

# Fra sivil til soldat

*Hvordan sosialiseres rekrutter inn i Garden?*

Lars Thorsteinsen Toft



Masteroppgave i sosiologi  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2013



© Lars Thorsteinsen Toft

2013

Fra sivil til soldat: Hvordan sosialiseres rekrutter inn i Gardet?

Lars Thorsteinsen Toft

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

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo



# Sammendrag

En rekruttskole er et veldig spesielt sted, og militærleirer er svært interessante sett med sosiologiske briller. Likevel finnes det svært få samfunnsvitenskapelige studier på feltet i Norge. Basert på kvalitative intervjuer og observasjon ønsker jeg å bidra med ny og viktig informasjon og kunnskap om dette merkelige stedet og personene involvert. Jeg vil gjennom denne oppgaven beskrive og forklare hvordan en militært kunnskapsløs ungdom går fra å være sivil til soldat på veldig kort tid. Hva er det som preger han? Hvorfor går det så fort?

Fordi Gardens rekruttskole skiller seg fra vanlige, sivile organisasjoner på mange måter vil ikke alle aspektene ved etablerte organisasjonsteorier være like relevante eller korrekte. Det største avviket mellom den sosialiseringen som foregår på Terningmoen leir i Elverum og sosialiseringen beskrevet av blant andre Feldman (1988) og Van Maanen og Schein (1979), er teoriens tidsestimat. Der etablerte sosialiseringsteorier tilsier at nyansatte trenger rundt et år for å bli sosialisert inn i organisasjonen, går det mye fortere på Terningmoen. Det er flere årsaker til dette, men rekruttene forventninger, fellesskapsfølelsen, sanksjonsmulighetene og de militære lederne fremstår som de viktigste. Rekruttene sosialisering virker å være svært sterk og rask, kanskje *for* sterk og rask. Jeg har derfor stilt spørsmålet om det virkelig er snakk om en sosialisering, eller om rekruttene kun blir «rollefisert». Dette begrepet innebærer at rekrutten opplever at han er varig sosialisert inn i Garden, men at sosialiseringen ikke er like total.

Rekruttene sosialisering blir påvirket av Gardens organisasjonskultur, samtidig som den også er med på å reprodusere kulturen. Sosialiseringen virker ikke å være nøye planlagt, men konsekvensene er at rekruttene får en konform rolleatferd og at Gardens organisasjonskultur reproduseres. Det er vanskelig å si om dette er hensikten eller ikke, men slik situasjonen er i dag, er Gardens organisasjonskultur langt fra ideell for å skape det sosiale mangfoldet stortingsmeldinger og –proposisjoner tilstreber. Garden og Forsvaret er opptatt av tradisjon, men lar seg i for stor grad lede av tradisjonelle antakelser og «det bare er sånn»-argumentasjon. Hvis forandring virkelig er ønskelig, mener jeg at de tradisjonene som ikke er hensiktsmessige, bør avskaffes eller dempes. Dette vil kunne «myke opp» Gardens image, noe som igjen vil kunne påvirke rekrutteringen.



# Forord

Jeg skulle bare studere sosiologi i ett år, jeg. Slik gikk det ikke. Etter fem år, fordelt på tre studiesteder, får det være nok. Jeg skal ikke påstå at denne masteroppgaven markerer slutten på en epoke i norsk sosiologi, men rent personlig blir det en merkelig overgang til det berømte voksenlivet. Arbeidet med masteroppgaven har vært overraskende spennende, mye på grunn av folka rundt meg. Jeg ante ikke at så mange hadde så mye å si om Forsvaret, organisasjonskultur, sosialisering og mine skriveferdigheter. Responsen har rett og slett vært overveldende og ekstremt nyttig. Tusen takk alle som brukte tid på meg og oppgaven, enten du leste gjennom oppgava, fortalte om militærlivet, forsvarte Forsvaret, kom med litteraturtips eller stilte meg kritiske spørsmål. En spesiell takk går til veileder Trygve Gulbrandsen, som med oppsiktsvekkende entusiasme og positivitet dytta meg framover. Takk også til dere med uniform på Terningmoen, og dere uten uniform på Institutt for Forsvarsstudier, spesielt Elin Gustavsens. Interessen og samarbeidsvilligheten var upåklagelig begge steder.





# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Fra sivil til soldat.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Teori og tidligere forskning.....</b>	<b>5</b>
2.1	Sosialisering .....	5
2.2	Organisasjonskultur og -sosialisering .....	7
2.2.1	Stadiemodell.....	9
2.3	Seks sosialiseringprosesser.....	11
2.3.1	Kollektive kontra individuelle sosialiseringprosesser.....	12
2.3.2	Formelle kontra uformelle sosialiseringprosesser.....	13
2.3.3	Sekvensielle kontra tilfeldige steg i sosialiseringprosessen.....	14
2.3.4	Faste kontra variable sosialiseringprosesser .....	14
2.3.5	Serielle kontra atskilte sosialiseringprosesser .....	15
2.3.6	Beholdende kontra avvisende sosialiseringprosesser .....	16
2.3.7	En litt for enkel forklaring?.....	17
2.4	Totale institusjoner .....	18
2.5	Militærkultur og mangfold.....	21
<b>3</b>	<b>Metode.....</b>	<b>27</b>
3.1	Hvem og hvor .....	27
3.2	Å velge en design.....	28
3.3	Mine kvalitative intervjuer .....	30
3.4	Hva jeg så og hva jeg gjorde .....	32
3.5	Mine informanter.....	34
3.6	Forholdsregler og hensyn.....	36
3.7	Dataens kvalitet.....	38
<b>4</b>	<b>Om Forsvaret og Garden.....</b>	<b>41</b>
4.1	Sesjon og seleksjon.....	41
4.2	Møtet med Garden .....	42
<b>5</b>	<b>Et militært liv .....</b>	<b>45</b>
5.1	Få (men klare) forventninger.....	45
5.2	O store befal.....	48
5.3	Utvikling.....	50
5.3.1	Forandring og sanksjoner .....	51
5.3.2	Mer kritikk og mindre avstand .....	53
5.3.3	Samhold .....	55
5.4	De typiske trekk.....	56
5.4.1	Lojalitet og påvirkning.....	56
5.4.2	Et klart skille.....	58
<b>6</b>	<b>Om å gjøre sitt beste.....</b>	<b>61</b>
6.1	Spesiell sosialisering .....	61
6.2	En sterk kultur.....	64
6.2.1	Myter og verdier.....	64
6.2.2	Totale trekk.....	66
6.2.3	Stolte menn med gardelue .....	70
6.3	Seks strategier .....	72
6.3.1	En kollektiv opplevelse .....	72

6.3.2	Skreddersydd opplegg.....	73
6.3.3	Tydelige steg.....	74
6.3.4	Planlagt tjeneste.....	75
6.3.5	Spesielle rollemodeller.....	76
6.3.6	Et nytt liv.....	79
6.3.7	Konforme tiltak.....	81
<b>6.4</b>	<b>En ufrivillig reproduksjon? .....</b>	<b>82</b>
6.4.1	Er økt mangfold mulig? .....	86
<b>7</b>	<b>Avslutning.....</b>	<b>89</b>
7.1	Hvordan sosialiseres rekrutter inn i Garden?.....	89
7.2	Veien videre.....	92
	<b>Litteraturliste .....</b>	<b>95</b>
	<b>Vedlegg: Intervjuguider og forespørsler .....</b>	<b>101</b>

# 1 Fra sivil til soldat

*Disiplinen, den er jo ganske streng. Og, og det forventer jeg at det er. Det er sånn dem har det her. [...] Det er jo et gammelt system, som jeg som ny og rekrutt og vernepliktig må lære meg å respektere.*

– Rekrutt

Han hadde bare vært inne på rekruttskolen i et par dager og visste ikke helt hva som kom til å skje. Likevel følte han seg klar. Han var klar for disiplin, trening og forandring. Han hadde gjort som over 7000 norske ungdommer gjør hvert år og gått inn i førstegangstjenesten. Hettegenseren måtte bort til fordel for uniformen. Det halvlange håret lå igjen på bakken etter en effektiv frisørtime. Fornavnet ble byttet ut med etternavnet. Fra å være en elev i en klasse, gikk han til å bli en rekrutt i en tropp. I et år skulle livet leves innenfor høye gjerder. Han skulle gå fra sivil til soldat.

Rekrutten som ble sitert ovenfor, har rett i at det er et gammelt system. Verneplikten i Norge stammer tilbake fra den franske revolusjonen og Napoleonskrigene (Norges Offisersforbund, 2011). Nå, som da, er verneplikten både hyllet og kritisert. Noen hevder verneplikten er selve limet i demokratiet (Edström, Lunde & Haaland Matlary, 2010), mens det med 68-generasjonen kom en radikaliserings og sterk kritikk mot Forsvarets lederskap, pedagogikk og politikk (Groth & Ulrich, 1970; Butenschøn, 1974; Børresen, Gjeseth & Tamnes, 2004). Utover 90-tallet endret Forsvaret seg med Den kalde krigen, nytt fiendebilde og ny teknologi. Samtidig gjorde også Hæren kraftige nedskjæringer. I 1994 ble det blant annet vedtatt å legge ned 15 avdelinger. Dette skulle spare over 1000 årsverk eller 2,4 milliarder kroner over en tiårsperiode (Børresen et al., 2004:316). Antall personer i førstegangstjenesten har gått kraftig ned (Forsvaret, 2013a), samtidig som Forsvaret kjemper for å få opp kvinneandelen (St. meld nr. 14 (2012–2013)). Selv om det norske militærvesenet er i stadig utvikling, er Forsvarets hovedoppgave nokså konstant, nemlig å sikre Norges suverenitet, rettigheter, interesser og verdier (Forsvaret, 2013b).

Jeg hadde ikke noe særlig kunnskap om Forsvaret før jeg begynte arbeidet med denne masteroppgaven. Det eneste forholdet jeg hadde til det militære var at kameratene mine snakket mye om det da de var hjemme på perm. Veldig mye. De begynte å bruke andre ord og snakket plutselig en hel del om våpen, selv om de aldri hadde brydd seg om det tidligere. I

tillegg snakket de alle om de rare og artige rekruttene de bodde på rom med, alt det tunge han litt skumle befalet ba dem om å gjøre og hvor ryddig det var i skapet. Da jeg spurte om hvorfor det var sånn, svarte de at de egentlig ikke visste. Det bare var sånn.

Innenfor sosiologien er det en lang tradisjon for å gå bakenfor «det bare er sånn»-forklaringer. En av samfunnsvitenskapens viktigste oppgaver er å bidra med et kritisk blikk på felt som tidligere ikke har blitt undersøkt. Både for å kartlegge situasjonen, men også for å komme med forslag til forandringer og forbedringer. Rekrutters sosialisering inn i Forsvaret har ikke tidligere blitt undersøkt i Norge. Lignende studier finnes, men da ofte med et fokus på kvinners posisjon og situasjon (se blant annet Kristiansen, Boe & Skjæret, 2010; Ellingsen, Karlsen, Kirkhaug & Røvik, 2008; Harsvik, 2010; Totland, 2009). I det hele tatt er norsk militærsosiologi fremdeles et relativt lite felt, selv om feltet de siste tiårene har fått økt oppmerksomhet. Det er vanskelig å fastslå hvorfor det har blitt gjort såpass lite sosiologisk arbeid på Forsvaret og det militære. Janowitz (1959) hevder at forholdet mellom samfunnsvitenskapen og det militære historisk sett har vært komplisert, hvor soldaten ofte oppfatter samfunnsforskeren som naiv, mens samfunnsforskeren ser på soldaten som trangsynt. Jeg ønsker å bidra til mer kunnskap om en meget spesiell tid, da det blant annet blir hevdet at tiden i Forsvaret er den tiden i livet hvor man opplever størst press til å forandre sin identitet og atferd (Bourne, 1967:195).

Mitt utgangspunkt er uansett at rekrutters liv og utvikling i rekruttiden og førstegangstjenesten er et neglisjert tema, først og fremst i sosiologien, men også i offentligheten ellers. Førstegangstjenesten ble riktignok hyppig diskutert det året jeg skrev denne oppgaven, men det dreide seg først og fremst om hvorvidt verneplikten burde bestå og verdien av kvinner i Forsvaret. Jeg har valgt å gå litt bort fra dette og fokuserer mer på rekruttene situasjon, forståelse og handlinger, altså en analyse på mikronivå. Dette brukes videre for å analysere sosialiseringen, Hans Majestet Kongens Garde og delvis også Forsvaret, da mer ut i fra et makroperspektiv. Gjennomgående for oppgaven har jeg likevel ønsket en empirisk nærhet til mine undersøkelser, mye fordi det ikke finnes tidligere studier eller forskning som er direkte sammenlignbart med denne oppgaven. Det skal likevel sies at *Kompetanse for en ny tid* (St. meld nr. 14 (2012–2013)) har tatt tak i en del av den samme problematikken som jeg gjør. I stortingsmeldingen heter det blant annet at «Forsvaret har en historisk arv av kultur og systemer for seleksjon, rekruttering og karriereutvikling, som i tillegg til en hierarkisk organisering og interne sosialiseringprosesser, i for stor grad fremmer

konformitet og hemmer mangfold» (St. meld nr. 14 (2012–2013):24). Denne sosialiseringen, konformiteten og mangfoldet er det jeg har undersøkt nærmere. For jeg mener problemstillinger knyttet til rekruttskolen og førstegangstjenesten er viktige. Både for rekruttene som opplever tjenesten, men også for Forsvarets legitimitet og effektivitet

Forsvaret som institusjon har en veldig spesiell plass i Norge. Både på grunn av mandatet som en legitim voldsutøver, men også på grunn av dens organisasjonskultur, som på mange måter skiller seg fra andre organisasjoner. Som 18-åring skremte mine antakelser om denne organisasjonskulturen meg bort fra å tjenestegjøre i Forsvaret. Samtidig har det alltid fascinert og interessert meg. Ved å intervju og observere rekrutter og befal på en rekruttskole, skal jeg endelig se hva som foregår bak gjerdene. Jeg vil endelig finne ut av hvorfor han kameraten min på død og liv skulle marsjere på vei fra vorspiel til byen. Og er førstegangstjenesten så hard som han fortalte meg? I så fall, hvordan takler rekruttene det? Hva er det som er så spesielt med Hans Majestet Kongens Garde og Forsvaret, og hvilke konsekvenser har det for rekruttene?

I løpet av oppgaven vil jeg med hjelp av tidligere litteratur og mine egne observasjoner og intervjuer svare på følgende problemstillinger:

*Hvordan sosialiseres rekrutter inn i Garden?*

*Hvilken rolle spiller lederne i sosialiseringen?*

*Hvordan påvirker Gardens organisasjonskultur sosialiseringen?*

Målet med oppgaven er å beskrive hva som skjer med en ungdom den første perioden i Garden, og hvilke konsekvenser det får for organisasjonen. For å svare på disse problemstillingene presenterer jeg først relevant teori innenfor feltet, først og fremst (organisasjons)sosialisering og tidligere forskning på militæret. John Van Maanen og Edgar H. Scheins (1979) teori om seks sosialiseringsprosesser kan bli karakterisert som min hovedteori, da jeg senere bruker relativt mye plass på denne teorien for å diskutere om rekruttene på Terningmoen sosialiseres inn til å få en konform eller innovativ rolleatferd. Etter teoriene om sosialisering og organisasjonssosialisering presenteres Goffmans teori om totale institusjoner (1961) ut ifra en hypotese om at det er likhetstrekk mellom rekruttskoler og totale institusjoner, og at dette kan være med på å forklare hvordan rekrutter sosialiseres

inn i Garden. Kapittelet avsluttes med en kort beskrivelse av noe av militærsosiologien som har blitt gjort i Norge, med fokus på spenningen mellom uniformitet og mangfold. Kapittel tre dreier seg om mine metodologiske valg, avveininger og utfordringer. Jeg beskriver her hvordan jeg har gått fram for å hente inn data og hvilke konsekvenser dette kan ha hatt for min analyse. I det fjerde kapittelet blir Forsvaret, da spesielt Garden, beskrevet. Det gjøres for å gi leseren et innblikk i hva oppgaven faktisk handler om.

Det første analysekapittelet er kapittel fem. Her beskrives rekruttenes hverdag og sosialisering på Terningmoen leir ut ifra mine observasjoner og intervjuer. Det vil bli fokusert på rekruttenes forventninger til tjenesten, ledernes rolle, hvordan rekruttene utvikler seg og Gardens organisasjonskultur. I kapittel seks analyseres disse observasjonene og intervjuene dypere, først og fremst ut ifra teorien jeg presenterte i kapittel to. Der kapittel fem har hovedfokus på å beskrive situasjonen, vil kapittel seks forklare hva som skjer og konsekvensene av det. Oppgaven avsluttes med et sjuende kapittel som oppsummerer hovedfunnene og diskuterer behovet for videre forskning.

## 2 Teori og tidlige forskning

Å nå toppen av et fjell vil ofte både være slitsomt og ta lang tid. Likevel gjør vi det stadig vekk. Litt på grunn av treningen, men også fordi vi vet hva som venter oss på toppen. Utsikt. Vi får et klarere bilde av hvordan landskapet egentlig er. Følelsen av å lese faglitteratur kan være litt av det samme. Det tar lang tid og det er ikke alltid like morsomt, men det er nødvendig for å få bedre oversikt – og innsikt. Vi må være ydmyke på at vi kan lære av andre. Vi står på kjempers skuldre.

Målet med denne oppgaven er å beskrive og forklare hvordan rekrutter sosialiseres inn i Garden, en problemstilling som både dreier seg om individer og strukturer. Det er aktører som sosialiseres inn. Det er unge menn og kvinner som ikler seg den grønne uniformen og handler. Samtidig går disse personene inn i en organisasjon og et felt – de blir påvirket av strukturen. Å beskrive og forklare individers sosialisering er klassisk sosiologi, og et felt det er blitt forsket mye på. Jeg har valgt å benytte meg av Berger og Luckmann (2000), fordi jeg mener deres teorier om en samfunnsskapt virkelighet forklarer mye av det jeg observerte da jeg selv gjorde undersøkelser. Videre vil jeg presentere ulike teorier om organisasjonskultur og -sosialisering. Dette er også et stort felt innenfor sosiologien, og jeg er derfor nødt til å avgrense. Jeg har spesielt lagt vekt på to klassiske sosialiseringsteorier: Feldman (1976;1988) og Van Maanen og Schein (1979). Etter sosialiseringsteoriene vil jeg presentere Erving Goffmans teori om *totale institusjoner* (1961). Selv om denne teorien er fra en annen tid og et annet land, kan Goffmans beskrivelse brukes for å forstå hva som skjer med individer når de lever avsperrt fra andre i lengre tid. Det er ikke dermed sagt at alt på rekruttskolen stemmer overens med Goffmans beskrivelser, men noen deler av de totale institusjonene kan være med på å belyse hvordan rekrutter sosialiseres inn i Garden. Kapittelet avsluttes med teorier og studier fra det militære, med et fokus på organisasjonskulturen og mangfold.

### 2.1 Sosialisering

Gjennom hele livet møter vi situasjoner og personer som krever at vi tilpasser oss. Vi må lære oss den akseptable atferden og de riktige handlinger. Både bevisst og ubevisst handler vi for å passe inn og utvikler vår personlighet – vi sosialiseres (Schieffloe, 2003:264). Vi tilegner oss de kunnskaper, ferdigheter og meninger som er nødvendige for å kunne delta som fullverdige

og aksepterte medlemmer i samfunnet. Denne sosialiseringen er ikke noe som skjer på et bestemt tidspunkt i livet. Det er en prosess, en utvikling hvor personer får nye verdier og holdninger (Schieffloe, 2003:264). Man kan dermed snakke om ulike stadier av sosialiseringsprosessen.

Det første sosialiseringsstadiet kalles for primærsosialisering og er nært knyttet opp mot hva Charles Horton Cooleys beskrev som *primærgruppe* (Cooley, 1909), altså de nærmeste. I våre første leveår vil denne gruppen ofte være familien, og det er her primærsosialiseringen, det vi i dagligtalen omtaler som oppdragelse, finner sted. Her lærer individet de grunnleggende sosiale normene og ferdighetene, og fundamentet for personlighetsutviklingen blir lagt. Vi blir lært opp til å bli medlemmer av storsamfunnet (Schieffloe, 2003:264–265). Foreldrene er dermed ofte de viktigste personene i denne perioden og fungerer som de *signifikante andre* (Mead, 1934). Senere i livet dreier det seg om *sekundærsosialiseringen*. Her er det mer spesifikke ferdigheter som læres, ofte innenfor et spesielt felt. Denne prosessen er i all hovedsak rolleorientert (Schieffloe, 2003:264–265). I denne studien vil dette feltet være Tervingmoen og det militære, mens rollene er rekrutt og militærleder. Berger og Luckmann (2000:143) legger vekt på at denne perioden er en internalisering av institusjonelle eller institusjonsbaserte «sub-verdener». Det dreier seg om å lære seg hvordan man skal opptre i avgrensede deler av samfunnet, slik som en rekruttskole. Her vil det ofte være nye signifikante andre. En person kan møte flere slike sub-verdener i løpet av et livsløp. Det avgjørende er at individet lærer seg de nødvendige kunnskapene som kreves for å være et medlem.

Selv om vi skiller mellom primær- og sekundærsosialiseringen, er ikke prosessene helt atskilt fra hverandre. Berger og Luckmann (2000:144) argumenterer for at sekundærsosialiseringen forutsetter at individet har vært gjennom en primærsosialisering. Den andre prosessen bygger videre på den første. Vi har allerede skapt en virkelighet for oss selv, og den vil som regel bestå. Vi går ikke inn i et nytt felt uten tidligere erfaringer og antakelser (Berger & Luckmann, 2000). For Berger og Luckmann består sosialiseringen av tre grunnprosesser: *eksternalisering*, *objektivering* og *internalisering*. Deres hovedpoeng er at samfunnet eksisterer både som en objektiv og en subjektiv virkelighet som skapes gjennom en dialektisk prosess (Berger & Luckmann, 2000). Min bruk av denne teorien vil først og fremst være som et slags rammeverk. Jeg benytter meg av måten Berger og Luckmann så på verden som



samfunnsskapt. Deres teori og beskrivelse vil bidra til å forklare og beskrive hvordan og hvorfor noe blir tatt for gitt.

