oppgave under en hendelse/oppdrag/innsats? (rolleforståelse)

Kan du fortelle om en innsats du har vært på?

Opplevelser fra innsatser

Hvilke følelser har du før- under- etter innsats?

Har du eksempel på en innsats du likte/ikke likte mer enn andre? Hvorfor?

Er det en innsats du husker bedre enn andre? Fortell.

“Reaktivt” team/gruppe: (forstå litt hva som forårsaker usikkerhet?)

Hvordan oppleves det å ikke vite når du blir kalt ut?

Føler du deg forberedt til det som kan komme på en innsats?

Struktur/organisering/roller

Hvordan synes du innsatser fungerer? Hva er bra? Hva kan forbedres?

Kan du fortelle litt om rollefordelingen? Ansvarsdelegeringen. Hvordan vet du hva du skal gjøre?

Hvordan er rulleringen av oppgaver/delegering av oppgaver? (gjør du det samme hver gang?)

Hvordan opplever du det?)

Hvorfor er venting “kjedelig”?

Har du mulighet til å gi tilbakemeldinger og kommentarer under eller etter innsats? Føler du at du kan si deg uenig i det som blir gjort? Gi eksempler

Utfordringer og spesielle hendelser/opplevelser:

Er det noen spesielle episoder fra innsats eller øvelse som du husker godt?
Hva er det vanskeligste med å være tjenestepliktig i SF?
Om du ikke tenker på selve arbeidsoppgavene dere gjør i Sivilforsvaret, er det andre ting du tenker kan være vanskelig/utfordrende?
Hvordan vil du beskrive en “god nok” innsats?
Hva er det beste med å være tjenestepliktig i SF?

Samarbeid, kjennskap, samhold

Hvilket forhold har du til de andre i FIGen?
Er det viktig å kjenne de andre i FIGen?
Hvordan er det å samarbeide med folk du ikke møter så ofte ellers, som driver med helt andre ting til vanlig, og som du kanskje ikke kjenner?
Har du eksempel på situasjoner hvor dere har samarbeidet godt?
Hvordan opplever du de andre tjenestepliktiges situasjonsforståelse ift din egen?

Team/grupper - og hvordan de oppleves

Hvordan er det å samarbeide med andre mennesker med helt ulik bakgrunn enn deg? Hva “gir” det deg?
Hvis du skal beskrive teamet ditt fra en innsats, og måten dere jobber på. Hvilke egenskaper har dere? Hva kjennetegner dere når dere jobber? (Oppgavefokusert? Selvstyrt? Tydelige roller? Godt samarbeid? Effektive? Tålmodighet?)

Motivasjon

Hvordan vil du beskrive motivasjonen din for tjenesteplikten?
Når er du motivert for å møte på innsats? Når er du ikke motivert?
Hva påvirker motivasjonen din?
Påvirker motivasjon gjennomføringsevne? Er det viktig å være motivert?

Kompetanse

Hvordan er kompetansen din ift. det du blir satt til å gjøre?
Hvordan opplever du det å spørre andre om hjelp under innsats?
Hvordan opplever du generelt kompetansenivået i SF? (i din FIG)

Tanker om tilknytning, identitet,

Hva føler du (utad?) rundt det å være i SF?
Hvilket “rykte” har Sivilforsvaret?
Er SF annerledes enn du så for deg? Hvordan?
Hvordan opplever du at det er en plikt å delta i Sivilforsvaret? Gi eksempler
Har du noen gang følt deg alene om ting du har måttet gjøre/oppleve gjennom innsats med SF? Hvordan følger SF opp ved tragiske hendelser?
Hvordan skiller arbeidet i SF seg fra din vanlig jobb? Gi eksempler. Hva synes du om det?
Hva har du opplevd som **positivt** / **negativt** med å være tjenestepliktig?
Om du kunne valgt, ville du meldt deg ut av Sivilforsvaret?

Avrundning

Om du skulle endre på en ting i Sivilforsvaret, hva ville det vært?
Er det mer om dine erfaringer fra Sivilforsvaret du brenner inne med og kunne tenkt deg å få sagt?
Dersom vi skulle ha behov for å stille flere spørsmål, er det greit om vi tar kontakt med deg på igjen?

Vedlegg II: Informasjonsskriv til deltakere

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke erfaringene mannskap gjør seg som tjenestepliktige i Sivilforsvaret. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Vi ønsker å undersøke hvordan de tjenestepliktige erfarer tjeneste i Sivilforsvaret, knyttet til temaer som samhold, motivasjon og kompetanse. Det vil si at vi er nysgjerrige på å vite mer om de tjenestepliktiges opplevelser fra øvelse og innsats hos Sivilforsvaret. Hva fungerer godt og hva kunne fungert bedre? Hva skal til for at det hadde fungert bedre? Eksempler på type spørsmål vi vil stille er:

- Hvordan oppleves det å være tjenestepliktig i Sivilforsvaret?
- Har du eksempler på innsatser du synes fungerte bra? Hvorfor gikk det bra?
- Hva kunne Sivilforsvaret gjort annerledes?