## 2.2 Organisasjonskultur og -sosialisering

I løpet av en dag kan vi ofte oppleve flere ulike kulturer. Det kan være én kultur i hjemmet, en annen på jobb og en tredje på fotballtrening. Her vil det bli fokusert på organisasjonskulturen i Garden og Forsvaret og betydningen av denne. Belønningen er stor for de som klarer å organisere bedriften sin på best mulig måte. Av samme grunn er organisasjonsfeltet enormt, både i sosiologi, men også andre fagdisipliner. Av naturlige årsaker er jeg nødt til å fokusere på et utvalg av disse teoriene. Jeg velger å benytte meg av Feldmans stadiemodell (1988) fordi det er en etablert og mye brukt teori innenfor organisasjonssosialiseringen. Jeg vil gjennom bruken av Feldmans sosialiseringsstadier og tidsestimater forsøke å si noe om likheter og forskjeller mellom Garden og de sivile organisasjonene Feldman beskriver. For å undersøke hvilke konsekvenser sosialiseringen av rekrutter kan ha, har jeg valgt å legge spesielt stor vekt på Van Maanen og Scheins (1979) teori om seks sosialiseringsprosesser. Deres utgangspunkt var å vise hvordan ulike sosialiseringsprosesser øker sannsynligheten for enten nyskapende eller konform rolleatferd hos de nyansatte. Ved å bruke denne modellen på sosialiseringen inn i Garden vil man kunne fortelle noe om hvordan rekruttene sosialiseres, i tillegg til hvilke konsekvenser det kan ha for Gardeskolen som læringsinstitusjon.

Det er viktig å påpeke at det ikke er organisasjoner som handler, det er personene *i* organisasjonen som handler (Ahrne, 1994:28). Det er kultur der mennesker handler. Felles kultur er det som gjør kommunikasjon mulig (Hylland Eriksen, 2001:48). Hvordan denne organisasjonskulturen er, vil kunne være utslagsgivende for organisasjonens resultater og har derfor blitt gitt mye oppmerksomhet. Sosialantropologen Geert Hofstede (1984:2) beskriver organisasjonskultur som «den kollektive programmeringen av sinnet som skiller medlemmene i en organisasjon fra en annen». Det dreier seg både om tilknytning til en organisasjon, men også avstand til en annen. Organisasjonskulturen vil variere mellom organisasjoner - både i form og i styrke. Mens enkelte organisasjoner anser deres kultur som utslagsgivende for resultatet, vil andre organisasjoner ha et mer avslappet forhold til kulturen.

En sterk organisasjonskultur, hvor alle medlemmene drar i samme retning, vil kunne gjøre arbeidet lettere og mer effektivt, og det er således en drøm om en «sterk» kultur (Soeters, Weibull & Winslow, 2003:240). På Terningmoen vil dette for eksempel være at alle jobber sammen og adlyder lederens ordre. Det er imidlertid ikke slik at en bedrift eller organisasjon alltid bare har én kultur. Soeters og hans kollegaer hevder å ha empirisk bevis for at det innenfor en og samme organisasjon ofte er flere, ulike kulturer. Differensiering eller heterogenitet innen en organisasjonskultur er regelen mer enn unntaket (Soeters et al., 2003:240). Selv om en slik «splittelse» ved første øyekast kan virke negativt for gruppen, er det ikke nødvendigvis slik. Hvis alle medlemmene i en organisasjon var enige hele tiden, ville det ha vært fare for *gruppetenkning* (Janis, 1973; Van Maanen og Schein, 1979). Det som blir oppfattet som en allmenn sannhet i en bedrift, kan felle bedriften hvis det viser seg at denne sannheten ikke stemmer med virkeligheten. Kritiske sjeler vil kunne redde bedriften fra å gjøre slike feil, og sånn sett kan det være gunstig at noen stiller kritiske spørsmål til militærlederens ordre. Omgivelsene forandrer seg, og det må organisasjoner ta hensyn til. Hvis man likevel bestemmer seg for å beholde organisasjonskulturen, er intern og selektiv rekruttering virkemidler som kan brukes (Eide, Lauritzen, Olsvik & Stokke, 2012). Slik sikrer man seg personer som passer inn i den allerede eksisterende kulturen. Ønsker man seg derimot en endring, er det ikke like enkelt (Jacobsen, 1998).

Lederens rolle i organisasjonskulturen er omstridt. Enkelte hevder at lederen har stor innvirkningskraft på utviklingen av kulturen (Jacobsen & Thorsvik, 2007), mens andre hevder at denne effekten er overdrevet (Parker, 2000; Alvesson, 2002). En hierarkisk organisasjon, slik som Forsvaret, har som regel klare regler om hvem som skal ha mest makt tilknyttet avgjørelser. De nyinnrykkede menige er lavest i rangordningen, mens troppssjefen er løytnant. Det er ikke dermed sagt at det er disse som bestemmer organisasjonskulturen, verken for troppen eller for Garden og Forsvaret som helhet. Dette kommer jeg nærmere inn på senere. Selv om det er vanskelig å måle ledernes påvirkning av organisasjonskulturen, er hierarkiet nært knyttet til autoritet og makt. Max Weber (2000) skiller mellom tre ulike typer av autoritet. *Tradisjonell autoritet* er makt som legitimeres av vaner, tradisjon og sosiale strukturer. *Karismatisk autoritet* er makt som legitimeres av personens utstråling, mens *rasjonell-legal autoritet* legitimeres gjennom formelle lover og regler. Det er viktig å være klar over skillet mellom autoritet og autoritær. I dagligtalen oppfattes begrepet autoritet som regel som noe positivt, nært knyttet opp mot karismatisk autoritet. Autoritær har derimot en

mer negativ konnotasjon mer knyttet opp mot den tradisjonelle autoriteten, en leder som er streng og krever lydighet.

John Van Maanen og Edgar H. Schein (1979:3) definerer organisasjonssosialisering som «the process by which an individual acquires the social knowledge and skills necessary to assume an organizational role». Det dreier seg altså både om sosiale og mer arbeidsrelaterte egenskaper. For en rekrutt vil sosialiseringen dreie seg om både forholdet til medrekruttene og lederne i tillegg til de praktiske oppgavene, slik som for eksempel sanitet og vasking. Sosialisering innebærer en læring av et kulturelt perspektiv, et perspektiv som gjør det lettere for den ansatte å takle både vanlige og uvanlige hendelser på arbeidsplassen. Et viktig poeng her er ordet *prosess*. Organisasjonssosialiseringen er ikke noe som skjer plutselig – der og da. Det er en utvikling over tid. Prosessen kjennetegnes som en læringsprosess, som varer fra en person blir ansatt i en organisasjon og til denne personen er å betrakte som et fullverdig medlem av organisasjonen (Jakobsen, 2003:23).

For at en rekrutt skal bli sosialisert inn i Garden, må han altså tilegne seg de nødvendige kunnskapene og ferdighetene som kreves for å bli et etablert medlem. Det vil variere hvor lang tid denne sosialiseringsperioden varer. Jakobsen (2003:47) hevder det avhenger av den nyansatte og organisasjonen (hvilke type arbeid og hva som kjennetegner organisasjonen), og at det kan ta fra seks måneder og helt opp til to år. Rekruttperioden jeg undersøkte varer kun i underkant av tre måneder. Den første perioden i en ny organisasjon eller institusjon vil ofte være preget av usikkerhet, da det tar tid før man vet hva som er riktig atferd. Desto mer ukjent den nye situasjonen er, desto viktigere blir sosialiseringen (Van Maanen & Schein, 1979:8–9). Dessuten antas det at den nyansattes første tid i bedriften har stor innvirkning på senere atferd og prestasjoner (Wanous, 1980).

### **2.2.1 Stadiemodell**

Som jeg allerede har vært inne på, består sosialiseringsprosessen av flere ulike trinn, eller stadier. Dette var også utgangspunktet for Daniel Charles Feldman da han utviklet sin stadiemodell av organisasjonssosialisering (Feldman, 1976; Feldman, 1988). Modellen legger vekt på at sosialiseringen kan ha ulike kjennetegn, ut fra hvor i prosessen personen befinner seg. Den nyansatte, som i min studie er rekrutten, regnes som et etablert medlem når alle de tre stadiene er fullført. I analysedelen av min oppgave vil jeg benytte meg av disse stadiene

for å undersøke hvordan rekruttens situasjon er i de ulike tidsperiodene og om det er noe som avviker fra Feldmans beskrivelse. De tre stadiene er:

1. *Getting in*. Hva som skjer *før* første arbeidsdag.
2. *Breaking in*. Hvordan den første perioden er.
3. *Settling in*. Den nyansatte blir et etablert medlem.

Som regel vil man gjøre en del undersøkelser av sin nye arbeidsplass allerede før man begynner. Man forsøker å finne ut av hva som gjøres, hvordan det gjøres og hvem som gjør det. Dette «getting in»-stadiet er ofte et resultat av rekrutteringsprosessen og bakgrunnsinformasjon den nyansatte har fått fra diverse kilder (Feldman, 1988:75). Slik utvikler den nyansatte visse forventninger til sin nye arbeidsplass. Mange vil forandre sin atferd, verdier og holdninger ut ifra hva de forventer av sin nye jobb (Van Maanen, referert i Feldman, 1988). 19-åringen som snart skal inn i Garden, begynner kanskje å trene litt mer for å forberede seg på de fysiske anstrengelsene som kommer. Dessuten vil den nyansattes bakgrunn og kunnskap, i tillegg til organisasjonens «ansikt utad», påvirke de forventningene den nyansatte har til sin nye arbeidsplass. Hva rekrutten har gjort før og hvordan Garden markedsfører seg selv, påvirker sosialiseringen. Fordi den nyansatte vil finne ut om informasjonen hun har fått er korrekt eller ikke, er organisasjonen best tjent med å gi et realistisk bilde av organisasjonen og jobben. Hvilke forventninger en nyansatt har, vil bli tatt med videre i sosialiseringsprosessen, og er således svært viktig (Feldman, 1988).

Den andre fasen kalles for «breaking in» og begynner når den nyansatte har startet arbeidet i sin nye organisasjon. I min analyse begynner dermed dette stadiet når rekrutten har kommet inn på Terningmoen. En viktig del av dette stadiet blir da naturligvis å tilegne seg de ferdigheter og kunnskaper som skal til for å løse arbeidsoppgavene man er satt til å gjøre. De forventningene den nyansatte kom inn med, vil bli justert, siden den nyansatte finner ut av hvordan organisasjonen virkelig er. Samtidig er denne perioden preget av forholdet til de andreansatte. Rekrutten må lære seg å håndtere konflikter mellom privat- og arbeidsliv, rollekonflikt, rolledefinisjon, lære arbeidsoppgavene og etablere mellommenneskelige relasjoner. Feldman hevder denne perioden varer i tre til fire måneder, ut ifra kompleksiteten på arbeidet (Feldman, 1988:75).

Den tredje og siste fasen omtaler Feldman (1988) som «settling in», og den starter rundt den tredje eller fjerde måneden. Fasen avsluttes etter seks til sju måneder. Nå har den nyansatte skaffet seg den kunnskapen og erfaringen som kreves for å løse arbeidsoppgavene, samtidig som han er kjent med sin egen rolle. Organisasjonens normer er internalisert, og den nyansatte er kjent med aksepterte og forventede holdninger, atferd og verdier. Den nyansatte er etablert – ungdommen har blitt soldat. Det markeres ofte med en symbolsk hendelse eller en overgangsrite, for eksempel lønnsforhøyelse, ny tittel eller forfremmelse (Feldman, 1988:75–79).

Til tross for dens popularitet, har Feldmans teori også møtt kritikk. Hovedinnvendingen mot denne, og andre slike stadiemodeller, er hovedsakelig at de fokuserer for lite på individet. De tar for lite hensyn til at de nyansatte kan reagere ulikt og har ulik bakgrunn. I tillegg er det vanskelig å skille mellom de ulike periodene da de vil overlappe hverandre. Dette har Feldman selv tatt hensyn til, og omtaler en slik overlapping som en «multiple socialization process» (Feldman, 1988:78). Der blant andre Feldman (1988) deler sosialisering prosessen opp i nokså konkrete faser, velger Van Maanen og Schein (1979) å se sosialisering som en læringsprosess, uten en like tydelig avslutning. Hele karrieren i organisasjonen vil kunne bli karakterisert som en sosialisering prosess. Organisasjonssosialisering er allestedsnærværende, vedvarende og alltid problematisk (Van Maanen & Schein, 1979:6–7). Samtidig gir forfatterne eksempel på en typisk utvikling for en nyansatt i en hierarkisk organisasjon. Man går fra å være en utenforstående, til en nybegynner, til en assistent, til en som deltar i det sosiale, før man til slutt blir godtatt som et fullverdig medlem (Van Maanen & Schein, 1979:21).

## **2.3 Seks sosialisering prosesser**

I et forsøk på å forstå organisasjonssosialisering på en bedre måte, deler Van Maanen og Schein (1979) opp sosialiseringen i seks ulike prosesser. Deres utgangspunkt er at ulike organisasjonssosialisering gir ulike responser. Noen prosesser øker sannsynligheten for innovative ansatte, mens andre gir større sjanse for konform rolleatferd. Van Maanen og Schein ønsker å øke bevisstheten rundt dette. Teorien vil altså kunne hjelpe meg til å svare på hvordan strukturen og tiltakene påvirker rekruttenes sosialisering, samtidig som den kan være med på å beskrive Gardens organisasjonskultur. Deres teori må forstås som en typologi hvor prosessene ikke nødvendigvis er valgt ut av ledelsen, de kan også være konsekvenser av

ubevisste valg, enten fra ledelsen eller organisasjonen som helhet. Van Maanen og Schein hevder deres beskrivelser kan brukes på alle situasjoner der individuelle karrierer spilles ut, og deres variabler er ikke begrenset til noen spesiell type av organisasjon (Van Maanen & Schein, 1979:35). Selv om det er seks ulike prosesser, må de likevel ses i sammenheng med hverandre. En nykommer vil ofte møte alle disse prosessene samtidig. De seks er: **(I)** kollektive kontra individuelle sosialiseringprosesser, **(II)** formelle kontra individuelle sosialiseringprosesser, **(III)** sekvensielle kontra tilfeldige steg i sosialiseringprosessen, **(IV)** faste kontra variable sosialiseringprosesser, **(V)** serielle kontra atskilte sosialiseringprosesser og **(VI)** beholdende kontra avvisende sosialiseringprosesser.

### **2.3.1 Kollektive kontra individuelle sosialiseringprosesser**

Van Maanen og Scheins (1979:38–39) første skille går mellom *kollektiv* og *individuell* sosialisering. Den kollektive sosialiseringen består av at man setter sammen en gruppe av nye personer og gir dem felles erfaring. Forfatterne trekker blant annet fram rekruttskolen i militæret som et eksempel. Den individuelle motparten består av at hver enkelt nyansatt får en unik og individuell erfaring.

Den kollektive sosialiseringen gir økt sannsynlighet for at de nyansatte utvikler en konform rolleatferd. Det betyr at den nyansatte ikke endrer rollen, men fortsetter slik «det alltid har blitt gjort her». Wheeler (referert i Van Maanen & Schein, 1979) sammenligner forskjellen mellom kollektiv og individuell sosialisering med forskjellen på masseproduksjon og håndlagde produkter. Ved kollektiv sosialisering blir resultatet likt og det er en relativt billig ordning. En individuell sosialisering vil gi sosialiseringssagenten større påvirkningskraft, og det vil bli et særegent «produkt». Den nyansatte kan i større grad bli sosialisert inn slik det er ønsket, siden man har større kontroll over han. En kollektiv sosialisering prosess øker sjansen for at personene vil ligne på hverandre, og at deres kvaliteter og holdninger vil være i overensstemmelse med resten av gruppen. Deres tanker, følelser og handlinger vil i stor grad være felles. På denne måten sosialiserer individene også hverandre. Denne kollektive sosialiseringen innenfor gruppen vil kunne føre til at gruppen blir en subgruppe, med egne verdier og diskurs, som skiller seg fra andre deler av organisasjonen.

Den individuelle sosialiseringen brukes helst til å forme individene til å fylle komplekse roller. Den kollektive sosialiseringprosessen er ofte mindre ressurskrevende, både i tid og

penger, ofte fordi det ikke trengs å ta hensyn til hvert enkelt individ. Hvis en gruppe nyansatte sosialiseres sammen, hevdes det at det er større sannsynlighet for «opprør», fordi avstanden til de etablerte sosialiseringssagentene er større, og fordi det er vanskeligere å kontrollere en hel gjeng.

### **2.3.2 Formelle kontra uformelle sosialiseringprosesser**

Forskjellen på *formell* og *uformell* sosialisering er at nyansatte i førstnevnte blir mer eller mindre atskilt fra etablerte organisasjonsmedlemmer. Den, eller de, nye følger et skreddersydd opplegg, skapt for å sosialisere inn nye personer. Av eksempler nevnes det blant annet politiskoler. På motsatt side står uformelle sosialiseringprosesser. Her fokuseres det ikke på den spesielle rollen til den nyansatte, og han blir ikke skilt fra de etablerte organisasjonsmedlemmene.

Formelle sosialiseringprosesser blir ofte brukt der det er viktig for organisasjonen at de nyansatte lærer seg de «riktige» verdiene og den «riktige» atferden. Her fokuseres det mer på holdning enn handling. Den formelle sosialiseringen gir størst sjans for konform rolleatferd fordi personene får klare instruksjoner om hvordan ting skal gjøres. Den formelle opplæringen vil øke sjansen for at den nyansatte aksepterer definisjonen av sin rolle i organisasjonen slik den blir presentert for han, spesielt i kombinasjon med den kollektiv sosialiseringstaktikken. Den uformelle prosessen vil gi større variasjon, da den nyansatte i større grad blir eksponert for kollegenes holdning og atferd. Dette vil kunne gi mer ekstreme resultater, både ved at de kan bli svært konforme eller svært innovative. Kollegenes handling vil være utslagsgivende. Det hele kan minne litt om en «la det skure»-holdning, hvor den nyansatte sosialiserer og lærer gjennom prøving og feiling.

I organisasjoner hvor nykommere sosialiseres gjennom en formell prosess, argumenteres det for at det er større sannsynlighet for hierarki, der den nyansatte skal inn i en ny status eller rang i organisasjonen. Det er også et trykghetsaspekt ved den formelle sosialiseringen, og ordningen finnes dermed oftere der hvor arbeidet involverer høy risiko for nykommeren og personene rundt. Det vil være eksempler på at en nyansatt først kan starte med en formell utdanning, for at den uformelle læringen kommer når det mest grunnleggende er på plass.

### **2.3.3 Sekvensielle kontra tilfeldige steg i sosialiseringsprosessen**

Den *sekvensielle* sosialiseringsprosessen består av klare steg, hvor organisasjonen har definert hva det nye medlemmet må gjennom før han får en spesiell rolle. For å nå nivå fire, må man ha vært gjennom nivå tre. *Tilfeldig* sosialisering derimot, består av ukjente steg som kan være i stadig forandring. Veien mot legestillingen kan ses på som en sekvensiell prosess, mens veien mot styreformann-stillingen ikke nødvendigvis er like rigid og klar.

De ulike «nivåene» av sosialiseringen kan bestå av ulike sosialiseringsagenter. Disse personene kan ha svært ulik tilnærming til jobben og mot de nyansatte. Dette vil de nyansatte kunne merke, og til og med utnytte ved å sette agentene opp mot hverandre. Selv om dette er mer typisk for den sekvensielle prosessen, utelukker ikke Van Maanen og Schein at dette også kan oppstå i den tilfeldige sosialiseringsprosessen. Rollen i enden av den tilfeldige sosialiseringsprosessen er ikke like klar som i den sekvensielle prosessen. Organisasjonsmedlemmene blir eksponert for ulike syn og persepsjoner av rollen, og responsen vil således variere og potensielt skape nye roller og prosesser. I den sekvensielle prosessen hevdes det at sosialiseringsagentene mer eller mindre bevisst skjuler de neste stegene i sosialiseringsprosessen. Hvis de nyansatte føler at fremtiden er lys, vil de være mer samarbeidsvillige.

Et sekvensielt løp vil oftere bli funnet i hierarkiske system enn prosessen med tilfeldige steg. Høyere nivåer i hierarkiet ikke kan bli fylt opp før de lavere er besatt, og hierarkier bruker derfor denne prosessen for å ha en legitim grunn til å distribuere autoritet. Desto flere nivåer lagt bak seg, desto mer autoritet får man. Den sekvensielle prosessen, med sine faste steg, skaper større sannsynlighet for konform rolleatferd, først og fremst fordi det er klare forventninger til hva nyansatte skal igjennom før han går videre. Man blir «låst» inni et program. Desto klarere en rolle er, desto klarere vil veien dit bli. Et selskap som ønsker å ha innovative ledere, vil derfor komme best ut av en tilfeldig sosialiseringsprosess, siden det da ikke er spesielle regler som må følges.

### **2.3.4 Faste kontra variable sosialiseringsprosesser**

Der den *faste* sosialiseringsprosessen gir den nyansatte informasjon om hvor lang tid det tar før neste fase begynner, har de nyansatte med *variable* sosialiseringsprosesser få holdepunkter hva framtiden angår. Det dreier seg om hvorvidt de personene som er involvert i



sosialiseringen har en timeplan, eller et tidsperspektiv å forholde seg til. Gruppesolidariteten blant medarbeiderne kan bli truet når de ikke vet hvor lang tid ting tar. Det blir en konkurranse om roller som gjør at lojaliteten og solidariteten blant personene på likt nivå blir satt på prøve.

For å få fornyende responser er man best tjent med en fast sosialisering, mener Van Maanen og Schein. Er konformitet å foretrekke bør man velge en variabel sosialiseringsprosess. Årsaken dreier seg om trygghet og at den variable prosessen gjør den nyansatte usikker. Når det nye medlemmet ikke vet hva som skjer i framtiden, blir han usikker og søker mot trygghet og konformitet. Hvis du som sjef ikke ønsker gruppesolidaritet, hevder Van Maanen og Schein at du skal satse på en variabel sosialiseringsprosess. Dette er nemlig en meget kraftig motgift mot gruppesolidaritet fordi de nyansatte føler de må konkurrere med hverandre.

De fleste bedriftsorganisasjoner er preget av variable sosialiseringsprosesser, da det er flere faktorer bedriften ikke kan kontrollere som påvirker hvor bedriften trenger personell. Samtidig kan dette være frustrerende for den nyansatte, da sjefen kun forklarer at han vil få sjansen når han er klar for det. Der det likevel er slike faste sosialiseringsprosesser, er det ofte fordi de er hierarkiske. I mange organisasjoner er det slik at man nærmest er garantert et opprykk etter en viss tid, enten i form av stilling, lønn eller ansvar. Dette vil kunne være et problem, siden ikke alle lærer like fort.

### **2.3.5 Serielle kontra atskilte sosialiseringsprosesser**

Når en nyansatt person kommer inn i organisasjonen, vil hun ofte bli lært opp av en eller flere erfarne organisasjonsmedlemmer. Denne prosessen er preget av *rollemodeller* og kalles for en *seriell* sosialiseringsprosess. Gjennom å følge etablerte medlemmer, vil den nye bli lært opp i hva som gjøres, og ikke minst hvordan arbeidet blir gjort. Det motsatte er *atskilte* sosialiseringsprosesser, der nye medlemmer ikke følger i noens fotspor, men lager sin egen vei. Dette er enten fordi det ikke eksisterer etablerte organisasjonsmedlemmer, eller fordi de nyansatte ikke har kontakt med dem.

En rollemodell vil gi den nyansatte større trygghet, i en ellers usikker hverdag. I tillegg vil det kunne bidra til at man raskere kommer inn i organisasjonskulturen. Samtidig vil det kunne føre til konformitet ved at verdier videreføres. Gjør man slik det «alltid» har blitt gjort, vil

organisasjonsutviklingen kunne stagnere. Videre vil dette øke sannsynligheten for gruppetenkning. Antall rollemodeller vil også kunne være avgjørende for hvordan den nyansatte reagerer og sosialiseres. Hvis det kun er snakk om én eller et fåtall sosialiseringssagenter, er mulighetene for at den nyansatte skal bli innovativ relativt liten. Hvis det derimot er snakk om flere personer, vil den nyansatte kunne «plukke ut» det hun mener fungerer best. Den atskilte sosialiseringssprosessen vil heller ikke være uten negative konsekvenser. Ved at den nyansatte mer eller mindre må klare seg for seg selv, er det en fare for forvirring og komplikasjoner knyttet til feil og usikkerhet.

Atskilte sosialiseringssprosesser vil kunne føre til forvirring, men konsekvensen vil også kunne bli nytenkning og originale løsninger. I ekstreme tilfeller vil hele organisasjoner løsrive seg fra den serielle prosessen for å satse på den atskilte, og hele organisasjonen blir «revolusjonert». En seriell sosialisering finnes ofte i hierarkiske organisasjoner, som krever at nye organisasjonsmedlemmer lærer seg spesielle ferdigheter, verdier og holdninger. De atskillende prosessene finnes der organisasjonens funksjon og hierarki ikke krever en slik kontinuitet.

### **2.3.6 Beholdende kontra avvisende sosialiseringssprosesser**

En *beholdende* sosialiseringssprosess består av at organisasjonen ønsker å nyttiggjøre seg, synliggjøre og styrke de egenskapene, verdiene og holdningene den nyansatte innehar før ansettelse. Det er en stor grad av tillit knyttet til den nyansattes bakgrunn, og en tro på at det vil tjene organisasjonen. «Vi vil ha deg sånn du er». Prosessen forsøker å gjøre inngangen inn i organisasjonen så myk og uproblematisk som mulig. På den andre siden finner vi den *avvisende* sosialiseringssprosessen. Her vil organisasjonen forandre den nyansattes personlige kjennetegn og forsøke å internalisere organisasjonens egne verdier og kultur. Organisasjonen kritiserer den nyansattes tidligere erfaringer, kompetanse og handlinger, og lar den nyansatte gjøre den såkalte «drittjobben». Mange organisasjoner gir oppgaver designet for å forme den nyansatte slik de vil ha han. I ekstreme tilfeller blir de nyansatte tvungne til å avstå fra noen typer atferd, tvungne til å nedverdige seg selv foran andre og må følge et rigid sett av regler og reguleringer

En avvisende sosialiseringssprosess vil mest sannsynlig føre til en konform atferd, da prosessene fører til at deltakerne har de «korrekte» verdiene. En måte å gjøre dette på, er å

isolere de nyansatte fra andre og gi dem tester. Slik blir den nyansatte lettere et akseptert medlem av organisasjonen. Denne prosessen gjør at organisasjonen i større grad klarer å kontrollere den nyansattes verdier. En beholdende sosialisering prosess vil gi økt sannsynlighet for fornyende og originale medarbeidere, selv om det også er en risiko for at dette ikke vil fungere.

### **2.3.7 En litt for enkel forklaring?**

Van Maanen og Schein (1979:35) proklamerer selv at deres modell er så generell at den kan benyttes på alle organisasjoner, så lenge det er individer som skal sosialiseres. Den bastante enten/eller-beskrivelsen av modellen er ryddig og oversiktlig samtidig som den gir en klar beskrivelse av prosesser og konsekvenser. Kanskje *for* klar. Beskrivelsen av teknikkene og prosessene kritiseres for å være for enkel (Jakobsen, 2003). Å utelukke at ulike individer og ulike organisasjoner reagerer ulikt, vil lett kunne tenkes å være en forenkling av virkeligheten. En 60 år gammel, tidligere landbruksminister vil vel sosialiseres ulikt inn i sin nye PR-jobb, enn 19-åringen gjør inn i rekrutten? Van Maanen og Schein adresserer selv dette problemet, og oppfordrer til å være kritiske i bruken av teorien.

I Van Maanen og Scheins skille mellom konforme og innovative nyansatte fremstår sistnevnte som det mest attraktive. Slik vil det likevel ikke alltid være. Selv om man i større grad føyer seg inn i rekken, vil det også kunne ha positive sider ved seg, både ved lavere jobb-tvetydighet, færre rollekonflikter og et større ønske om å bli på arbeidsplassen (Mignery, Rubin & Gorden, referert i Jakobsen, 2003). Dette vil videre kunne føre til høyere arbeidstilfredshet, lojalitet, mindre stress og høyere grad av identifisering med arbeidsplassen (Laker & Steggy, referert i Jakobsen, 2003).

Samtidig *er* det faktiske ulemper ved denne konformiteten. Når den nyansatte ukritisk sosialiseres inn i den eksisterende kulturen, vil ikke rolleatferden i organisasjonen utvikles i stor grad (Jakobsen, 2003:42). Slik vil organisasjonen kunne forvitte. Den nyansattes personlige egenskaper og forutsetninger vil således kunne bli avgjørende. Ulike opplevelser av rollekonflikt, stress og utrygghet vil påvirke om en institusjonalisert eller individualisert sosialisering prosess er mest gunstig.

For at en teori skal få gjennomslagskraft og legitimitet, er den avhengig av å ha empiriske bevis som gir den troverdighet. Van Maanen og Scheins teori har blitt kritisert for akkurat dette – det er for få empiriske forskningsresultater som støtter opp om teorien (Jakobsen, 2003:43). Også dette adresserer Van Maanen og Schein (1979:37), og hevder at teorien faktisk er basert på empiri, men ikke nødvendigvis nok. Derfor oppfordres andre til å teste deres teori. Det er viktig å være klar over teoriens utgangspunkt – både fordelene og begrensningene. Teorien er svært generell, og det gjør den vanskelig å teste. Av samme grunn kan den ikke bekreftes, men heller ikke motbevises. Dette er ingen total teori med klare fasitsvar, men det er et verktøy for å bedre forstå organisasjonssosialisering. I denne oppgaven vil den brukes for å forstå hvordan strukturen og kulturen i Forsvaret er med på å forme rekruttene. Til tross for eventuelle svakheter ved teorien, er den fortsatt en sentral teori innenfor organisasjonssosialisering. «Det er enighet blant sentrale forskere innenfor organisasjonssosialisering om at de seks sosialiseringstaktikkene er viktige, og spesielt er bevisstheten rundt dem viktig» (Jakobsen, 2003:44–45).

## 2.4 Totale institusjoner

Som norsk ungdom på 2010-tallet er vi godt vant til frihet. Vi kan stort sett gjøre som vi vil, når vi vil. Slik er det ikke i hva Erving Goffman beskriver som *totale institusjoner* (1961). Gjennom sine beskrivelser ønsker Goffman å si noe generelt om slike institusjoner, hva som kjennetegner dem og hvilke konsekvenser det får for personene involvert. Selv om han tok utgangspunkt i et psykiatrisk sykehus, nevner Goffman også rekruttskoler og militærbrakker som eksempler på slike institusjoner (Goffman 1961:15). For selv om ikke en rekruttskole i Norge anno 2013 er like total som et psykiatrisk sykehus rundt 1960, er det likhetstrekk. Blant annet er begge byråkratiske og formelt administrert, noe Davies (1989) presiserer er blant de viktigste forutsetningene for en total institusjon. Jeg ønsket å benytte meg av Goffmans teori og begrepsapparat først og fremst ut ifra en teori om at samspillet og forholdet mellom lederne og rekruttene på Terningmoen kan sammenlignes med hans beskrivelser. Slik vil Goffmans analyser kunne brukes for å fortelle noe om hvordan rekrutter sosialiseres inn i Garden.

Goffman (1961:2) definerer en total institusjon som et bosted eller en arbeidsplass der flere individer i lik situasjon lever sitt liv isolert fra storsamfunnet for en lengre tid. De totale institusjonene skiller seg fra andre organisasjoner ved at de er en sosial hybrid som delvis

dreier seg om bosted, delvis om formell organisering. Fængsler og psykiatriske sykehus nevnes som kroneksempler på totale institusjoner. Goffman (1961:4–5) presenterer videre fem grupperinger av totale institusjoner, hvor den fjerde ligner mest på en rekruttskole, nemlig den totale institusjonen som tilsynelatende ble skapt for å skape bedre arbeidsforhold, slik som militærbrakker, arbeidsleirer eller kostskoler. Selv om Goffman relativt detaljert beskriver de totale institusjonene, er det viktig å ha i bakhodet at det han beskriver ikke vil gjelde for alle institusjonene; han forsøker å beskrive en idealtipe (Goffman, 1961:4–5).

Den totale institusjonen bryter med det vi vanligvis ser i det tradisjonelle samfunnet, at vi sover, spiller og arbeider på tre forskjellige steder, med ulike personer, under ulik autoritet og uten en rasjonell plan for det hele. I den totale institusjonen skjer dette på samme sted (Goffman, 1961:5–6). Når personene stort sett alltid er sammen, blir det lettere å ha kontroll over disse, samtidig som gruppelemmene kan overvåke hverandre. Det er to overordnede grupper i den totale institusjonen: de innsatte og den mindre gruppen ansatte som skal overvåke disse. I min studie vil de innsatte svare til rekruttene, mens de ansatte er lederne på ulikt nivå. Det er viktig å merke seg at uttrykket «innsatt» ikke svarer til «fange». Den såpass kritiske ordbruken er likevel interessant da den konkretiserer Goffmans skepsis til institusjonene. Innsatte og ansatte har en tendens til å se på hverandre på samme måte i alle de ulike totale institusjonene. De ansatte ser på de innsatte som bitre, hemmelighetsfulle og upålitelige, mens de innsatte ser på de ansatte som nedlatende, slemme og hensynsløse. Kommunikasjonen mellom de to er også spesiell, først og fremst fordi de to gruppene ikke prater så mye sammen. De innsatte er ofte ekskludert fra å vite om hva som kommer til å skje. Mangelen på kontakt mellom de to leddene, fører til at de antagonistiske stereotypiene forblir og forsterkes. Og hvis du er misfornøyd med disse stereotypiene og livet i den totale institusjonen, har du et problem. Det er ofte vanskelig å komme seg ut. Det er barrierer, også rent fysisk. Totale institusjoner er ofte skilt fra omverdenen ved låste dører, høye murer, store skoger, sjøer eller lignende (Goffman, 1961).

Når en innsatt kommer inn i den totale institusjonen, vil hans hverdag forandres. Den nye mister umiddelbart de fordelene han hadde med seg «hjemmefra». Det er snakk om en ny «moralkarriere», en karriere som ofte starter ubevisst (Goffman, 1961:14). Nytt språk og ny atferd må læres. Den nye innsatte må forholde seg til nye signifikante andre (Mead, 1934). Når han etter hvert har kommet bort fra det gamle og kjente, skjer det etter hvert en rolledistansering, der noen bryter med tidligere roller og finner nye i den totale institusjonen

(Goffman, 1961). Samtidig kommer man ikke inn i den totale institusjonen helt fri for historie. De nyinnsatte er preget av den kulturen de har levd tidligere. Denne kulturen blir ikke byttet ut med en institusjonskultur, det er snakk om en mer begrenset assimilering. Totale institusjoner er ikke ute etter en kulturell seier (Goffman, 1961:13). Dersom det likevel skjer en kulturell endring, kan dette være fordi de innsatte mister de kulturelle ferdighetene som hører til livet utenfor institusjonen.

Den første tiden i den totale institusjonen vil normalt være den mest krevende (Goffman, 1961:19). Det er ofte visse opptakskrav man må gjennom, hvor ansatte, innsatte eller begge ønsker de nye «velkommen» ved å presisere hvordan situasjonen er fra nå av. En del av denne overgangsriten vil kunne være å få tilnavn, som for eksempel «ferskt kjøtt» eller «gutt». Det dannes et statushierarki, hvor den nyinnsatte er langt nede. Den innsatte får utdelt uniform, som viser at hans rolle er forandret – han er nå institusjonens eiendom. I tillegg hevder Goffman at det at man alltid må be om lov for å gjøre noe, enten dette er å få gå på do eller ta en telefon, etablerer et skille. Det samme gjør bruken av straff og nedverdiggelse av innsatte. Det dreier seg om såkalt «public shaming», hvor avstraffelsen, enten dette er slag, armhevninger eller reprimande, skjer foran andre. Et viktig kjennetegn ved totale institusjoner er at levesettet skal være formelt administrert. Dette kravet gjør blant annet at familier som bor på gård, ikke kan anses som personer som lever i totale institusjoner. Behandlingen av menneskene i en total institusjon krever et byråkrati. I dette byråkratiet er sosial mobilitet svært begrenset (Goffman, 1961:7).

Selv om Goffmans bok om de totale institusjonene står som en klassiker, selv over 50 år etter at den ble publisert, er den også kritisert. Kritikken dreier seg i all hovedsak om to sider ved Goffmans beskrivelse. Den første handler om generaliserbarheten (Weinstein, 1982). Goffman selv gjorde sine undersøkelser på et psykiatrisk sykehus i USA. Likevel generaliserer han, basert på egne observasjoner og andres studier, de samme beskrivelsene til å gjelde for blant annet rekruttskoler. Han tar ikke nok hensyn til forskjellene, hevdes det. Den andre delen dreier seg om at beskrivelsen av de totale institusjonene er for negative. Det er ikke en ensidig ydmykelse og en tvunget forandring, slik Goffman forklarer det, men heller en nødvendig forandring. De innsatte er ikke like kritiske til behandlingen som det Goffman hevder (Weinstein, 1982).

De fleste studier konkluderer altså med at sosialisering må ses på som en prosess, heller enn noe som skjer der og da (Jakobsen, 2003; Van Maanen & Schein, 1979; Feldman, 1988). For å forstå hvordan rekrutter sosialiseres inn i Forsvaret, er man nødt til å følge rekruttene over tid. Enkelte teorier fokuserer på at det er ulike stadier av denne sosialiseringen (Feldman, 1988), mens andre fokuserer mer på hvilke konsekvenser den får (Van Maanen & Schein, 1979). Det er argumenter for at en sterk organisasjonskultur både kan være positiv og negativ for organisasjonen. Likheter og uniformitet kan føre til trygghet, samtidig som det også kan føre til gruppetekning og stagnasjon (Van Maanen & Schein, 1979, Soeters et al., 2003). Erving Goffmans fremstilling av totale institusjoner (1961) beskriver hva som skjer når deltakerne jobber, spiser, hviler og sover på samme sted og under samme autoritet. Siden dette også er tilfellet på Terningmoen leir, vil Goffmans beskrivelser kunne bli brukt for å forstå samspillet og sosialiseringen bedre.

## **2.5 Militærkultur og mangfold**

Utover 1990-tallet ble krig og strid fjernere og fjernere fra Norges grenser. Dette påvirket også Forsvaret. Den uniformerte delen av Forsvaret sammenligner seg i større grad med andre, sivile arbeidstakere (Johnsen & Lunde, 2011; Børresen et al., 2004:348). Det er ikke dermed sagt at de militære særegenhetene er forsvunne. Forsvaret er fortsatt en spesiell organisasjon med fokus på historie og tradisjon. Som vi allerede har vært inne på, vil ulike organisasjoner ha ulike organisasjonskulturer. Det som derimot er likt for alle, er at kulturen vil påvirke hva som skjer, og ikke minst *hvordan* det skjer. Ved å gå nærmere inn på tidligere undersøkelser av militærkulturen, ønsker jeg å få et bedre bilde av hva som foregår i Forsvaret og i Gardn. Den sosiologiske forskningen på det militære har utviklet seg til å bli relativt stort internasjonalt, kanskje spesielt i USA. I Norge er disiplinen fortsatt ganske liten. I løpet av de siste årene har det likevel kommet flere bidrag, også fra norske samfunnsforskere, som ønsker å beskrive og forklare deler av denne spesielle delen av norsk organisasjonshistorie. Noe av det mest spesielle ved det militære og deres medlemmer er tilknytningen. De kan ofte sies å leve et «militært liv» (Soeters et al., 2003). De ansatte må være forberedt på mye flytting, og mye av deres arbeid blir ofte gjort isolert fra andre og sivile deler av samfunnet. I tillegg hevdes det at militære organisasjoner er «grådige institusjoner» når de krever mye av sitt personell. Å være tilgjengelig 24 timer i døgnet er ikke uvanlig for noen avdelinger og personer (Soeters et al., 2003:237).

Denne tilgjengeligheten er noe av hva Tom Skauge (2002) beskriver i sin avhandling «Den tenkende soldat?». Hovedpoenget har likevel vært å undersøke om den norske verneplikten bidrar til sivil kontroll av militæret. Doktoravhandlingen konkluderer med at offiserens påvirkning av soldatene er begrenset og at soldatene får mindre tillit til offiserene i løpet av førstegangstjenesten. Skauge gjør ingen klare funn på at verneplikten bidrar til en demokratisk styring av militæret. Han hevder videre at soldatene er individualister som selv velger om de vil la seg prege av de militære tenkemåtene (Skauge, 2002). Per H. Butenschøns «skyldig lydighet: en bok om soldaters verden» (1974) er ingen sosiologisk avhandling, men den er likevel sosiologisk interessant. Bokas første kapittel er en beskrivelse av hvordan det er å være soldat på en rekruttskole på begynnelsen av 70-tallet, gjengitt som grove dagboksnotater.

Seks senger og seks metallskap, et bord og seks stoler, et stativ med plass til seks geværer. To vinduer ut mot regnvåt svart oppstillingsplass. En uryddig bunke blader på bordet, "Lek", "Kriminal-journalen" og western-serier, og et par velbrukte Morgan Kane. Fem gutter gnir søvnen ut av øynene, stolprer rundt på det kalde gulvet, småbanner og smeller med knirkende skapdører for å trekke ut dagens stive klær. En sersjant river opp døren og tordner sistemann våken. "Hei, se å få deg opp, din latslusk!" brøler han og sparker i metallkøyen (Butenschøn, 1974:18).

Butenschøn omtaler lydighet, disiplin, maskulinitet og konkurranse-mentalitet som Forsvarets kjerneverdier. Utover i boken beskriver han denne autoriteten og disiplinen, og hvorfor han etter hvert nekter å følge ordre og hvilke konsekvenser det får. Groth og Ulrichs bok *Medaljens bakside: En rapport fra en rekruttskole* fra 1970 har svært mange likhetstrekk med Butenschøns historie. Også Groth og Ulrich tar utgangspunkt i sine egne erfaringer, og forteller om en militærkultur preget av disiplin og autoritære befal. Både Groth og Ulrich (1970) og Butenschøn (1974) ønsker mer medbestemmelse og ytringsfrihet. Dette må selvsagt ses i forbindelse med tiden bøkene ble skrevet i.

Det er hva meg bekjent ingen norske studier om hvordan soldater sosialiseres inn i Forsvaret. Derimot er det flere studier fra USA, blant annet en studie av psykologen Peter G. Bourne basert på undersøkelser fra en rekruttskole i 1965. Utgangspunktet har først og fremst vært å undersøke stressnivået hos rekruttene, men studien er samtidig inne på flere sosialiseringsmekanismer, og konsekvensene disse har for rekruttene. Studien følger en tropp i ni uker, og i tillegg til observasjonen intervjues rekruttene ved start og mot slutten (Bourne,



1967). Metoden er med andre ord helt lik hva jeg har gjort i min studie. Jeg vil benytte meg av denne studien som en referanse, hvor jeg gjennom kapittel seks sammenligner mine funn med de gjort av Bourne i USA for nesten femti år siden. Bourne deler opp rekruttskolen i fire perioder. Den første perioden omtales som «the period of environmental shock», og er preget av at rekrutten går inn i et miljø som skiller seg fra alt han har opplevd før. Rekrutten blir fratatt mange av de sivile godene og fordelene han tidligere har tatt for gitt, men det aller verste er at han ikke klarer å slappe av. For mange rekrutter overstiger angstnivået alt de tidligere har opplevd. En av hovedårsakene til dette angstnivået er at rekruttene på forhånd har forventninger om at tjenesten er forferdelig tøff og krevende.

Entering the Army is probably the most acutely shocking event that they have ever experienced. It also represents the most destructive threat to their adaptive capacity that they have ever had to endure. From the start, the stunned, frightened behavior of the men in this situation bears a striking resemblance to that seen in physical disaster situations such as bombing raids, fires, or earthquakes (Bourne, 1967:189).