Undersøkelsen er en del av vår masteroppgave i graden Organisasjon, ledelse og arbeid ved Universitet i Oslo.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Oslo er ansvarlig for masterprosjektet. Masterprosjektet gjennomføres av Julia Jeanette Mørk og Ingeborg Noren i samarbeid med Sivilforsvaret.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Prosjektet blir gjennomført som et casestudie. Det vil si at vi i hovedsak kommer til å ha fokus på to-tre utvalgte Fredsinnsatsgrupper (FIG)/Mobile forsterkningsenheter (MFE). I tillegg vil det gjennomføres noen intervjuer med tjenestepliktige utenfor utvalgt FIG/MFE og ansatte i Sivilforsvaret. Vi har valgt ut din avdeling basert på type innsatser dere har vært involvert i.

Henvendelse har blitt sendt ut til alle i FIG-avdelingen. Vi ønsker å intervju 5-7 tjenestepliktige fra hver FIG-avdeling, med ulike erfaringer fra Sivilforsvaret.

Vi har fått din kontaktinformasjon gjennom kontaktpersoner i Sivilforsvaret.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på et individuelt intervju. Det vil si at vi kommer til å stille deg åpne spørsmål om din erfaring og opplevelse fra Sivilforsvaret. Intervjuet vil forløpe som en samtale, med en varighet på rundt 45 minutter.

Smittevernsituasjonen og den geografiske avstanden / andre praktiske hensyn vil være med å avgjøre om det blir fysisk eller digitalt intervju. Dette avtales nærmere med den enkelte. Dersom intervjuet blir gjennomført digitalt må du ha tilgang til PC eller mobil. Digitalt intervju vil bli gjennomført i Zoom, Skype eller som intervju over telefon.

Vi vil ta lydopptak av intervjuet. Lydopptaket vil bli transkribert, det vil si skrevet ut i tekst. Alle data som kan identifiseres tilbake til informanten vil bli anonymisert.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger og informasjon du har gitt i intervjuet vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil kun bruke opplysningene til formålene beskrevet her. Opplysningene behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Prosjektet er godkjent av NSD (Norsk Senter for forskningsdata).

Det er kun masterstudentene som har tilgang til dine personlige opplysninger. Informasjon oppgitt i intervju og gjengitt i masteroppgave vil være fullt anonymisert.

Navn og kontaktopplysninger vil erstattes med en kode som lagres på egen informantliste adskilt fra øvrig data. Lydopptak lagres på lagringsområde godkjent av UiO. Det transkriberte intervjuet lagres adskilt fra informantlisten.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Personopplysninger og lydopptak slettes ved prosjektets slutt, i juni 2021.

Dine rettigheter

Som informant har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Oslo har Norsk senter for forskningsdata AS (NSD) vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Masterstudentene, ved Universitetet i Oslo, som gjennomfører prosjektet :

Ingeborg Noren ingebono@uio.no +47 97534228

Julia Jeanette Mørk juliajm@uio.no +47 46684712

Eller veileder for prosjektet ved Universitetet i Oslo:

Lars Klemsdal lars.klemsdal@sosgeo.uio.no +47 22857089

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Lars Klemsdal
(Forsker/veileder)

Julia Jeanette Mørk og Ingeborg Noren

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet *Tjenestepliktiges erfaringer fra Sivilforsvaret* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervjuet
- at det blir gjort lydopptak av intervjuet
- at mine personopplysninger lagres så lenge prosjektet pågår
- at anonymisert informasjon gitt i intervju behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg III: Godkjenning av NSD

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Masteroppgave Organisasjon, ledelse og arbeid

Referansenummer

937766

Registrert

06.12.2020 av Ingeborg Noren - ingebono@uio.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Lars Klemsdal, lars.klemsdal@sosgeo.uio.no, tlf: 4722857089

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Ingeborg Noren, ingebono@uio.no, tlf: 97534228

Prosjektperiode

01.01.2021 - 30.06.2021

Status

25.02.2021 - Vurdert

Vurdering (2)

25.02.2021 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 27.01.2021. Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 25.02.2021. Behandlingen kan fortsette.

ENDRING

Det er lagt til to nye utvalg. Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til

behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til videre med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

11.12.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 11.12.2020, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.06.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: - lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). Zoom og Skype er databehandlere i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)