Den andre perioden omtales som «period of engagement», og begynner etter en drøy uke på rekruttskolen. Nå er det ikke lenger så mye administrativt arbeid, og soldatarbeidet har startet. Bourne hevder at dette, i tillegg til uniformen, gjør at angstnivået hos rekruttene dempes markant fordi de har begynt å føle seg som soldater. Etter tre-fire uker på rekruttskolen begynner ungdommene å jobbe mye med våpenet, og denne perioden kalles «the period of attainment». Rekruttene får her tilbakemelding på sine skyteferdigheter, og dette gjør at rekruttene føler seg verdsatt og at deres arbeid betyr noe. Nå har rekrutten blitt en soldat, hevder Bourne. Vi kan ut ifra dette si at sosialiseringen i rekruttskolen Bourne fulgte tok tre til fire uker. Den siste perioden kalles «the period of termination» og er preget av at rekruttskolen går mot slutten. Fra å være stressa og sinte har rekruttene begynt å fokusere på at det hele snart er over. Det er en generell konsensus om at de i denne perioden tåler alle prøvelser de blir satt på, fordi det snart er over. Den usikkerheten rekruttene tidligere følte har roet seg da de har vist at de takler tjenesten (Bourne, 1967).

I den norske artikkelsamlingen *Krigerkultur i en fredsnasjon* (Edström, Lunde & Haaland Matlary, 2009) finner vi beskrivelser av militær identitet og militær profesjonskultur. Både kapitlene skrevet av Palle Ydstebø (2009) og Janne Haaland Matlary (2009) fremhever at Forsvaret er preget av spenning, blant annet gjennom forholdet mellom samfunnets politikk og den militære profesjonen. Det er også ulike rolleforståelser knyttet til den militære

profesjonsidentiteten. Forfatterne savner en profesjonsidentitet på tvers av de militære våpengrenene og avdelingene. En annen antologi er *Uniformitet eller mangfold? Norsk militærprofesjon i endring* (Edström et al., 2010). Her rettes fokuset, som tittelen tilsier, mot militærkulturen og hvorvidt Forsvaret er preget av ensartethet eller variasjon. Redaktørene hevder at det norske Forsvaret lenge har vært preget av uniformitet, men at det etter hvert har kommet under et krysspress mellom tradisjon og modernitet. Der uniformitet er knyttet til det tradisjonelle, er den moderne normen mangfold, som også stortingsmeldinger og -proposisjoner tilstreber (se blant annet St. prp. nr. 42 (2003–2004); St. prp. nr. 73 (2011–2012); St. meld nr. 14 (2012–2013)). Dette forholdet mellom mangfold og uniformitet er også et spørsmål om funksjonalitet. Er mangfold en trussel mot den militære funksjonaliteten, eller en forutsetning for at Forsvaret skal fungere?

Under kapitlet *Teoretiske og metodiske utgangspunkter* problematiserer Edström og Lunde (2010) forholdet mellom mangfold som samfunnspolitisk norm og den militære uniformiteten. Forfatterne tar utgangspunkt i Forsvarets fellesoperative doktriner, den hyppige bruken av ordet *felles* og det ellers store fokuset på likhet i offiserskorpset. Blant annet trekkes følgende sitat fram: «verdier og holdninger som svekker vårt samhold er uakseptable». Når et slikt idealbilde blir skapt, nærmer det seg kulturell og intellektuell uniformitet. Edström og Lunde hevder at dette fungerer som en funksjonalistisk begrunnelse for uniformitet som norm (Edström & Lunde, 2010:31–32).

Mangfold innebærer en variasjon. Det menes både et kjønnsmessig, kulturelt, seksuelt, etnisk, sosialt og funksjonsmessig mangfold. En rekke militære dokumenter argumenterer for viktigheten av dette. Årsaken er først og fremst knyttet til *legitimitet og funksjonalitet* (Edström & Lunde, 2010:32). I sosialdemokratiet Norge er toleranse og likeverd blant de viktigste verdiene. Forsvaret er en del av staten og skal derfor representere det samme for å sikre legitimitet i samfunnet. Edström og Lunde kaller dette for den *etisk-normative dimensjonen* ved legitimiteten. Den andre formen for legitimitet kalles *representativitetsdimensjonen*. Forsvarets personale skal i størst mulig grad gjenspeile befolkningen ellers; de skal være et samfunnsmessig speilbilde. Det argumenteres også for at mangfold blant de ansatte gjør at Forsvaret er i bedre stand til å løse militære funksjoner og oppgaver. Som vi ser er det altså et motsetningsforhold mellom uniformitet og mangfold, der de militæroperative dokumentene fokuserer på det første, mens de politiske legger størst vekt på mangfold. Edström og Lunde (2010:32) tolker dette til at det er en spenning mellom de

politiske og militære normene. To av de største bidragene innenfor militærsosiologi støtter opp mot dette synet.

Samuel P. Huntington og Morris Janowitz er blant de mest siterte teoretikerne innenfor militærsosiologi. Huntingtons (1957) *divergensmodell* forklarer at det sivile er preget av mangfold og individualitet, mens den militære profesjonen er preget av uniformitet og orden. Slik bør det også være, da den militære institusjonen ikke kan gjøre jobben sin godt nok hvis den hele tiden må rette seg inn etter politiske beslutninger og ønsker. Det funksjonelle imperativet står over det samfunnsmessige imperativet, den militære profesjonen er uavhengig tid og rom (Edström & Lunde, 2010). Janowitz' *konvergensmodell* (1960) argumenterer for motsatt syn. Tanken om at den militære institusjonen skal avspeile ulike deler av samfunnet er hensiktsmessig, da dette gir legitimitet og bedre utgangspunkt for å gjøre en god jobb. Når mangfold i Forsvaret diskuteres i Norge, er det først og fremst i forbindelse med kvinner og kvinneandelen.

De siste årene har det vært mange studier om kvinners rolle i Forsvaret, først og fremst ut ifra et representativitetsutgangspunkt. Det er et politisk ønske om flere kvinner i Forsvaret (St. meld nr. 14 (2012–2013)), og målet er satt til 20 prosent innen 2020 (St. meld nr. 36 (2006–2007)). Årsaken til at Forsvaret sliter med å knytte til seg og beholde kvinner er komplisert, men flere studier peker på en «machokultur» (Kristiansen et al., 2010; Ellingsen et al., 2008; Harsvik, 2010; Totland, 2009). Forsvaret er mannsdominert, og det er interne prosesser i Forsvaret som bidrar til at kvinner og menn blir likere etter at de er rekruttert inn. Årsakene til dette er blant annet gjennom uniformering, felles utdanning, humor, krav og personevalueringer (St. meld nr. 14 (2012–2013)). Det foregår for tiden en debatt om hvorvidt kvinner skal inneha de samme rettighetene og pliktene til verneplikten som menn.

I mangelen på norske studier av rekrutterers sosialisering inn i Forsvaret, har jeg valgt å benytte meg av Skauge (2002), Butenschøn (1974), Groth og Ulrich (1970) og Bourne (1967) sine historier og beskrivelser. Selv om disse fire ikke er direkte sammenlignbare, fokuserer alle på den militære disiplinen og forholdet til autoritetene. Dessuten har vi sett at Forsvaret er preget av et problematisk forhold mellom uniformitet og mangfold. Militærkulturen er preget av press fra flere kanter (Soeters et al., 2003; Edström og Lunde, 2010; Huntington, 1957; Janowitz, 1960). De siste årene har kvinners posisjon i Forsvaret på nytt blitt diskutert, og det jobbes nå for å øke kvinneandelen (St. meld nr. 14 (2012–2013); St. meld nr. 36 (2006–

2007)), men det viser seg vanskelig av flere årsaker, blant annet en kultur bygget på maskuline idealer (Kristiansen et al., 2010; Ellingsen et al., 2008; Harsvik, 2010; Totland, 2009). Disse teoriene og studiene er relevante for meg fordi Forsvarets og Gardens kultur vil kunne påvirke rekruttenes sosialisering. Selv om denne oppgaven ikke handler om kvinner og deres posisjon i Forsvaret, belyser disse tidligere studiene elementer ved Forsvaret som kan være med på å forklare sosialiseringen, for eksempel maskulinitetskulturen.

## 3 Metode

Jeg har nå vist til bidrag innenfor organisasjonskultur, sosialisering og militærsosiologi. I tillegg har flere empiriske undersøkelser blitt trukket fram for å vise tidligere forskning på feltet. Dette arbeidet er viktig for å skaffe seg en oversikt over feltet. Hva er det som er gjort? Hva er det som *ikke* er gjort, men som bør gjøres? Jeg ønsker å bruke tidligere teori og empiri for å finne svar på mine egne problemstillinger. Passer det som har blitt gjort før med mine funn? Er tidligere teori relevant? For å få disse svarene trenger jeg en metode – en systematisk framgangsmåte. Gjennom dette kapitlet skal denne framgangsmåten beskrives. Jeg ønsker å knytte metodologiske problemer, utfordringer og avveininger opp mot min egen studie, slik at leseren bedre skal forstå hva som er blitt gjort og hvorfor jeg gjorde som jeg gjorde.

### 3.1 Hvem og hvor

For at jeg skulle få gjort mine kvalitative undersøkelser, var jeg avhengig av å møte de relevante personene. I min oppgave betyr dette først og fremst garderekrutter som befant seg inne på Terningmoen militærleir i Elverum. Selv om dette «bare» er en rekruttskole, altså der soldatene tilbringer sin første tid, er det fortsatt ganske strengt med hvem som får lov til å være inne på området. Enda strengere er det med hvem som får lov til å gjøre undersøkelser. Jeg tror årsaken til at jeg fikk innpass er delt. Først, og viktigst, var at jeg lokaliserte en som kunne hjelpe meg, en *portvokter*. En portvokter er en metafor som brukes om personer som åpner for kontakt med de andre deltagerne og tilgang til feltet (Fangen, 2004:63). Denne portvokteren jobbet selv på Terningmoen, og satt meg i kontakt med sjefen for Gardeskolen. Etter et møte med han lå alt til rette for undersøkelsene. Generelt møtte jeg ikke noe annet enn samarbeidsvillighet på Terningmoen. Hvor lett det gikk for meg å få innpass, har overrasket andre jeg har vært i kontakt med som også studerer Forsvaret. Kanskje det hjalp å være elverumsing?

De dataene jeg benytter meg av i masteroppgaven, er basert på 25 intervjuer i tillegg til omtrent 12 dagers observasjon på Terningmoen. Datainnsamlingen foregikk over en periode på i underkant av fire måneder. Mine første observasjoner var i sammenheng med møtet med Gardeskolens sjef. Der avtalte vi at jeg skulle komme tilbake noen uker senere, for å følge en

tropp med rekrutter som da hadde innrykk og deres tilhørende ledere. Jeg intervjuet tolv av disse rekruttene i løpet av deres tre første dager på Terningmoen, i tillegg til at jeg gjorde observasjonsstudier en ukes tid. Mot slutten av deres rekruttperiode på Terningmoen, kom jeg tilbake for å intervju og observere igjen. Denne gangen intervjuet jeg ni rekrutter, da noen av de fra første intervjuomgang hadde blitt overført eller dimittert. I tillegg til rekruttene intervjuet jeg fire ledere fra den troppen jeg fulgte. Jeg hadde behov for å komme tilbake flere ganger fordi jeg ønsket å forklare en sosialiseringssprosess. Hadde jeg bare vært der den første uken, ville jeg ikke kunne ha svart på problemstillingene mine. Det er vanskelig å bedømme hvor mange dagers observasjon og hvor mange intervjuer som kreves. Det viktigste for meg var å både observere og intervju den første og den siste perioden. Antall intervjuer ble delvis styrt av mitt behov, delvis av praktiske tidshensyn, både for meg og de militære. Da jeg avsluttet intervjuene og observasjonsstudiene, opplevde jeg dessuten en *metning*, altså at aktiviteter og svar begynte å gjentas. Det kom lite ny informasjon.

### 3.2 Å velge en design

Datainnhenting gir konsekvenser for hvordan data bør tolkes. Det dreier seg ikke nødvendigvis om gale eller riktige svar, men forskjellige. Skulle jeg si noe generelt om mange, eller spesielt om noen få? Hva visste jeg fra før? Da jeg bestemte meg for å intervju rekruttene, var grunnen ganske enkel – jeg ville ha deres egne erfaringer. Jeg ønsket å beskrive og forklare mellommenneskelig atferd, og for å forstå deres handlinger, erfaringer og opplevelser måtte jeg snakke med dem. Ved å observere kunne jeg se *hva* som skjedde, men ikke nødvendigvis *hvorfor*. Samtalen er et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner opplever sin situasjon (Thagaard, 2003:83). I tillegg er det, hva meg bevisst, ikke gjort slike undersøkelser før i Norge.

At jeg skulle gjøre observasjonsstudier i tillegg til de kvalitative intervjuene, var i utgangspunktet et resultat av mer eller mindre tilfeldige hendelser. De første par gangene jeg var på Terningmoen, skulle jeg egentlig bare prate med personer som jobbet der for å få avklart om, og eventuelt når, jeg skulle komme for å gjøre intervjuene. Da jeg først var på Terningmoen, ble jeg med på det de gjorde. Jeg skulle bli litt kjent med området og de lederne jeg skulle være med senere. Jeg så på oppstilling, jeg var med på lunsj. Da jeg kom hjem, forsto jeg at jeg hadde fått vel så mye ut av å følge rekruttene som jeg hadde fått av møtene med lederne. Sosialiseringssprosessene var naturligvis tydeligere da rekruttene var i

aktivitet enn på et kontor med meg og en leder. Siden jeg selv ikke har vært i Forsvaret, var det mye som var nytt og mye som var interessant. Ting jeg lurte på dukket stadig opp. Jeg forsto at jeg ville stille rekruttene og befal bedre spørsmål av å vite hva de faktisk brukte tiden sin på. Observasjonsstudiet fungerte som et slags bakteppe som ga meg informasjon og tanker om hva som foregikk på Terningmoen. Intervjuene ville ikke kunne gi meg direkte informasjon om informantenes erfaring, det ville ha vært informantenes presentasjon av erfaringene (Silverman, 2006:117). Observasjonsstudiet gjorde meg bedre rustet til å tolke informantenes erfaringer. I tillegg kunne jeg spørre både rekrutt og befal om *hvorfor* de valgte å gjøre slik de gjorde. En slik kombinasjon av metoder kalles *trianglering*, og deltakende observasjon er en metode som egner seg spesielt godt til å kombinere med andre metoder (Fangen, 2004:151).

I Karin Widerbergs (2001) beskrivelse av et kvalitativt forskningsprosjekt, omtaler hun også observasjonsstudiet. Widerberg og hennes kolleger hadde heller ikke planlagt å benytte seg av observasjon som metode. Slik ble det likevel, av grunner som ligner veldig på dem jeg har beskrevet ovenfor. Før observasjonen hadde Widerberg satt opp punkter som hun ønsket å ha fokus på, men ikke spesielt mye mer. Observasjonen skulle brukes til «utfyllende bakgrunn» for intervjuene, og derfor gikk ikke forskerne spesielt systematisk fram. Dette angret imidlertid Widerberg på i ettertid, da god forskning krever systematikk og planlegging (Widerberg, 2001:113). Jeg skrev et slags observasjonsfokus etter min første dag på Terningmoen. Dette lille dokumentet skulle forklare hva jeg var ute etter å observere. Det sto for eksempel at jeg skulle se på hvordan rekruttene oppførte seg mot andre rekrutter og mot befal. Hva preget samspillet? Jeg skal ærlig innrømme at jeg ikke brukte dette opplegget spesielt nøye da jeg var på militærleiren, men det kan tenkes at de notatene jeg gjorde på forhånd gjorde at jeg likevel var klarere på hva jeg skulle se etter. Jeg var ute etter sosialiseringen, og stort sett alt jeg så var av verdi. Sett i ettertid kan det hende at jeg hadde vært tjent med tidligere å avgrense temaet, slik at jeg kunne se etter mer spesielle ting. Samtidig ville en slik avgrensning gjort at jeg *for* tidlig fikk et fokus, og sånn sett mistet interessante funn.

Widerberg (2001:113) presiserer at man bør tenke over om observasjonen skal gjennomføres *før* eller *etter* intervjuet. Hun trekker fram fordeler og ulemper med begge. Dette er ikke spesielt relevant for meg, da jeg observerte både før, under og etter intervjuene. Mine første intervjuer av rekrutter var noe preget av at verken rekruttene eller jeg hadde spesielt god

kjennskap til Garden. Dette var likevel ikke et stort problem. Jeg ønsket å få informasjon om hva de hadde gjort før og hva de forventet av førstegangstjenesten. Det var ikke snakk om noe «fasitsvar». Da jeg intervjuet rekruttene andre gangen, visste de naturligvis mye mer og svarte «bedre» for seg. Mine observasjoner gjorde at jeg klarte å følge deres argumenter, samtidig som jeg kunne stille relevante (oppfølgings)spørsmål. Widerberg mener dette er positivt da det konkretiserer og spesifiserer temaet (Widerberg, 2001:114). I tillegg til denne konkretiseringen, opplevde jeg også flere andre positive konsekvenser av observasjon mellom intervjuene. Jeg hadde observert og tolket ting selv og gjorde meg nærmest klar til å skrive. Jeg så ofte litt annerledes på aktiviteter og løsninger etter at jeg hadde snakket med rekruttene og lederne om hva som faktisk foregikk.

### **3.3 Mine kvalitative intervjuer**

En stor del av mitt datamateriale baserer seg på de 25 intervjuene jeg holdt i løpet av en firemånedersperiode. Tolv intervjuer av rekrutter i løpet av deres tre første dager, ni intervjuer da rekruttiden på Terningmoen gikk mot slutten, og fire intervjuer av ledere av forskjellig grad etter at troppen jeg fulgte hadde blitt overført til Huseby leir, hvor de skulle fortsette sin opplæring. Rent praktisk gikk intervjuene fint. Jeg fikk låne kontor i leiren hvor intervjuene ble gjennomført. Jeg valgte å benytte meg av lydopptaker for å sikre meg korrekte sitater, samtidig som jeg da slapp å notere underveis. Dette påvirket kanskje noen av informantene i begynnelsen, men det virket som de fort sluttet å tenke over den lille mikrofonen som lå på bordet mellom oss. Lydkvaliteten ble for øvrig svært god.

Det er ulike måter å uforme et kvalitativt intervju på. En mulighet er å nedprioritere struktur, hvor intervjuet kan betraktes som en samtale mellom informanten og forskeren (Thagaard, 2003:84). Jeg valgte en slik semistrukturert intervjuform. Når en slik løsning velges, er temaene forskeren skal spørre om bestemt, men rekkefølgen på temaene bestemmes underveis (Thagaard, 2003:85). På forhånd hadde jeg laget en klar intervjuguide. Det var hovedpunkter som handlet om de store temaene, slik som «forventninger». I tillegg hadde jeg oppfølgingsspørsmål som jeg skulle stille dersom informanten selv ikke nevnte dette, slik som forventninger til disiplin, trening og vennskap. I hvor stor grad jeg måtte benytte meg av disse, varierte i svært stor grad. Noen hadde mye på hjertet, mens andre ikke hadde gjort seg opp så mange tanker. Men det er også et svar. Svarer rekrutten «vet ikke», vet ikke rekrutten svaret – og det er faktisk relevant for min studie. Dette var likevel ikke intervjuobjektet alltid



like klar over, og noen unnskyldte seg for at de hadde liten kunnskap, selv om jeg på forhånd hadde gjort det klart at det ikke var noen riktige eller gale svar. Rekruttene var naturligvis mest snakkesalige når vi snakket om noe de visste noe om, eller var interessert i. Før intervjuene gjorde jeg det helt klart for alle jeg intervjuet at jeg ikke hadde noen tilknytning til, og heller ikke spesielt mye forkunnskap om Forsvaret eller Garden. Jeg tror dette gjorde at informantene følte seg friere til å snakke om hva *de* syntes var viktig. Selv om dette gjorde etterarbeidet tyngre, ga det meg også viktige svar og refleksjoner.

Selv om også mine første tolv intervjuer var preget av en slik semistrukturert tilnærming, var andregangsintervjuet med rekruttene, i tillegg til lederintervjuene, enda mer «ustrukturerte». Og det mener jeg på en god måte. Det var som en samtale, av og til en diskusjon, mellom personer som hadde pratet med hverandre før. Vi var nok også mindre nervøse enn hva vi var første gangen, dessuten hadde jeg en klarere idé om problemstillingene. Der jeg under første intervjuomgang egentlig bare visste hva masteroppgavens skulle handle om, hadde jeg under andre intervjuomgang begynt å arbeide med å konkretisere problemstillingene og lest meg opp på temaet. I tillegg var jeg trygg på opptaksutstyret. Spesielt intervjuene av lederne var preget av dette. Diskusjonen fløt veldig bra, og de spørsmålene jeg på forhånd hadde bestemt meg for å stille, kom helt naturlig opp. Det var tydelig at lederne før intervjuene hadde tenkt mye på de temaene vi snakket om, og hadde derfor i stor grad klare og reflekterte svar. Min semistrukturerte tilnærming førte også til at jeg utviklet spørsmålene – både underveis, men også mellom intervjuene. Det var flere eksempler på at informanten uoppfordret kom med opplysninger jeg ville gå videre med – både hos den aktuelle informanten, men også for de neste. Jeg mener det er både positive og negative sider ved dette. En tydelig svakhet var at de første intervjuene ikke var like fyldige, og kanskje ikke like gode. Samtidig ble intervjuguiden bedre og bedre. Jeg kunne enten fortsette å følge den intervjuguiden jeg benyttet meg av hos den første informanten, eller utvikle den. Sammenligningsgrunnlaget mellom de ulike intervjuene ble kanskje mindre, men det var heller ikke poenget med min studie.

Etter at intervjuene var foretatt, transkriberte jeg dem. Jeg forsøkte så en stund å følge oppskriften for *koding* som ble anbefalt i diverse metodelitteratur. Jeg markerte transkriberingen i forskjellige farger, jeg kategoriserte og kodet. Alt dette for lettere å identifisere sentrale temaer og mønstre. Etter hvert gikk jeg bort fra dette. Jeg syntes det tok for lang tid sett opp mot hvor mye jeg fikk igjen. Dessuten fikk jeg ikke det ryddige systemet

jeg hadde sett for meg at jeg ville få. Jeg klarte ikke å finne en forklaring og en oppskrift for hvordan det skulle gjøres som virket hensiktsmessig for meg. Jeg mener at jeg fikk mest ut av å lese gjennom intervjuene tre ganger og trekke ut sitater jeg følte enten var beskrivende for flertallet, eller på en annen måte interessant. Disse sitatene limte jeg inn under overskrifter i et eget dokument, som for eksempel *disiplin*. Dette er selvsagt en form for kategorisering, men ikke så strukturert som blant andre Tjora (2010) beskriver. Min måte å kategorisere på ga meg en god oversikt, selv om den ikke passet med etablerte rutiner beskrevet i litteraturen. En av de største utfordringene med denne sitatutplukkingen, var at jeg måtte være fokusert på ikke bare å trekke fram sitater som støttet opp mot mine egne meninger eller planer. Gjennom hele analysen har jeg benyttet meg av hva Geertz (referert i Thagaard, 2003) omtaler som *tykke beskrivelser*. Teksten skal ikke bare beskrive, den skal også fungere som et tolkningsverktøy av de fenomenene som presenteres. Av og til benyttet jeg meg av sitater som ikke var «widely shared» (Weiss, referert i Poppe, 2008), for å vise kontraster og at alle rekruttene eller lederne ikke alltid var enige.

### **3.4 Hva jeg så og hva jeg gjorde**

Observasjon er spesielt hensiktsmessig i studier som omhandler temaer knyttet til sosiale relasjoner, slik som forholdet mellom soldater på en rekruttskole. Thagaard (2003:63) skriver: «Observasjon innebærer at forskeren er til stede i de situasjonene hvor informantene oppholder seg, og systematisk iakttar hvorledes personene handler.» Det dreier seg altså om å *være der*, slik at man ser personers handlinger, atferd og de mellommenneskelige relasjonene. I min studie av sosialisering er disse prosessene viktige, og ved kun å intervju kunne jeg ha gått glipp av potensielt avgjørende funn. Samtidig ville observasjon kunne hjelpe meg med å finne interessante temaer å ta opp i intervjuene senere. I tillegg til å observere, skrev jeg også stikkord og spørsmål i en blokk. Disse feltnotatene fungerte som et hjelpemiddel, så jeg ikke skulle glemme ting jeg hadde sett eller ting jeg lurte på. På slutten av hver dag skrev jeg relativt fyldige notater, observasjoner og spørsmål ned på datamaskinen min. Dette hjalp meg med å lage bedre intervjuguider til neste intervjurunde, samtidig som det ga meg ideer til analysen.

Å skulle observere innebærer at man må velge mellom ulike feltroller. Skulle jeg delta i oppgavene på lik linje som rekruttene? Eller skulle jeg være «flue på veggen»? Jeg valgte en mellomting mellom disse to ytterpunktene, såkalt *deltakende observasjon* (Thagaard,

2003:68). Hvilken rolle man velger, avhenger av hva man ønsker å oppnå med observasjonen. Mitt mål med observasjonsstudiet var å få et innblikk i den militære hverdagen, samtidig som jeg ønsket å forstå mer av den sosiale interaksjonen som foregikk. En typisk dag i begynnelsen av rekruttperioden besto av vasking av rom, oppstilling, leksjoner og trening. Siden jeg ikke hadde uniform eller selv var rekrutt, ønsket jeg ikke å blande meg for mye inn i deres læringsprosess. Jeg valgte derfor enten å stå i ytterkanten ved oppstillinger, sitte rolig på møter og ellers gå litt rundt på rommene når det var vasking eller annen *indretjeneste*.

Selv om det kunne ha vært nyttig å gjennomføre rekruttperioden selv, fryktet jeg at stresset og arbeidet ville overskygge det jeg egentlig var ute etter – hvordan rekrutter sosialiseres inn i Garden. Ved å stå utenfor, heller enn å delta aktivt, mener jeg at jeg fikk et klarere bilde av hva som foregikk ved at jeg kunne se, tenke og notere uten å tenke på at jeg heller burde ha brukt tiden på å tømme søppelet. I tillegg ville det ha vært problematisk og tidskrevende rent byråkratisk. Så i stedet for å delta på lik linje med rekruttene, gjorde jeg intervjuer og observerte. I tillegg var det gode muligheter for småprat, spesielt med lederne. Både på kontoret, på rommet og i lunsjen snakket vi om ting jeg lurte på. Disse uformelle arenaene fungerte som deres *back stage* (Goffman, 1959) hvor de kunne opptre mer avslappet. Her var det lett for meg å spørre om ting. *Hvorfor er det nødvendig at lakenet er så rett? Tror dere at det er meninga at dere skal rekke alt det her på 20 minutter?*

Da jeg først begynte å planlegge observasjonsdelen av min studie, så jeg for meg at jeg ville gå i uniform. Siden de aller fleste på Terningmoen bruker uniform, ønsket jeg selv å gjøre det for ikke å skille meg ut, slik at det ikke ble for mye uønsket oppmerksomhet rundt min person. Dette gikk jeg etter hvert bort fra av flere årsaker. Først og fremst er det betenkeligheter ved at min forskerrolle fort kunne ha blitt oppfattet som skjult, en forskerrolle som ikke anbefales og karakteriseres som etisk problematisk (De nasjonale forskningsetiske komiteer [NFK], 2010). I tillegg var det praktiske forhold. Idet jeg tok på meg uniformen, ville jeg ha blitt oppfattet som en militært ansatt, med alle de rettigheter, plikter, normer og regler tilknyttet. Jeg visste veldig lite om dette, og hvis uniformen førte til at jeg måtte lære meg hilseregler og kleskoder, fryktet jeg at jeg ville bruke mer tid på det enn den faktiske observasjonen. Sist, men ikke minst var mitt valg om ikke å bruke uniform et hensyn til rekruttene. Hvis jeg hadde brukt uniform, ville det ha vært vanskeligere for rekruttene å forstå min rolle. Var jeg der på oppdrag fra Forsvaret? For å få ærlige svar var jeg avhengig av at

rekruttene så på meg som den universitetsstudenten jeg var, ikke en som arbeidet for deres sjef.

Det jeg opplevde som vanskeligst med min rolle som observatør, var hvor jeg skulle gjøre av meg. Jeg ville ikke stå i veien, jeg ville ikke påvirke, jeg ville ikke bli oppfattet som en som ikke gjorde noe. Spesielt sistnevnte var utfordrende. Befal kom ofte bort til meg og spurte «fikk du noe ut av det her da?», da jeg bare hadde stått ved siden av dem under oppstilling eller lignende. Ja, jeg fikk som regel noe ut av det. Kanskje det ikke var noen sentrale funn til oppgaven, men alt jeg var med på ga meg et innblikk i hva som foregikk – enten det var kjedelig, hverdagslig eller merkelig.

I ettertid er jeg, som de fleste andre er etter undersøkelser, litt selvkritisk til noen av mine valg. Jeg tilbragte av praktiske hensyn mest tid med befalet da jeg var i leiren. Jeg ville ikke gå i veien for rekruttene. Dessuten hadde befalet oftere svar på mine spørsmål om hva som foregikk. Dette gjorde at jeg kanskje ikke lærte nok om de sosiale relasjonene og mekanismer mellom rekruttene. Men det hadde sine årsaker. Først og fremst fordi rekruttene *veldig* sjeldent hadde fri, i hvert fall periodene jeg var der. Da jeg satt inne på befalets kontor, pusset rekruttene våpen, dusjet eller lignende. I tillegg var jeg i leiren først og fremst i vanlig arbeidstid, altså fra morgen til ettermiddag. Kun ved et par anledninger var jeg der på kveldstid, da rekruttene stort sett hadde fri. I løpet av mine to kvelder der opplevde jeg at rekruttene oppførte seg annerledes – litt friere. Dette er, sett i retrospekt, noe jeg burde ha fulgt opp bedre.

### **3.5 Mine informanter**

Når man skal intervjuer personer, er det avgjørende at de personene man snakker med kan bidra til å svare på problemstillingen(e) som er valgt. Dette *strategiske utvalget* betyr at det velges informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske for oppgavens utforming (Thagaard, 2003:53). Et problem knyttet til utvalget av informanter er deres bakgrunn og oppfatninger. Siden vitenskapelig forskning ønsker å få det korrekte bildet av et tema, er det uheldig at de utvalgte informantene gir et skjevt bilde av hva som faktisk er virkeligheten. Vi ønsker et *representativt utvalg* innenfor det feltet vi studerer. Dette er nært knyttet opp mot *tilgjengelighetsutvalg* – at utvelgingen av informanter er basert på de som vil delta. Et problem med et slikt utvalg er at det er en tendens til at disse vil representere

personer som er fortrolige med forskning (Thagaard, 2003:54), og at dette vil kunne være en subgruppe som ikke representerer gruppen som helhet.

I min studie fremsto ikke dette som et stort problem. Personene jeg var interessert i, var en konkret avgrenset gruppe individer – det var rekrutter i én spesiell tropp, på ett spesielt tidspunkt. Avgrensingen var således klar, men det var fortsatt nærmere hundre personer som var innenfor mitt interesseområde. Å intervju hundre personer var selvfølgelig uaktuelt. Jeg ønsket i førsteomgang å intervju mellom ti og femten rekrutter, helst så tidlig som mulig. Da jeg først ble presentert for troppen, anbefalte troppssjefen at rekruttene selv tok kontakt med meg. Dette var ikke min intensjon, og det skjedde heller ikke. Jeg ønsket selv å oppsøke informantene, slik at ikke det var personene med sterkeste meninger, mest kunnskap eller størst selvtilit som kom til intervju. Dette ville ha lignet på hva Ringdal (2001) kaller *seleksjonsskjevheter*. Samtidig ville jeg ikke ta ut rekrutter mens de fikk informasjon eller viktig opplæring. Det som ble løsningen for meg, var det samme som kjedet rekruttene på samme tid, nemlig venting. Spesielt den første uken av rekrutten var preget av køståing. Rekruttene sto i kø for å prøve uniformer, i kø for å bli tatt bilde av, i kø for å hente utstyr. Det åpnet seg derfor en glimrende mulighet for meg. I stedet for å stå ute og fryse, kunne jeg tilby et varmt kontor og en enkel samtale som ikke førte til noen konsekvenser for deres militære hverdag.

Det er ikke dermed sagt at jeg fikk sikret et representativt utvalg. Det vet man sjeldent. Det vil alltid være et av ankepunktene mot kvalitativ metode. Jeg kjente ikke personene, så jeg hadde kun de ytre kjennetegnene å gå etter. Dette brukte jeg også til en viss grad for å forsøke å snakke med et bredt utsnitt av rekruttene. Jeg valgte ut personer av begge kjønn, flere hudfarger og ulik form. Da de sto i kø eller ventet på rommene sine, gikk jeg bort til rekrutten og spurte om han eller hun ville være med på intervjuet. Selv om et par av dem mente de ikke hadde noe å bidra med, ble alle med, uten at de trengtes og overbevises nevneverdig. Slik sikret jeg meg tolv informanter med ulike fysiske kjennetegn. Selv om ikke disse kjennetegnene er avgjørende for resultatet i seg selv, kunne det være at disse hadde ulike forventninger og meninger om Forsvaret – informasjon som kunne hjelpe meg. Dette ligner på hva Thagaard (2003:55) beskriver som *kategoribaserte utvalg*, ved at jeg valgte ut personer innenfor ulike kategorier for å oppnå bredde i utvalget.

Da jeg kom tilbake for andre intervjuomgang, ønsket jeg først og fremst å prate med de samme som jeg hadde snakket med første gangen. Dette blant annet fordi jeg allerede visste

hvilke forventninger de hadde, og kunne derfor tolke mer ut av hvordan forventningene påvirket deres situasjon. Hadde jeg kun intervjuet nye rekrutter og spurt dem om hvilke forventninger de hadde til Forsvaret, er det naturlig å tro at disse forventningene ville ha blitt preget av tiden de allerede hadde vært inne. Men da jeg kom tilbake mot slutten av rekruttperioden for å intervju rekruttene igjen, var det ikke alle jeg pratet med første gangen som fortsatt var der. Noen hadde blitt med i drilltroppen, andre var overflyttet til vakt- og sikringstjenesten, noen var hjemme av personlige årsaker, mens andre igjen hadde blitt dimittert. Dette gjorde at jeg intervjuet tre personer som jeg ikke hadde pratet med første gangen. Disse tre personene ble mer aktivt plukket ut enn hva som var tilfelle ved den første intervjuomgangen. Jeg ønsker likevel ikke å si noe mer om hvordan jeg plukket de ut, da det vil kunne avsløre deres identitet. Til sammen ga dette ni intervjuer. Dette var færre enn ved første intervjurunde, men samtidig var de nye intervjuene mye lengre.

Jeg ser klare svakheter med at jeg ikke fikk intervjuet de samme tolv personene begge gangene. De personene som ikke var der lenger, ville kunne hatt svar som skilte seg fra de som fortsatt var der. Vi får tro at det var en grunn til at rekrutten ble dimittert eller overført. Hvem disse personene som ikke var der andre gangen var, fikk jeg delvis svaret på da jeg intervjuet lederne, men jeg fikk aldri den tidligere rekruttens personlige historie og opplevelse om hva som skjedde.

### **3.6 Forholdsregler og hensyn**

Når man skal forske på mennesker, må man ta forholdsregler. De man snakker med eller observerer skal ikke bli straffet for sin samarbeidsvillighet på noen som helst måte. Dette er grunnen til at det er utarbeidet særskilte etiske retningslinjer som beskriver forholdet mellom forskeren og de som studeres. Disse etiske problemstillingene er knyttet til innsamling av data, presentasjonen av ulike analysemåter, fremstillingen av forholdet mellom teori og data og hvordan resultatene skal presenteres (Thagaard, 2003:23). Min studie og mine resultater bygger på min kontakt med informantene. Spesielt tre sider av denne kontakten er viktig å legge vekt på: *informert samtykke*, *konfidensialitet* og *konsekvenser* av å delta i forskningsprosjekter (NFK, 2010).

Informert samtykke baserer seg på at forskeren må ha en godkjenning fra de som studeres (NFK, 2009a). Jeg startet dette arbeidet med å sende inn en søknad til Norsk

samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Gjennom et samarbeid der, utformet jeg søknader til deltakerne i min studie. Dette gjaldt både observasjon og intervju. Før intervjuene ga jeg informanten et A4-ark hvor prosjektet ble beskrevet, og deres rettigheter ble presentert. Ingen av informantene hadde noen betenkeligheter med å skrive under. Flere signerte faktisk uten å ha lest ordentlig igjennom. Jeg startet derfor hvert intervju med en kort oppsummering: *jeg er student ved UiO, du vil bli anonymisert, det er konfidensielt, og du kan trekke deg når du vil.*

At konfidensialitet er viktig, betyr at forholdet mellom forsker og deltaker skal være preget av fortrolighet (NFK, 2009b). Det viktigste her dreier seg om *anonymitet* – forskeren skal anonymisere informantene når resultatet av undersøkelsen presenteres (Thagaard, 2003:24). At en person ikke skal kunne gjenkjennes, gir forskeren utfordringer da anonymiseringen ofte må ses opp mot kvaliteten på studien. En studie vil kunne bli «anonymisert i hjel», ved at man ikke lenger forstår hvilke situasjoner som blir beskrevet, og hvordan de skal tolkes. Hvis det er tvil, skal kravet om konfidensialitet og anonymitet likevel veies tyngst (Tjora, 2010). Jeg mener anonymiseringen av rekruttene var relativt uproblematisk. Jeg benytter meg aldri av navn, alder, bosted eller fysiske kjennetegn.

Som allerede nevnt var det rett i underkant av 100 rekrutter i troppen jeg fulgte, men det var under ti ledere. Dette gjør at gjenkjennelsesfaren er mye større, og jeg måtte derfor ta større anonymitetshensyn ved omtalen av lederne. Selv om jeg ikke fokuserer direkte på befalet og lederne i denne studien, spiller de fortsatt en viktig rolle. Det betyr at jeg må gjøre avveininger. Jeg har valgt å spille ned befalets rolle noe, og bruker færre sitater fra intervjuene gjort av disse i frykt for gjenkjennelse. Spesielt sjefen for Gardeskolen ga meg en utfordring knyttet til dette. Ikke fordi han sa noe om det, eller fremsto som spesielt streng (tvert imot), men fordi han var deres sjef. Han vet hvilken tropp jeg fulgte og hvem som jobbet der. Dette er hovedårsaken til at jeg ikke vil benytte meg av grad når jeg omtaler lederne i troppen. I stedet for å skille mellom visekorporal, ub-korporal, sersjant, fenrik og løytnant omtaler jeg alle som «ledere». Dette er selvfølgelig ikke optimalt, men fremstår som min eneste reelle mulighet. Selv om jeg har anonymisert mine informanter, kan man fortsatt ikke se bort ifra at de har handlet eller svart ulikt fra hva de normalt ville ha gjort, i frykt for konsekvenser. For å sikre anonymiteten har jeg valgt å skrive om sitater til bokmål, uavhengig av hvilken dialekt informanten snakker. Også spesielle uttrykk er tatt bort, så langt dette har vært ønskelig og praktisk mulig. Dette er naturligvis fordi gjenkjennelsesfaren er

større med en gang man forstår hvor personen kommer fra, enten det er dialekt eller sosiolekt. Det viktigste er at budskapet beholdes (Thagaard, 2009:225).

### 3.7 Dataens kvalitet

I studier basert på deltakende observasjon og kvalitative intervjuer, er dataens kvalitet vanskelig å måle. Dette gjør at forskerens rolle og tydelighet blir ekstra viktig. Tre av de mest sentrale begrepene knyttet til dataens kvalitet er *validitet*, *reliabilitet* og *generaliserbarhet* (Fangen, 2004). Dataens validitet dreier seg om man måler det man faktisk vil måle (Ringdal 2007:473), det handler om gyldigheten av funnene (Tjora, 2009:128). Er de metodene jeg har valgt riktige for å svare på hvordan rekrutter sosialiseres inn i Garden? Trianguleringen jeg allerede har beskrevet er benyttet blant annet for å sikre denne validiteten, da denne metoden gjør at man ser situasjonen fra ulike sider. Dataens *reliabilitet* dreier seg om datamaterialets pålitelighet, og om andre studier ville ha gitt samme resultat (Ringdal, 2001:469). Kan man stole på de funnene jeg har? Er dataene stabile og robuste? Reliabilitet i kvalitativ forskning er vanskeligere enn i det kvantitative motstykket, da forskeren spiller en spesielt stor rolle i kvalitative undersøkelser (Thagaard, 2003: 17–19). Dessuten er det svært vanskelig, for ikke å si umulig, å gjennomføre nye studier som blir helt like. Min oppgave er preget av at det er jeg som har skrevet den.

Selv om jeg har et relativt stort datamateriale til en masteroppgave å være, er det fortsatt informasjon jeg ikke har. Det går blant annet utover oppgavens *generaliserbarhet*, om min studie kan brukes på andre avdelinger eller tropper. Det er vanskelig å svare på om jeg har svaret på hvordan rekrutter sosialiseres inn i Garden, eller om jeg bare vet noe om hvordan akkurat *den* troppen med rekrutter ble sosialisert inn. Ulike kontingenter vil være ulike hverandre, og ulike tropper kan sosialiseres ulikt. Selv om mye er rutine, er det ulike personer det er snakk om. For å vite dette sikkert, måtte jeg ha fulgt mange kontingenter gjennom hele deres rekruttperiode. Dette hadde jeg dessverre ikke mulighet til på grunn av tids- og ressursbegrensninger. Jeg vil derfor ikke kunne generalisere i veldig stor grad, men det kan man sjeldent i kvalitative studier. Det er heller ikke målet. Imidlertid kan undersøkelsen brukes som til analytisk generalisering, som en slags veiviser for hva som kan skje i en annen situasjon (Kvale, 2006:161–162).



Når man blir intervjuet eller observert, kan det hende at man svarer eller oppfører seg ulikt fra hva man normalt ville ha gjort - bevisst eller ubevisst. På intervjuene kan det være å overdrive om noe, unnlate å fortelle om noe annet, eller rett og slett å ljuge. Under observasjonene kan det være snakk om å gjøre ting på en annen måte enn hva man hadde gjort hvis det ikke hadde vært noen der. Det er snakk om den såkalte *forskereffekten* (Fangen, 2004). Generelt tror jeg ikke at forskereffekten var noe stort problem, men det er vanskelig å vite sikkert. Jeg forsøkte å sikre meg mot dette, ved å spørre flere av mine informanter om de syntes ting foregikk annerledes når jeg ikke var til stede. Svaret var nei. Likevel var de jo klare over at jeg var der, noe som blant annet kom fram under en oppstilling en av mine første dager. Lederen snakket hardt til rekruttene, før han snudde seg til meg – «sånn kan jeg ikke si nå». Han gliste, og det kan veldig godt hende at han ikke mente det, men uansett – han visste at jeg var der. Når det gjaldt min effekt på rekruttenes atferd, tror jeg at jeg påvirket i enda mindre grad. De hadde mer enn nok å konsentrere seg om fra før, det virket ikke som om de brydde seg nevneverdig om en fyr i sivil.

Engelstad (2010:185) hevder at personer som blir intervjuet gjerne vil forsvare sitt selvbilde ved å sette seg selv i en mest mulig gunstig posisjon. Videre sier han at intervjueren ofte har mer makt enn de som blir intervjuet, i kraft av at intervjueren har vitenskapens autoritet i ryggen. Dette blir snudd på hodet når det er elitepersoner som blir intervjuet – da er det informanten som har kontroll på intervjusituasjonen. Lederne jeg møtte i Forsvaret kan ikke direkte sammenlignes med de elitepersonene som ble intervjuet i Engelstads studie av norske makteliter (Gulbrandsen et al., 2002). Likevel synes jeg at det er noen likhetstrekk. Ved at jeg personlig aldri har vært inne i Forsvaret, har jeg ikke på langt nær den kunnskapen om hvordan ting fungerer der som lederne har. Selv om jeg gjennom mine intervjuer og observasjoner har fått et inntrykk og innblikk, vil de militært ansatte ha større kunnskap om Forsvarets tradisjon og oppgave, og således overbevise meg om at «det er sånn ting må gjøres».

Jeg visste altså lite om Forsvaret før jeg gjorde undersøkelsene mine. Jeg var hva Wærdahl (2010) kaller en *fremmed*. Det trenger ikke nødvendigvis å ha en negativ effekt på fortroligheten i datainnsamlingen. I mitt tilfelle tror jeg det var en fordel. Å være en åpenbart fremmed kan gi meg en mindre truende posisjon. I tillegg har jeg lov til å stille «dumme» spørsmål – det er nesten forventet. Dette merket jeg også selv. Selv om de smilte litt lurt en gang i blant, svarte de velvillig – på store og små spørsmål, både under de formelle

intervjuene, men også ellers. Likevel er det ikke bare positive sider ved å være en fremmed. Det militære personellet kan ha sett på meg som en gjest og seg selv som vert. Det kan hende at de tok på seg rollen som representanter for sin organisasjon og sin kultur. Når de militære, spesielt lederne, representerer noe mer enn seg selv, kan det bli en slags guidet tur gjennom noen generelle trekk ved kulturen (Wærdahl, 2010). Det vil være en fare for at de forteller meg om det de synes jeg bør vite om, ikke nødvendigvis det jeg faktisk er ute etter å vite. Uansett tror jeg at denne ulikheten, eller fremmedheten, stort sett var positiv for mine resultater. Gjennom å intervju og observere både rekrutter og ledere fikk jeg et bredere grunnlag for å tolke hva som foregikk.

## 4 Om Forsvaret og Garden

Ikke alle har vært i Forsvaret, og enda færre har vært i Garden. For å få best mulig utbytte av min oppgave må man forstå hva som undersøkes. Dette kapittelet er en innføring i oppgavens tema, nemlig Forsvaret og Hans Majestet Kongens Garde (her som regel kun omtalt som Garden). For å klargjøre dette vil jeg beskrive hvordan prosessen fra å gå på videregående skole til å bli militær foregår. Jeg begynner med å forklare hva sesjon er og litt om hvem som ender opp i uniform, før jeg beskriver hva Garden er og litt om hva rekruttene går gjennom på Terningmoen leir.

### 4.1 Sesjon og seleksjon

Der sesjon før var ensbetydende med oppmøte hos Vernepliktsverket, er situasjonen i dag en annen. Sesjonsordningen er todelt, hvor første del er en egenerklæring som blir besvart over Internett (Forsvaret, 2013c). Dette skal alle norske statsborgere gjøre, uavhengig av kjønn, stort sett det året man fyller 17 eller 18 år. Spørsmålene dreier seg om helse, utdanning, sosial profil, motivasjon og ønsker. Ut ifra disse svarene vurderer Forsvaret hvorvidt personen skal bli kalt inn til sesjon del to eller ikke. Selv om det fortsatt heter verneplikt, er det ikke slik at alle avtjener førstegangstjenesten. Realiteten er at man ikke blir kalt inn hvis man ikke krysser av for at man er motivert for tjenesten. Dette har å gjøre med Forsvarets behov, som jeg kommer inn på senere. Sesjon del to ligner mer på den gamle sesjonsordningen, hvor rekruttene blir testet både fysisk og teoretisk. Disse resultatene brukes sammen med egne ønsker til å bestemme om, eventuelt hvor, personen skal tjenestegjøre (Forsvaret, 2013d).

Hvor mange som blir kalt inn til førstegangstjeneste blir bestemt av Stortinget (Forsvaret, 2013e). I 2012 hadde Forsvaret behov for 9265 personer til førstegangstjeneste (Forsvaret, 2013a). Til sammenligning var behovet 13.588 i 2002, så det har altså vært en nedgang på over 4000 på ni år. Det har vært en relativt stabil nedgang de siste årene. Dette har sammenheng med blant annet utviklingen av krigføring, økonomi, teknologi, allianser, fiendebildet og ikke minst avslutningen på den kalde krigen. Norge har ikke lenger behov for så mange soldater (Børresen et al., 2004).

I 2011 fullførte 7836 personer førstegangstjenesten, mot 11 991 i 2002. Tar man utgangspunkt i antall fødsler i 1992, betyr det at 12,4 prosent av årskullet gjennomførte tjenesten i 2011. Kvinneandelen har for øvrig økt fra 0,7 til 9 prosent i samme niårsperiode (Forsvaret, 2013a). Til tross for økningen er det fortsatt langt igjen til det uttalte målet om 20 prosent kvinner innen 2020 (St. meld nr. 36 (2006–2007)). Det vi i Norge kaller for førstegangstjenesten, er de første tolv månedene av den 19 måneder lange tjenesteplikten (Forsvaret, 2013f). I løpet av dette året skal soldaten få sin grunnleggende soldatutdanning, en utdanning og en trening som er nødvendig da landet kan komme opp i en situasjon med krise eller krig. Gjennom førstegangstjenesten sørger man for at Forsvaret har øvd personell i hele landet. Dessuten er dette første året viktig i et rekrutteringsøyemed da personer herfra har muligheten til å gå videre som vervete profesjonelle soldater eller ta utdanning i Forsvaret.

Forsvaret er delt opp i ulike forsvarsgrener. I dag har Norge fire slike forsvarsgrener – Hæren, Luftforsvaret, Sjøforsvaret og Heimevernet. Disse er igjen delt opp i ulike avdelinger. Hans Majestet Kongens Garde er en av Hærens avdelinger. Gardens hovedoppgave er å beskytte Kongen, hans familie og dens residenser i fred, krise og krig (Forsvaret, 2013g). Etter angrepene 22. juli 2011 har Garden fått et tettere samarbeid med politiet og har fått nye beredskapsoppgaver. Selv om Garden først og fremst skal sørge for sikkerhet, har den også en mer spesiell funksjon. Avdelingen er nemlig nært knyttet opp til seremoniell virksomhet, tydeliggjort ved at drill- og musikktroppen er underlagt Garden (Forsvaret, 2013g). Gardistene som blant annet står foran slottet er, i tillegg til å være sikkerhetsvakter, også yndete fotomotiver for turister.

## **4.2 Møtet med Garden**

Fire ganger i året kommer en ny kontingent rekrutter til Terningmoen leir i Elverum for å delta på rekruttskolen. Hvor lenge de skal være i Elverum, varierer fra sju til tretten uker. Årsaken til denne variasjonen er ferieavvikling. De første timene blir det gjort helse- og narkotikaundersøkelser i den nye, store hallen Terningen Arena, som ligger et litt langt steinkast unna militærleiren. Selve Terningmoen leir har riksvei 3 på den ene siden, og deler av Østerdalens store skoger på den andre. Forlegningene er stort sett gule, avlange, enetasjes brakker som blant annet ble bygd av tyskerne under krigen. I tillegg er det noen nyere og større bygg, stort sett i hvit mur. De rundt tjue byggene som står i nærheten av hverandre er

alle bak store gjerder. Skal man inn, må man vise adgangskortet sitt til soldatene som sitter i porten og holder vakt.

I løpet av de første par dagene vil rekruttene i kontingenten bli delt inn i fire tropper. Hver av disse troppene teller i underkant av hundre personer, men dette tallet varierer fra kontingent til kontingent. Hvilken tropp man ender opp i, er i utgangspunktet tilfeldig, men ofte ender personer som kommer samtidig opp i samme tropp, noe som gjør at det kan være en overvekt av personer fra et spesielt sted i ulike tropper. Hver tropp har sine ledere og befal å forholde seg til. I den troppen jeg fulgte var det én troppssjef (løytnant), én nestkommanderende (fenrik), fire lagførere (tre sersjanter og en ub-korporal), to nestlagførere (visekorporaler) og en troppsassistent (visekorporal). Fenrik er den laveste offisersgraden, mens løytnant er graden over. Sersjant er et befal, og de fleste med tittelen har enten gått ett år på befalsskolen, eller gjennomgått et såkalt utskrevet befalskurs (UB-kurs), med seks måneders utdanning og seks måneders praksis. Visekorporalene er fortsatt i verneplikten, men tjenestegjør andre halvdel som nestlagførere eller andre assistentstillinger (Hæren, 2010).

Rekruttperioden skal lære rekrutten det mest grunnleggende i soldatlivet. En vanlig dag starter med romvask rundt klokken 06.00. Vasken foretas av de rekruttene som deler rom, som regel seks personer av samme kjønn. Etter vask er det frokost, før rommene inspiseres (Forsvaret, 2013h). Alle rekrutter får utdelt sitt eget personlige våpen, et HK 416 automatgevær. Gjennom rekruttperioden skal man bli fortrolig med våpenet, både knyttet til sikkerhet, vedlikehold og stridsteknikk. I tillegg til våpenopplæring skal rekruttene læres opp i «enkeltmannsdugleiker». Dette innebærer blant annet opplæring i bruk av kart og kompass, sanitetsopplæring og rett påkledning. I løpet av rekruttperioden vil det også være fokus på fysisk trening, også kalt fysisk fostring (fyfo). Både kondisjon og styrke vil bli testet, gjennom blant annet 3000-meter, armhevinger, kroppshevinger og magebøyinger. I tillegg til indretjeneste og fysisk aktivitet får man også opplæring i hvordan man skal fremstå som en enkeltsoldat og som en i troppen. Rekrutten skal læres opp i marsjering og oppstilling, det som kalles sluttet orden (populært kalt «slo»). Dessuten vil det bli lagt vekt på opplæring i hilsning, skikk og bruk og korrekt militær oppførsel (Forsvaret, 2013h). Opplæringen på rekruttskolen er en grunnutdanning alle soldater skal gjennom, og den skal derfor være relativt lik for alle i Hæren.

Sluttet orden er spesielt viktig i Garden fordi de har et seremonielt ansvar, men det trenes ikke spesielt mye på det på Terningmoen. Når gardistrekruddene blir overført til Huseby, drives det med sluttet orden de første fem ukene. Selv om Terningmoen kalles Gardeskolen, skal ikke alle rekruddene på Terningmoen bli sendt til Huseby for videre utdanning eller bli gardister. Noen søker seg til drilltroppen, mens andre blir overført for å besette støttestillinger, som for eksempel vakt- og sikringstjenesten. Antallet varierer ut ifra hvor mange støttestillinger det er behov for. Hvem som blir tatt ut til disse stillingene, kommer jeg inn på senere.

## 5 Et militært liv

For kun et par dager siden var de hjemme hos foreldrene og barndomsvennene sine. Mange var fortsatt blakke etter russetiden. Noen husket kanskje hva de hadde lært i matematikktimene, mens andre allerede hadde glemt det. De hadde akkurat gått fra det kjente og kjære, til det ukjente og mystiske. Nesten hundre ungdommer i en tropp skulle bli representanter for det militære. For å forstå hvordan 18-åringen gikk fra å være han bråkete gutten på bakerste benk til å motta ordre uten å fortrekke en mine, må det mer til enn gamle teorier om organisasjoner.

Jeg vil i dette kapittelet beskrive ulike deler av rekruttperioden og hvordan det er med på å forme rekruttens sosialisering. Ved bruk av tykke beskrivelser (Geertz, referert i Thagaard, 2003) ønsker jeg å beskrive rekruttens og ledernes atferd slik at den blir forståelig også for de som ikke har noe tidligere kunnskap om Forsvaret. Dette kapittelet er empirinært, ved at jeg bruker datamaterialet mitt til å fortelle om rekruttens situasjon. I det neste kapittelet vil dette materialet og disse beskrivelsene diskuteres ut ifra de allerede presenterte teoriene. Noen av sitatene og situasjonene som blir trukket ut her, viser den generelle oppfatningen, mens andre blir brukt for å vise variasjon. Kapittelet begynner med å beskrive rekruttens forventninger, før ledernes rolle og forhold til rekruttene blir presentert. Videre vil jeg vise hvordan rekruttene utvikler sine holdninger og atferd i løpet av rekruttperioden, før kapittelet avsluttes med en beskrivelse av Gardens organisasjonskultur.

### 5.1 Få (men klare) forventninger

Det absolutte flertall av rekruttene som rykket inn den kjølige høstmorgenen i oktober, visste ikke hva de gikk til. De visste ikke helt hva de skulle tro eller mene. Få kjente noen i troppen fra før, selv om noen dro kjensel på hverandre fra hjembyen. De hadde få klare forventninger og lite kunnskap om Forsvaret og Garden. Men at de kunne forvente å møte en autoritær leder og et strengt fokus på disiplin, det var de fleste enige om.

*Nei, jeg har bare hørt historier liksom, om ... Jeg vet det er veldig strengt her og sånn. Eh ... Så jeg har egentlig ikke hørt så veldig mye sånn ... Jeg har hørt bare sånn ... At folk blir voksne da i perioden dem er her.*

– Rekrutt

Ingen av rekruttene jeg pratet med virket å ha et problem med den disiplinen de forventet. Snarere tvert imot. Det var en bred enighet om at det var slik Forsvaret var, og sånn Forsvaret skulle være. Om han kom til å si imot befalet? Nei, aldri i verden. Rekruttene hadde gått inn i en ny verden. Nå kunne de ikke lenger slappe av slik de hadde gjort hjemme og på skolen. For mange var det også en ny start. Førstegangstjenesten var et «annerledes-år» før studiene og en sjanse til å gjøre noe helt annet. Få rekrutter hadde aktivt søkt seg inn til Garden. Av de som faktisk hadde gjort det, var grunnen ofte at de vurderte Politihøgskolen etter militæret, og at Garden derfor ble anbefalt på sesjon. Andre valgte Garden fordi de kjente noen som hadde vært der, mens andre igjen lot seg lokke av geografien – både Terningmoen og Huseby er på Østlandet. Noen fikk bare spørsmål på sesjon om de kunne tenke seg Garden og takket ja, siden de ikke hadde noen særlige preferanser. Få visste noe om Garden, bortsett fra at de sto utenfor Slottet, passet på Kongen og hadde en drilltropp. Derfor ble en del av rekruttene overrasket da de kom på plass og fikk informasjon om hva de hadde i vente. De skulle også sove ute i skogen, lære sanitet og våpenhåndtering.

*Før jeg gikk inn så trodde jeg liksom det var rett på trening. Og ... Lære seg å stå i ro. For eksempel, foran slottet og sånn da. Men jeg føler ikke det er sånn, jeg føler det er mer trening og skyting og alt sånt.*

– Rekrutt

Rekruttene forventet å utvikle seg som personer i tillegg til den grunnleggende soldatopplæringen. Flere sa de skulle bli voksne. For mange fungerer Forsvaret fortsatt som en overgangsrite, når gutter blir til menn. Det er da man lærer seg å ta vare på seg selv. Dette forventes både av rekrutten selv, men noen trakk også fram at familien så fram til at sønnen virkelig skulle vokse opp. Nå skulle han lære at maten ikke alltid sto klar, og at han måtte rydde opp i sitt eget skap. Denne tanken om oppdragelse ble også delt av lederne på Terningmoen. Dette skulle bli første gangen ungdommene møtte en autoritær leder, første gang det ble stilt ordentlige krav, første gang de fikk kjeft. Allerede på rekruttens andre dag kom temaet opp på et informasjonsmøte. Troppssjefen forklarte hva som var forventet av rekruttene. Blant annet skulle det skulle være lov til å diskutere, men ikke kverulere. Dette virket å gå inn på rekruttene, som fortalte meg at de aldri i verden kom til å si imot lederne. «Men det er jo lov til å diskutere», prøvde jeg meg på. Ikke en sjanse. Det er lederne som bestemmer hva som er diskusjon og hva som er kverulering. Det er lederne som har definisjonsmakt.



*Vi må oppdra dem på nytt, da. De er jo ikke oppdratt når dem kommer hit, brorparten av dem. (...) Veldig mange av dem bærer preg av at instruktører - det er 50 år gamle røyer som de kjente fra videregående skole, som de ikke trenger å høre på.*

-Leder

Rekruttene trakk fram *holdninger* som noe de skulle lære i løpet av sin tid i Garden. Det var ikke snakk om holdninger til medmennesker og samfunnet ellers, som jeg først trodde. Det var snakk om å være rak i ryggen og sitte ordentlig. Det handlet om ikke å spytte på bakken og å vise respekt for lederne. Generelt er det ytre viktig på Terningmoen. Du skal være korrekt antrukket, håret skal være kort og skjegget skal være ikke-eksisterende. Rekruttene skal bli representanter for Hans Majestet Kongens Garde, da nytter det ikke å la skolissa henge løst. Dette var en av årsakene til at rekruttene hadde portforbud de to første ukene, at de ikke fikk lov til å gå ut av portene på Terningmoen. Samtidig dreide det seg om personellkontroll. Ved at ingen har lov til å forlate leiren kunne ingen stikke av, og de to første ukene av rekruttperioden er tiden da flest er misfornøyde og vil hjem. I tillegg signaliserte dette portforbudet noe – det var en sjokkstart, og det skulle det også være.

*Overgangen er veldig sånn bratt, eller du kommer rett inn i det, og peiser på hundre prosent fra dag én. Du må bare komme inn i det fort som faen, egentlig.*

– Rekrutt

Lederne omtaler denne første delen av rekruttskolen som den verste. Mye køståing, lange arbeidsdager, mange spørsmål, rutiner og administrativt arbeid. At dette gjentas omtrent hver tredje måned, gjør perioden enda verre for lederne. Det administrative arbeidet rekruttene og lederne må gjennom innebærer blant annet en taushetserklæring. I løpet av sin tid i Forsvaret kommer rekruttene til å få gradert informasjon som kan skade Norge hvis det kommer ut, blir de fortalt. Derfor må de skrive under på at de ikke sprer denne informasjonen. Selv om dette helt sikkert er riktig, vil det nok også påvirke rekruttens sosialisering. Det gir et tydelig signal om at militærtjeneste er alvor og at de nå er en del av noe viktig. De er på jobb for Norges sikkerhet.

I tillegg til papirarbeid, utstyrslevering og bilder, er det i den første uken fokus på indretjeneste, altså alt som skjer av vasking og rydding inne i mannskapsforlegningene. Og det skal gjøres ordentlig. Dette fokuset på ekstrem rom-orden, fremsto for meg som uforståelig. Det virket ikke som rekruttene forsto så mye av hva som foregikk der de sto og øvde seg på å rette ut sengetøyet, heller. Men de sa ingenting. De stilte ingen spørsmål. Det

var beskrivende for den første perioden – rekruttene stilte sjeldent spørsmål. Og hvis de stilte spørsmål, svelget de den forklaringen de fikk rått, nær sagt uansett hvor god den var. Ble det spurt om hvorfor det var så viktig at det ikke var en eneste rynke på lakenet, var svaret at det handlet om brannsikkerhet. Greit, ferdig. Indretjenesten handler nok også om noe mer enn orden. Selv om hygiene og sikkerhet er viktig, blir indretjenesten brukt som et slags symbol i overgangsriten. Det ga rekruttene en innføring i det detaljfokuset Garden er så kjent for, samtidig som beskjeden om omvask viste hvem som var sjefen. Var det ikke bra nok, fikk du høre det. Lista var lagt. Og den var lagt høyt. Likevel var det ingen klaging. Verken til meg eller til befal. Det var sånn det skulle være.

*Disiplinen, den er jo ganske streng. Og, og det forventer jeg at det er. Det er sånn dem har det her. [ ... ] Det er jo et gammelt system, som jeg som ny og rekrutt og vernepliktig må lære meg å respektere.*  
– Rekrutt

## 5.2 O store befal

Rekruttene holdning og forhold til lederne i rekruttiden er spesiell. Mye av grunnen vil være den usikkerheten hos rekrutten som jeg allerede har beskrevet. De visste lite om Forsvaret og Garden, men det de visste var at det kom til å bli tøft og krevende, både psykisk og fysisk. De kom til å bli kjefta på, og de kom til å måtte løpe selv om de hadde gnagsår. Og det var greit – slik skulle Forsvaret være. Midt i dette landskapet av usikkerhet sto befalet. Ofte var han ikke mer enn et par år eldre enn rekruttene, av og til yngre. Men det oste av autoritet. Lederne hadde klare kommandoer, høy stemme og fin uniform. Han kunne vise deg hvordan du skulle skyte og hvordan du skulle vaske. Det var en klar avstand mellom de erfarne og de nyankomne.

*Altså, hvis sersjanten er 20 år, og jeg er 20 år da, eller 21 eller noe sånt, så snakker du med han på en helt annen måte enn hva du ville ha gjort med en 21-åring som er kompisen din hjemme. For gradssystemet, det skal være jævla forsiktig med å begynne å kødde med.*

– Rekrutt

Denne autoriteten kan beskrives ved hjelp av en dag vi var på skytebanen i skogen utenfor Terningmoen leir. Fra skogsbilveien kom det plutselig et par NRK-biler. Fire voksne menn og ei dame kom ut. En av de yngre lederne gikk med raske steg bort til journalistene for å høre om hva dette gjaldt. De skulle ha noen illustrasjonsbilder til Dagsrevyen. Lederen forklarte

rolig at de ikke skulle gjøre noe før han hadde avklart situasjonen med sjefen sin. Da kameramannen likevel begynte å montere opp kameraet, var ikke tonen like snill. Det var uaktuelt før lederen fikk en sikkerhetsklarering. Det hjalp det ikke å være en rutinert journalist fra et av Norges mest sette TV-programmer – her var det andre sjefer. Befalet og lederne har en meget sterk innflytelse og påvirkningskraft, til tross for sin unge alder. Dette fortalte også rekrutter meg, at nå hadde det ikke noe å si at han var eldre enn lederne – det var lederne som satt på kunnskapen og som bestemte på Terningmoen.

I tillegg til (eller på tross av) å være rekruttens første møte med en autoritær leder, fungerte militærlederen også som en rollemodell. Spesielt i begynnelsen. Rekruttene var usikre og visste lite om hva de skulle og hvor de skulle gjøre det. Svaret fikk de av de som allerede hadde uniform. Lederne fremsto som rollemodeller, nær sagt ut av en annen verden. Deres avgjørelser ble akseptert, nesten uavhengig av hvilke krav de stilte. Deres anbefalinger ble fulgt til punkt og prikke. Lederne var bærere av den militære tradisjon, kultur og ferdigheter – alt hva rekruttene måtte lære seg. Det var en bred enighet blant rekruttene om at lederne hadde fortjent jobben sin og at måten de arbeidet på var fornuftig.

*Jeg synes det er helt greit at det er folk som er litt mer sjefer. Og alle som må jobbe seg opp for å komme seg opp dit, så jeg regner med at de har gjort en bra jobb for å komme seg opp dit hvor de er nå.*

– Rekrutt

Lederne var autoriteten, nøt stor respekt og var til tider strenge, men når det var nødvendig, var de også omsorgsfulle. Hadde rekruttene problemer stilte de opp, nær sagt uansett hva det gjaldt. Trengte du fri fordi du savnet familien, var det muligheter for å få det. Var du veldig usikker og redd for å ødelegge for de andre, tok de stort sett hensyn til det. Lederne snakket ofte om seg selv som «storebrødre» og at de måtte ta vare på «gutta sine». Dessuten virket det å være et velutviklet system som tok vare på rekrutten, der både sosionom, psykolog, lege og feltprest sto til disposisjon. Anonyme klager og ønsker kunne leveres. En tillitsvalgt ble valgt for å tale troppens sak. I en slik situasjon ble lederens rolle kompleks. Han skulle være en tydelig leder, samtidig som han skal ta hensyn til enkeltindividet og utfordringer han hadde. Lederen skulle være en venn, samtidig som han skulle være tøff. Dette kunne naturligvis føre til en rollekonflikt. Spesielt de lederne som hadde mest personlig kontakt med rekruttene, virket å kjenne på dette. De fryktet å bli oppfattet som for ålreite, da dette kunne føre til at

rekruttene ikke lenger gjorde som de sa. Samtidig kunne de ikke være for autoritære, for da ville rekruttene ha mistet respekten for dem.

*[L]agførerne, de er mer med troppen og de har på en måte en storebrorfunksjon, pleier jeg å si, i forhold til laget sitt. Du skal lære dem ting, men du skal også forklare hvor grensa går.*

– Leder

Lederne med ulik rang hadde ulike roller i troppen, blant annet for å sikre både effektivitet og omsorg. Nestlagførerne var fortsatt vernepliktige, og fungerte som assistenter for lagførerne. De var bindeledd mellom rekruttene og sersjantene, en person rekruttene skulle kunne stole på og stille spørsmål. Lagførerne hadde ikke like mye direkte kontakt med rekruttene, noe forholdet ble noe preget av. Lagføreren fremsto ofte som mer autoritær enn nestlagføreren. I hver tropp var det én nestkommanderende og en troppssjef. En av lederne forklarte meg at nestkommanderende i troppen skulle ha rollen som «bad cop», altså være den strenge overfor rekruttene. Troppssjefen skulle være «good cop». Dette er nødvendig da det er troppssjefen rekruttene går til hvis det skulle være noe alvorlig galt. Selv om det i utgangspunktet skulle være slike roller, virket det ikke som rekruttene merket noen særlig forskjell. Det rekruttene faktisk merket, og som lederne også var enige i, var at nivået på kravet om disiplin ofte hang sammen med alder. Jeg ble fortalt at yngre ledere ofte var mer autoritære. Dette er selvfølgelig ikke på grunn av alderen, men på grunn av hva alderen deres betydde – mangel på erfaring. Desto mindre erfaring lederne hadde, desto mer usikre ble lederen og desto mer autoritær ble han. Kjefting ble av noen brukt for å kamuflere usikkerhet. De fleste lederne jeg snakket med hadde blitt mindre autoritære med tiden.

### **5.3 Utvikling**

Rekruttene fremsto som usikre og uvitende da de ankom Terningmoen. De lærte svært mye i løpet av deres drøye tre måneder på rekruttskolen, både faglig og sosialt. Målet for det faglige er å gi rekruttene grunnleggende soldatopplæring: sanitet, våpenhåndtering, stridsteknikk og soldatferdigheter generelt. Å måle den sosial utviklingen er ikke like enkelt som å måle skyteferdighetene. Likevel var det en tydelig utvikling på rekruttene i troppen. I begynnelsen var rekruttene holdning til Forsvaret nær sagt utelukkende positiv, noe som også gjenspeilet seg i deres atferd. Selv om rekruttene var usikre i en helt ny situasjon, gikk de fleste inn med beundringsverdig innsats og engasjement. De gjorde hva de ble bedt om så fort de kunne, enten det var å vaske gulvet, hente lua eller spise lunsj.

Den usikkerheten og aksepten jeg tolket hos informantene, var veldig synlig de første dagene på Terningmoen. Da lederne snakket, var det helt stille. Da lederne ba rekruttene om å kjappe seg, sprintet de. Vanddammer ingen hindring. Spruten sto. Og dette var til og med *før* rekruttene hadde fått utlevert uniformen sin. Å se rekrutter stå oppstilt som en tropp iført sine personlige klær var et merkelig syn. Hundre rekrutter, alle i forskjellige farger og former. Til en viss grad forstår jeg den ene lederens kommentar da vi sto der og så på rekruttene: «Jeg hater sivile folk.» For de første par dagene var ikke preget av militær presisjon og kontroll. Det var hundre gutter og jenter på rundt 20 år som løp rundt, uten å vite helt hvor vannbøtta skulle tømmes. Det tok tid før de turte å spørre befalet, men da den ene endelig turte spredde informasjonen seg raskt blant rekruttene.

### 5.3.1 Forandring og sanksjoner

Sjokkstarten, overraskelsene og usikkerheten preget rekruttene deres første dager og uker. Men utviklingen skjedde raskt, blant annet på grunn av de utseendemessige forandringene rekruttene gikk gjennom. Rekruttene fikk ikke lov til å bruke sine egne klær, smykker eller andre personlige kjennetegn. Guttene ble barbert på hodet og bedt om å ta alt skjegget. De var ikke lenger individer, de var garderekrutter. Lederne fortalte det samme, at rekruttene var mye lettere å ha med å gjøre etter at håret var tatt og klærne var borte. Å stå oppstilt som en soldat virket mer naturlig i uniform. Ved å miste de personlige kjennetegnene som var med å definere dem før de ankom Terningmoen, ble de mer militære. Han som så ut som en blitzer, slapp å oppføre seg som en. Det var ingen som forventet det, da ingen kunne se at han hadde vært det. Nå så han ut som en rekrutt, og det ble forventet at han oppførte seg deretter. Dessuten gjorde denne likheten at troppen kom nærmere hverandre. Der rekruttene før kanskje ville ha valgt samtalepartnere på grunnlag av utseende, var det nå nokså likegyldig hvem de satt ved siden av i kantina.

*Helt ærlig, så synes jeg det var litt greit. Litt enklere å passe inn når alle ser like ut og sånn. [...] Det ble jo enklere å prate med folk, klær gir jo bilder av personer. En barriere på en måte. Så ... Nå kan jeg bare gå i kantina og bare snakke med folk eller stille spørsmål. Det er vel ikke så enkelt å gjøre hvis man er kledd sivilt.*

– Rekrutt

En annen årsak til rekruttens ydmykhet, lovlydighet og usikkerhet var frykten for konsekvenser og sanksjoner. Det meste av hva rekruttene gjorde ga resultater, på en eller

annen måte. De fleste leksjoner var etterfulgt av en teoretisk eller praktisk prøve. Resultatene ble hengt opp på en tavle med fargekoder. Var navnet ditt på øvre del og markert i grønt, kunne du smile. Den midtre, gule delen var greit, mens de nederste navnene i rødt markerte at du hadde gjort det dårlig og at du måtte skjerpe deg. Denne offentliggjøringen av resultater var ny for både meg og rekruttene, mens lederne opplyste meg om at det var helt vanlig praksis i Forsvaret, og at de ikke så noe negativt med det. Til min overraskelse var også rekruttene positivt innstilt til denne offentliggjøringen. Spesielt de som gjorde det bra var positive og satte pris på at deres resultater ble tydeliggjort. Rekruttene ble kjapt med på ledernes fortellinger om overføringsverdi og derfor var det naturlig at alle fikk informasjon om resultatene. Har du ikke orden i skapet ditt, har du ikke orden i sekken din. Har du ikke orden i sekken din, finner du ikke utstyret ditt. Finner du ikke utstyret ditt, bruker du lang tid. Bruker du for lang tid, blir du drept. Offentliggjøring av resultater fremsto sånn sett som helt naturlig for mange av rekruttene – det handlet om hvem du kunne stole på. I tillegg ga det en nyttig pekepinn på hvor nivået lå, og offentliggjøringen fungerte også som en motivasjonsfaktor for enkelte.

*Altså, skal vi faktisk være realistiske, så kan vi jo havne i en krig en gang. Og da vil du gjerne vite hvem du kan støtte deg på og ikke. Da vil du ikke gå til han som har ... feil ammunisjon da.*

– Rekrutt

I tillegg til denne offentliggjøringen, var rekruttene opptatt av at deres egen innsats hadde konsekvenser for de andre rekruttene. I Forsvaret vil flere kunne bli sanksjonert for feil du har gjort. Flere sa de ikke hadde noe problem med å bli straffet for det de selv hadde gjort, men de ønsket ikke at hele troppen skulle bli straffet. I tillegg til ferdigstilling, kjeft og omvask, fantes det et enda kraftigere sanksjonsmiddel. Rekruttene risikerte å bli sendt vekk fra Terningmoen og gardetjenesten. Selv om det nok var ekstra mange i den kontingenten jeg fulgte, ble rekrutter sendt vekk fra Terningmoen med jevne mellomrom. Det var rekrutter som ikke fikk bli gardister fordi de hadde prestert for dårlig, hadde skader eller ønsket seg vekk. De ble ikke sendt hjem, men til diverse støttestillinger, stillinger som ofte ga lavere status enn gardetjenesten. Ønsket var at denne overflyttingen skulle skje frivillig og etter en dialog, men det ble også sendt vekk rekrutter mot sin vilje. Det å ikke få lov til å bli med fra Terningmoen til Huseby ble sett på som litt flaut og skammelig, siden grunnen ofte var at du ikke hadde prestert bra nok. Både de teoretiske og praktiske prøvene gjaldt, i tillegg til hvordan rekruttene opptrådte i troppen generelt. Man skulle bli belønnet for positivitet og hjelpsomhet.

Eller rettere sagt – man skulle ikke bli straffet. Det var ikke slik at de plukket ut rekrutter som skulle til Huseby, men motsatt. Det var de som *ikke* skulle til Huseby som ble valgt ut. Denne prosessen skapte usikkerhet blant rekruttene.

*Usikkerheten er her fortsatt, for folk vet ikke hva som skjer. Det kommer nye ting hele tiden. Først fikk vi beskjed om at noen stillinger skulle bli fylt ut, så plutselig får vi beskjed om at "her og nå skal vi plukke ut fire stykker" så slår dem opp "du er dårligst, du er dårligst, du er dårligst, du er dårligst. Dere blir igjen, for dere skal ha en ny stilling" [...] Håpet mitt er at jeg får bli her, men dem kan jo plutselig finne ut at "nei, deg trenger vi ikke mer".*

– Rekrutt

Siden rekruttene som avvek fra resten av gruppen risikerte å bli sendt vekk, var rekruttene i det store og det hele tjent med å ikke stikke seg ut. Det lønte seg ikke å ta sjanser. Var du stille og gjorde som du fikk beskjed om, var du ganske sikker på at du kom deg til Huseby. Men helt sikker kunne du aldri være. Stadig vekk ble rekrutter sendt vekk. Spesielt mange av kvinnene fortalte at de var usikre, også mot slutten av rekruttskoleopplegget. Mitt inntrykk basert på intervjuene var at rekruttene her hjalp hverandre. Sammen forsøkte de å få oversikt over hva som var riktig å gjøre for å bli, og hvor stor sannsynlighet det var for å bli sendt vekk.

### **5.3.2 Mer kritikk og mindre avstand**

Mot slutten av tiden på Terningmoen fremsto rekruttene som mer kritiske. Mange av rekruttene fortalte at de begynte å bli litt lei lederne og Terningmoen. De gledet seg til en ny start på Huseby. Rekruttene fremsto mer som «vanlige» ungdommer. Det var tulling, roping og litt mer latskap. Dessuten hadde rekruttene også begynt å vurdere de ulike lederne opp mot hverandre og skille mellom dem. I begynnelsen så de på ledere som ledere. Grad, erfaring og navn virket ikke å være relevant i det hele tatt. Så lenge de hadde uniform, måtte de respekteres. Nesten tre måneder senere hadde rekruttene fått et par favorittledere og noen de respekterte mindre. Det var ikke nødvendigvis slik at rekruttene likte lederne som var rolige og avslappede, mens de mer autoritære ble mislikt. Det dreide seg om *hvordan* de var autoritære. Rettferdighet var det viktigste. De aksepterte både kjeft og straff hvis de ikke hadde gjort jobben sin bra nok. Det var hva de omtalte som «usaklig» kjeft som var provoserende. De aksepterte det i begynnelsen av rekruttskolen, men mot slutten visste de bedre hva som var fornuftig og ufornuftig.

*Vi har begynt å kategorisere dem. Vi ser jo hvem som faktisk er ... rettferdige befal hele tiden. De har vi full respekt for, og det er dem vi går til. Så har vi de befalene som noen ganger skal være så ufattelig voksne, og andre ganger så skinner det gjennom at dem er 21 år. Og blir litt sånn drittungefaktor. Da mister vi jo litt respekt for dem, og vil helst ikke gå til dem. Så det har jo begynt å komme fram. Det ser du mer. Du begynner å se mer hvem som er kompis og saklig og hvem som er ute etter å ... er maktsyke da.*

– Rekrutt

Det var likevel ikke snakk om noen slags form for opprør, de hadde det jo ikke så ille. Dessuten fortalte alle jeg pratet med at de trivdes bedre etter hvert. Den eneste formen for offentlig kritikk eller motstand jeg opplevde, var at en rekrutt mente at tempoet på joggeturen var for høyt. Da fikk han for øvrig beskjed om å slutte å klage. At en av lederne allerede hadde falt av på joggeturen, virket derimot ikke å være noe problem. Til tross for at rekruttene hadde blitt noe mer kritiske i løpet av sine uker på Terningmoen, var det fortsatt bred enighet om at rekruttene var nødt til å respektere autoriteten, så lenge de ikke var urettferdige. Sammenlignet med de første dagene på rekruttskolen stilte rekrutten mange flere spørsmål og kom oftere med egne betraktninger.

*Jeg pleier jo ikke å si imot befalet. Men jeg hadde ikke turt det i første. Absolutt ikke. Men jeg har liksom skjønt det at dem er faktisk mennesker dem også, liksom. Det går an å snakke med dem, selv om man må være litt forsiktig.*

– Rekrutt

Etter en svært rigid start, var ikke lederne lenger så opptatt av sengebrett og skjortekant mot slutten av oppholdet på Terningmoen. Lista ble lagt svært høyt i begynnelsen, for at den etter hvert kunne falle ned til hva lederne kalte et «akseptabelt nivå». Rekruttene og lederne kom nærmere hverandre etter at arbeidspresset ble dempet. Rekruttene var ikke lenger så usikre og stille som i begynnelsen, i tillegg til at lederne hadde lagt fra seg noe av det autoritære preget. Rekruttene fikk litt bedre tid til å spise og slappe av. Eller kanskje de bare hadde blitt vant til det militære livet. Rekruttene både fortalte og viste at de trivdes bedre. Lederne sa dette var vanlig. Det *ble* bedre etter hvert – både for rekruttene og lederne. De var blitt ferdige med det aller mest grunnleggende og praktiske. Det virket som lederne den første tiden var inne i en klar rolle som de etter noen uker slapp litt opp på. Etter hvert var fokuset flyttet over på skyting, sanitet og resten av den faktiske soldatopplæringen.



*I starten så var det veldig mye ... Alt var nytt på en måte. Du har aldri opplevd noe sånt før i livet ditt. Så du snur jo livet ditt helt om da, liksom. Folk forteller deg jo hva du skal ha på deg ... [...] I starten tenkte du, "fy faen, hva er det jeg er med på, dette er jo bare fjernt." Sluttet orden for eksempel? Da tenkte jeg ... Dem klikker på oss hvis vi gjør et steg feil og da tenkte jeg "hva i all verden er det her?", men etter hvert så kobler man jo seg inn i de greiene der, og til slutt så blir det bare normalt for deg.*

– Rekrutt

### **5.3.3 Samhold**

Der kjefting fremsto som det mest effektive i starten, virket det som dette etter hvert mistet noe av sin effekt. Det sjokket rekruttene først opplevde da de ble kjeftet på, hadde dempet seg. Lederne begynte å spille på andre strenger. Strenger de kanskje ikke hadde til rådighet den første perioden. Roping og skriking ble til dels byttet ut med samvittighet og gruppentilitt. De begynte å bli kjent med hverandre, og begynte å jobbe for hverandre. Gjorde du ikke jobben din, gikk det som regel utover noen andre også, i tillegg til at lederen ble skuffet. Både ledere og rekrutter fortalte at det å «ikke svikte de andre» var mer effektivt for å øke motivasjonen enn hva kjeft var. Det var et fellesskap. Rekruttene var med hverandre hele døgnet. De spiste sammen, de jobbet sammen, de trente sammen, de sov sammen. Dette ga et helt spesielt samhold og fellesskap blant rekruttene, spesielt blant de rekruttene som bodde på rom sammen. De aller fleste rekruttene i troppen jeg fulgte, bodde på rom i samme korridor. Rommene huset som regel seks rekrutter, hvorav én hadde blitt tilfeldig oppført som romsjef. Disse ble ofte først kjent med hverandre og holdt seg mye sammen. Det utviklet seg en slags sosial boble, hvor personer som under andre omstendigheter aldri hadde blitt venner, utviklet seg til å bli gode kamerater.

*Jeg har kjent dem liksom litt over en måned nå bare, og dem kjenner meg bedre enn MANGE av de nærmeste vennene mine hjemme, liksom. Så det er jo litt rart ... Jeg er veldig glad for det på en måte, men det er litt spesielt, da.*

– Rekrutt

Dette fellesskapet og samholdet ble forsterket gjennom arbeidsoppgavene i rekruttiden. Det var mye felles arbeid, til tross for at perioden dreide seg om utdanning av enkeltsoldaten. Oppstilling, rydding og trening krevde som regel at alle bidro. Tanken om at gruppen ikke var bedre enn sitt dårligste ledd satt dypt. Kom én for seint til oppstilling, risikerte de andre å måtte stå i såkalt ferdigstilling mens de ventet – og det kunne bli tungt. Da den siste rekrutten nærmet seg, fikk han streng beskjed om å løpe enda fortere. «Det kan virke spesielt for deg»,

ble jeg fortalt av lederne, «men det virker. Han kommer for seint bare én gang». Rekruttene ble også knyttet sammen av usikkerheten. De visste ikke hva de skulle forvente, eller hva de skulle gjøre. Mange kviet seg for å gå til lederne, da rekruttene visste at disse ofte hadde dårlig nok tid som det var. Derfor gikk rekruttene til hverandre. De utvekslet erfaringer, tips og triks. De skapte sin egen virkelighet innenfor gjerdene.

## 5.4 De typiske trekk

Selv om Garden, Forsvaret og deres omgivelser har forandret seg mye i løpet av de siste tiårene, vil jeg her beskrive hvordan vi fortsatt kan snakke om noe «typisk militært» eller «typisk Garden». Overgangen fra et universitet til en rekruttskole var stor på mange måter, men eksemplene på organisasjonskulturen og fokuset på tradisjon var kanskje den største. Det var bilder av Kongen, norske flagg og gamle uniformer på utstilling. Det som var mest iøynefallende var likevel ledernes tilhørighet, identitet og stolthet, og hvordan det smittet over på rekruttene.

### 5.4.1 Lojalitet og påvirkning

Rekruttene visste veldig lite om Garden før de kom inn. De fleste visste om drilltroppen og at de hadde et spesielt ansvar for kongefamilien. Ingen av rekruttene trakk fram det operative ved avdelingen. Dette hadde vært noe Garden har forsøkt å forandre på, blant annet gjennom reklamefilmer på Internett. I løpet av de over tre minuttene videoen på Gardens nettside varer, vises gardistene *kun* ute i skogen i såkalt «grønn tjeneste». Dette viser Gardens fokus på å øke oppmerksomheten rundt deres oppgave, at Garden ikke bare er drill og Kongen. Da lederne snakket om sin avdeling, la de vekt på det vanskelige dobbeltoppdraget. Hans Majestet Kongens Garde hadde en seremoniell og tradisjonell funksjon, samtidig som de skulle kunne forsvare Kongen. De skal alltid ha blankpolerte sko, samtidig som de skulle kunne drepe. Dette var naturligvis krevende og det ville ha konsekvenser.

Det var ikke så mange av lederne på Terningmoen som hadde gardeerfaring. Likevel virket det store flertallet å være positiv til måten Garden gjør ting på og resultatene det fører med seg. Da jeg stilte kritiske spørsmål om nødvendigheten av skjortebrett og blankpolerte sko, forsvarte de rutinene. De svarte ofte også akkurat det samme, så det var tydelig at dette var spørsmål og kritikk de hadde snakket om seg imellom og svart på før. Da jeg stilte spørsmål om nødvendigheten av sluttet orden, var svaret tradisjon, disiplin og historie – det Garden

skulle ta vare på. Lederne aksepterte situasjonen, selv om de ønsket et større fokus på det operative og den grønne tjenesten. Dette lærte de også videre til rekruttene. Det å følge ordre sitter veldig dypt. Lederne var svært lojale til oppdraget de hadde fått og gikk inn for å løse det, uansett midler.

Før jeg kom til Terningmoen, hadde jeg hørt snakk om at Garden for et par år siden skulle sende soldater til Afghanistan, men at de i siste liten ble holdt hjemme fordi de ikke var gode nok. Derfor stilte jeg spørsmål om Gardens ferdigheter i strid. Flere av lederne var kjapt ute med å forsvare Garden og trakk fram angrepene 22. juli som eksempel. Det var dyktige gardister som gjorde at Slottet aldri ble angrepet, fordi sikkerheten var god. Terroristen tok ikke sjansen på å utfordre gardistene. Da rekruttene skulle motiveres, ble Gardens fokus på orden og overføringsverdien av dette igjen trukket fram, «det er fokuset på detaljer som gjør gardistene til Norges beste soldater». Til tross for optimismen og stoltheten, var lederne fullt klar over de problematiske sidene ved Gardens oppgave. Tiden brukt på seremonielle og tradisjonelle aspekter, gjorde at de hadde mindre tid til å bli gode soldater i felt. Det var en vanskelig dualitet som bare de beste taklet.

*En god gardist det er en person som både stryker uniformen sin og som bidrar til oppdraget Garden har til å opprettholde militær tradisjon. Men som klarer å skru av den bryteren sånn når han er på vakt og det skjer noe, eller hvis vi skal ut i skogen å trene. En som klarer å balansere forholdet mellom å sitte hele kvelden å pusse paradeskoene og så gå ut å trene lag i angrep dagen etterpå. Det er det ingen andre soldater i Norge som klarer.*

– Leder

Lederne snakket om Forsvaret og Garden med stolthet. Spesielt lederne på lavere nivå virket stolte, og snakket så å si utelukkende positivt om sin organisasjon. De likte jobben sin, selv om de ikke nødvendigvis så for seg at de skulle bli i Elverum i lang tid. Denne stoltheten og æren ved å tjene i Forsvaret så ut til å smitte over på rekruttene. Uniformen ble båret med stolthet, og flere snakket at det var en ære og en plikt å forsvare Kongen. De var på jobb for et trygt Norge, og var klare til å ofre seg hvis noe skulle skje. Flere rekrutter ordla seg som om de nær sagt ventet et angrep og at de var en sentral del i bekjempelsen av dette angrepet. Dessuten handlet stoltheten om å være del av noe større, et kollektiv. Uniformen fungerte som en identitetsmarkør og virket samlende for gruppen som helhet, samtidig som den knyttet rekruttene nærmere organisasjonen. Uniformen gjorde rekruttene stolte, samtidig som den forandret dem. Rekruttene var ikke lenger enkeltindivider – de var representanter for Garden.

*Når jeg går ute i det sivile med uniform, så representerer jeg Forsvaret, det synes jeg egentlig ... Har ikke noe imot det. Føler meg litt mer stolt, på en måte. Går ikke bare rundt som en sivil, som hvem som helst. [...] Jeg setter meg litt mer opp og ser litt mer ordentlig ut da. Ikke er helt i min egen verden da. Ja ... Jeg blir litt mer skjerp, da.*

– Rekrutt

#### **5.4.2 Et klart skille**

Skillet mellom «sivil» og «militær» ble tydelig. Lederne jeg snakket med snakket om hvor trekt alt gikk i det sivile, mens det her i det militære var fokus på effektivitet. Det tok ikke lang tid før rekruttene ble med på dette skillet. De snakket om hvordan det var før, da de var sivile, og hvordan det var nå som de var militære. På toget satt de mer oppreist enn de gjorde før og de la merke til svakheter ved det sivile samfunnet. De følte en stolthet ved det å gå i uniform. Det skulle bli en ære å forsvare Kongen. Deres identitet ble formet av den militære organisasjonskulturen og -tradisjonen – livet ble militært. Noen tok på seg sin personlige joggebukse etter endt tjeneste, men stort sett brukte de grønne klær. Kontakten med den sivile omverdenen var liten, selv om smarttelefoner gjorde det lettere. Slik sosialiserte rekruttene også hverandre. Når man blir satt på rom med fem tilfeldige andre, vil ikke interessene alltid sammenfalle. Da virker det motsatte å være mer sannsynlig. Det var personer fra alle landsdeler og i nær sagt alle former. Bortimot det eneste de alle hadde til felles, var at de var rekrutter på Terningmoen leir. De spiste den samme maten, løp den samme runden, vasket det samme gulvet og tok de samme prøvene. De hatet ting sammen, de elsket ting sammen. Etter hvert snakket de også den samme sosiolekten. Lederne brukte ord og uttrykk som var typisk for Forsvaret, og rekruttene tok etter. Det tok ikke lang tid før alle gikk rundt og sa «tjenest», «mottatt» og «god stemning». De ble like. Mange av rekruttene så positivt på dette, og fortalte at de syntes det var fint å bli ledet og få klare kommandoer. Det var fint at ingen skilte seg ut og at alle var like. Men ikke alle. Noen syntes også det var krevende å miste så mye av sin «gamle» identitet.

*Dem prøver å ta det mest sivile i deg, da. Ehm ... Dem vil ikke at du skal ha noen sånne sivile holdninger, det er derfor vi øver på sluttet orden og skapet skal se sånn og sånn ut. Dem vil på en måte at vi skal være roboter som følger ordre, ikke sant. Så ... Det er jævlig tungt. Det er en av de verste tingene. Du mister en liten del av deg sjøl. Men på kveldene så kommer det tilbake igjen, men på dagtid så ... Er du på en måte en robot. Bare følg ordren, gjør det du skal.*

– Rekrutt

Selv om Garden nok er spesiell, kjennetegnes Forsvaret av elementer som går på tvers av avdelinger og til dels også landegrensene. Det er fokus på disiplin, autoritet og at ting skal være og gjøres likt. Det er en «machokultur» (Harsvik, 2010; Andreassen & Ingalls, 2009; Totland, 2009) hvor direkte tilbakemeldinger og harde fysiske prøvelser er sentrale deler av dagen. Selv om rekruttene ville ha kalt dette innvendinger og forslag, vil det fort kunne høres ut som klaging for lederen, og klaging skal man ikke ha noe av. En av lederne var inne på noe av det samme da vi snakket om Gardens økonomi. De siste årene hadde Garden fått mye dårligere råd, uten at det ble tatt hensyn til da mål blir satt. Slik kunne de gjøre med Garden, ble jeg fortalt, fordi Garden hadde et rykte på seg for å gjennomføre oppdraget uansett. Både lederne og rekruttene hadde denne innstillingen.

*[H]vis det er noe galt da, så sier dem bare "synd, trist, leit" til oss, så da må du fikse litt på egen hånd hvis det er noe.*

– Rekrutt



# 6 Om å gjøre sitt beste

*Oppdragelse er de voksnes organiserte forsvar mot ungdommen.*

– Mark Twain

I det forrige kapittelet ble rekruttenes dagligliv og sosialisering beskrevet gjennom historier og sitater. I dette kapittelet skal disse historiene og sitatene analyseres i et større perspektiv, i tillegg til at jeg vurderer konsekvensene. Hva ga de uttrykk for? Hva er det som egentlig skjer og hvilken betydning får det? Kapittelets første del omhandler rekruttenes sosialisering i stadier og hvordan denne militærsosialiseringen passer inn med etablerte teorier på områder. I del to vil Gardens kultur og tradisjon bli brukt som forklaringsfaktor på hvorfor rekruttene sosialiseres som de gjør. Deretter analyseres sosialiseringen ved hjelp av Van Maanen og Scheins (1979) seks sosialiseringsprosesser, før jeg avslutningsvis argumenterer for hvordan Garden og deres kultur reproduseres

## 6.1 Spesiell sosialisering

Jeg gjorde undersøkelser på Terningmoen i flere omganger ut ifra teorier om at sosialisering er en prosess. Det viste seg å være nyttig. På snaut tre måneder gikk rekruttene fra ikke å vite noe som helst om det militære til å bli representanter for Garden og Forsvaret. Ved hjelp av blant annet Feldmans (1988) stadiemodell vil jeg forklare deler av denne utviklingen og samtidig problematisere tidsperspektivet til de etablerte teoriene innenfor organisasjonssosialisering. Det er flere aspekter ved Garden som gjør at militærsosialiseringen avviker fra andre, sivile organisasjoner.

Rekruttenes sosialisering inn i Garden startet allerede før de hadde hatt sin første dag på Terningmoen. Den startet da rekrutten leste på Forsvarets hjemmesider, snakket med kamerater som allerede hadde vært i Forsvaret, og da han så på krigsfilmer. De forventningene, forhåpningene og forståelsene som rekrutten utviklet, preget opplevelsen og gjennomføringen av rekruttiden. Dette svarer til hva Feldman (1988) kaller «getting in»-stadiet. Forventningene tilsa at førstegangstjenesten skulle bli tøff. De fleste jeg pratet med sa de var forberedt på smerte, slit og kjeft. Rekruttenes forventning om autoritære ledere legitimerte og ga grunnlag for autoritært lederskap. Det ble ingen motstand fra rekruttene hvis de allerede på forhånd aksepterte situasjonen de skulle inn i. Den militære

organisasjonskulturen møtte ingen kritikk. Det ble sett på som normalt og godtatt, selv om rollen som motstandsløs rekrutt ikke var nedfelt i noen militære doktriner, snarere tvert imot (Forsvarets Overkommando, 2004; Forsvaret, 2007). Samtalene med lederne tydet på at de mellommenneskelige relasjonene ikke var i direkte fokus under utdanningen, det var ulike ledelsesteorier de skulle lære. Heller ikke på Forsvarets hjemmesider står det mye om relasjoner eller hva de bør forvente av autoritet. En setning gir likevel et lite hint om hvordan rekruttskolen fungerer: «I tillegg blir det lagt vekt på hetsing, skikk og bruk og korrekt militær oppførsel» (Forsvaret 2012i). Det står ikke utdypet mer hva «korrekt militær oppførsel» består av. Rekruttene vet derfor lite om de mellommenneskelige relasjonene. Den informasjonen de har er ofte fra tidligere rekrutter.

Rekruttens første tid i Forsvaret er kjennetegnet av perioden Feldman (1988) kaller «breaking in». Her læres ferdigheter, forventningene justeres og den nyansatte prøver å finne sin rolle i organisasjonen. Feldmans beskrivelse passer godt med hva som skjer på rekruttskolen. Allerede fra dag én fokuseres det på opplæring, da det er en utbredt oppfatning om at det ikke er noe tid å miste. Dette gjelder både under aktivitet, men også mellom. De uerfarne soldatene lærer seg fort hvordan man spiser middag på kortest mulig tid. Samtidig justeres rekruttens forventninger. Det viste seg at mye av det lille rekruttene trodde de visste før de kom inn, var feil. Jeg ble overrasket over disiplinivået og det tydelige hierarkiet. Mange av rekruttene opplevde det motsatte – de hadde forventet enda mer disiplin og en enda tydeligere autoritet. I tillegg ble mange overrasket over at det var så lite sluttet orden og så mye grønn tjeneste. Mye av den første perioden var dessuten preget av at rekruttene skulle slå seg til ro på et nytt sted, for mange det første stedet utenfor barndomshjemmets fire vegger. Der de før så å si kunne gjøre som de ville, var det nå strenge regler.

Feldman (1988:75) hevder at den første perioden er preget av at man skal etablere mellommenneskelige relasjoner og håndtere konflikter. Dette var ganske opplagt også en viktig del av rekruttens første tid. De var mange, de kjente ikke hverandre og de skulle være med hverandre hver time av hvert døgn. I tillegg skulle de forholde seg til en klar autoritet og et nytt rangsystem. De autoritære lederne skilte seg mye fra lederne i det moderne skolevesenet og oppdragelsesidealer. Alt var nytt. Rekruttene fant hverandre fort. Vennskapet rekruttene mellom var nok hovedgrunnen til at de trivdes. For det gjorde de. Svært få av dem jeg pratet med ytret ønske om å forlate leiren. Dette kunne selvfølgelig være adaptive preferanser, men jeg lot meg overbevise. Mange hadde funnet gode venner og knyttet nære



bånd på rekordtid. De virket som de tidlig fant ut at de var helt avhengig av hverandre. Sammen fant de også ut hvordan de best taklet den autoritære lederen, ofte med aksept og ydmykhet. Normalt ville det vært krevende og problematisk å utvikle en ny rolleforståelse. Hos rekruttene opplevde jeg det overraskende nok ikke slik. Lederne la til rette for en ydmyk rekruttrolle, og ungdommene tok den. Det virket som mange også så fram til å gå inn i rollen. Det var en ny start, en sjanse til å gjøre noe helt annerledes, noe spennende, gøy og macho. Noen av dem fortalte meg at de så fram til å slippe å tenke så mye, men bare bli ledet. En av årsakene til at rekruttene gikk inn i rollen så fort, var at rekruttene ikke kjente hverandre fra før. Rekruttene slapp å tenke på sine tidligere roller og atferden knyttet til den. Det var ingen som ville bli overrasket om han blindt fulgte ordre. Det jeg opplevde av rollekonflikt hos rekruttene, var ofte at de i førstegangstjenesten måtte tie stille, i motsetning til hva de tidligere hadde vært vant med. Normalt var de flinke og glade i å diskutere, men nå var de innforstått med at det ikke kom til å skje.

Feldmans (1988) stadiemodell deler opp sosialiseringprosessen i tre stadier: «getting in», «breaking in» og «settling in». Disse stadiene ser ut til å samsvare med mine funn. Før de gikk inn i Forsvaret hadde de søkt informasjon om Garden og Forsvaret som preget dem. De brukte sin første tid på å justere forventningene og lære seg arbeidsoppgavene. Mot slutten av rekruttperioden virket det som rekruttene gikk mot «settling in»-stadiet, ved at de hadde begynt å internalisere de militære normene og reglene. Det aller meste fra Feldmans (1988) modell stemmer med mine observasjoner og intervjuer på rekruttskolen, men ikke tidsaspektet. Feldman hevder at sosialiseringprosessen tar omtrent ett år. På rekruttskolen skjedde det meste i løpet av tre måneder, men det er viktig å være klar over at Feldman poengterte at kompleksiteten på arbeidet påvirker hvor rask sosialiseringen foregår. Uansett er dette en av de viktigste karakteristikkene ved militærsosialiseringen – det går svært fort. Det var vanskelig å bedømme når rekrutten hadde blitt et etablert medlem av Garden. Ut ifra etablerte organisasjonssosialiseringsteorier (Feldman, 1988; Van Maanen & Schein, 1979; Jakobsen, 2003) var de elleve ukene rekruttene var på Terningmoen altfor kort tid. Det stemte nok også, men som jeg nå skal gå nærmere inn på, var det mange årsaker til at rekruttene var nærmere en slik etablert rolle enn hva tidsaspektet til Feldman skulle tilsi.

## 6.2 En sterk kultur

Forsvaret som organisasjon og arbeidsplass skiller seg ut fra andre jobber i Norge. Det spesielle ved Forsvaret og Garden vil også prege rekruttene hverdag og sosialisering. Jeg vil her presentere noe av det som kjennetegner Garden og hvilken rolle det spiller i sosialiseringen av rekrutter. Jeg begynner med forventninger og myter om «machokultur». Deretter ser jeg litt historisk på temaet, da jeg sammenligner dagens rekruttskole med den Peter Butenschøn beskrev i 1973. Avslutningsvis sammenlignes rekruttskolen med Goffmans beskrivelse av totale institusjoner (1961) for å se hvilke konsekvenser denne typen institusjon kan ha for sosialiseringen. Blant annet ved bruk av Goffmans teori argumenterer jeg for at rekruttene sosialisering ligner på hva jeg har omtalt som en «rollelisering».

### 6.2.1 Myter og verdier

Som tidligere nevnt startet rekruttene sosialisering allerede før første dag på leiren. De hadde forventninger basert på blant annet venners historier. Forventninger om førstegangstjenesten som et «annerledes-år» la føringer og påvirket både rekruttene og lederne. Slike myter er med på å skape og opprettholde organisasjonskulturen (Meyer & Rowan, 1977; Jacobsen & Thorsvik, 2007). Dette gjaldt også i Garden. Det var myter og historier som rekruttene selv var med på å gjenskape og reprodusere gjennom deres handlinger og holdninger. Mange av disse mytene dreide seg rundt en såkalt «machokultur», ved at det skulle være mye, lenge, vondt, grisete og ærefullt. Det var en tanke og en forventning om at man *skulle* ha det vondt, og derfor aksepterte man det. Det var visse ting rekruttene «måtte gjennom» for virkelig å ha gjennomført førstegangstjenesten. Netter uten å sove ordentlig, være ordentlig sultne, være utslitte og fryse, var opplevelser som fremsto som typisk militære for rekruttene, og som var med på å definere hva førstegangstjenesten handlet om – det de ikke opplevde ellers. Selv om det å fryse, ta seg helt ut eller å være sulten ikke er noe vi normalt oppsøker, ga det rekruttene en mestringsfølelse, samtidig som det forsterket deres militære identitet. Det var som de forventet at det skulle være – tøft. Etter fullført rekruttskole går mytene og fortellingene videre til neste generasjons garderekrutter. Og da er det naturligvis ikke de kjedelige historiene som trekkes fram, det er de «gode historiene» om det mest ekstreme de opplevde. «Det er bedre å ha vært gardist, enn å være gardist», heter det visst.

Når den nyansatte ikke har erfaring på feltet, bruker han erfaringer fra en annen kontekst. Dette kan føre til irrelevante og dysfunksjonelle fortolkninger (Louis, 1980:243). For

rekruttene var disse andre kontekstene ofte filmer om det militære, eller historier de hadde hørt av venner som hadde tjenestegjort tidligere. I de amerikanske filmene blir det militære ofte framstilt som svært autoritært, hvor kjefting er dagligdags. Historiene fra vennene vil kunne fokusere på de beste og de verste opplevelsene, da dette gir de beste historiene. At disse historiene og mytene ikke representerer dagliglivet, var med på å gi fremtidige rekrutter et galt inntrykk og falske forventninger til hva de skulle oppleve. Dette samsvarer med Bournes beskrivelse av den første perioden hvor rekruttens forventninger var «highly colored and fanciful conception of what Basic Training will be like» (Bourne, 1967:189). De hadde forventet noe mye verre, men det tok en stund før de forsto at deres forventninger ikke stemte overens med virkeligheten. Dette stemmer også med Feldmans (1988) «getting in»-stadiet, hvor den nyansatte, her rekrutten, justerte sine forventninger. Disse forventningene ville ha en innvirkning på de som valgte bort Forsvaret og Gardn. Dette kommer jeg nærmere inn på senere.

Gjennom sosialiseringen på rekruttskolen formes rekruttens identitet. Peter Butenschøns krasse kritikk mot Forsvaret fra midten av 1970-tallet, dreide seg om denne sosialiseringen og hva han oppfattet som de militære kjerneegenskapene: lydighet, disiplin, maskulinitet og konkurranse-mentalitet (Butenschøn, 1974). Mye har skjedd på 40 år, og Forsvaret har utviklet seg. Likevel er noen av Butenschøns beskrivelser slående like hva som foregår på Terningmoen i 2013. Lydighet var fortsatt sentralt. Rekruttene skulle gjøre som de fikk beskjed om, hvor treningen på sluttet orden var kronksempelen. Du måtte gjøre som du ble bedt om, når du ble bedt om det, hvis ikke ødela du for alle. Butenschøn (1974:33) reagerer spesielt på at ordre aldri blir begrunnet, men at «en ordre er en ordre». Selv om jeg flere ganger opplevde det samme, var det mye som tydet på at Forsvaret hadde økt fokuset på pedagogikk. De lederteoriene Forsvaret benyttet seg av, lignet på de brukt i moderne, sivile organisasjoner (Johnsen & Lunde, 2011; Krigsskolen, 2011). Likevel virket det å være en utbredt holdning om at erfaring slår utdanning, og at ledelsesteoriene derfor ikke blir benyttet i så stor grad. Dette kom for eksempel til uttrykk ved nettopp det kravet om lydighet som Butenschøn beskriver. Den blinde lydigheten som kreves, kan føre til en slags fremmedgjøring til arbeidsoppgavene. Ved at rekruttene ikke vet, og aldri får vite, hvorfor de gjør som de gjør, kan motivasjonen og interessen svikte. Butenschøns andre kjerneegenskap er disiplin, som han hevder kommer klarest til uttrykk ved indretjeneste. Det kan man påstå at den fortsatt gjør. Rette skjortekanter og strukket seng virket fortsatt å være hensiktsmessig for

en soldats utdanning. I all hovedsak virker disiplin å være et mål i seg selv, heller som et middel for å oppnå noe – det er problematisk. Dette kommer jeg også nærmere inn på senere.

Den tredje kvaliteten Butenschøn trekker fram er maskulinitet, og blir definert ved fysisk styrke, utholdenhet og grovt mot (Butenschøn, 1974:33). De som ikke lever opp til denne maskuliniteten er «kvinnfolk». Dette tydelige og beskrivende skillet mellom «mannfolk» og «kvinnfolk», virker ikke å være like dominerende mer, men Forsvaret er fortsatt maskulint (Ellingsen et al., 2008), noe som kom tydelig til uttrykk blant annet ved at rekruttene omtales som «gutta» av lederne. Konkurranses-mentaliteten er Butenschøns siste karakteristikk og handler om at det konkurreres om alt, slik at bevisstheten om hvor dumt det er forsvinner (Butenschøn, 1973:33). Det konkurreres fortsatt mye, men neppe for å skjule dumskap. Det konkurreres fordi soldatene skulle læres opp. Noen ble også sendt vekk på grunn av dårlige resultater, som jeg viser senere. Samtidig kan det hende at konkurranser stimulerte et konkurranseinstinkt hos rekruttene, og at de derfor ikke like kritisk vurderte oppgavene de var satt til å gjøre.

### **6.2.2 Totale trekk**

Undersøkelsene Erving Goffman gjorde før sin beskrivelse av de totale institusjonene (1961) skiller seg fra mine undersøkelser på mange måter. Goffman gjorde sine studier i USA for over femti år siden, noe som naturligvis vil føre til ulikheter sammenlignet med mine funn. Dessuten gjorde han mesteparten av sine undersøkelser på et psykiatrisk sykehus, ikke på en rekruttskole. Likevel passer mange av Goffmans beskrivelser og karakteristikk med hva som foregår på Terningmoen. Definisjonen stemmer overens med rekruttskolen. Terningmoen er et bosted eller en arbeidsplass der flere individer i lik situasjon lever sitt liv isolert fra storsamfunnet for en lengre tid. Dessuten er Terningmoen leir avgrenset med høye gjerder, og leiren passer inn med beskrivelsen «en institusjon som tilsynelatende ble skapt for å bedre arbeidsforhold, slik som militærbrakker, arbeidsleirer eller kostskoler» (Goffman 1961:2). For å få en mest mulig effektiv utdanning var det viktig at soldatene bodde i nærheten av opplæringsstedet for at det skulle gå fortest mulig og at lederne (ansatte) skulle ha kontroll over rekruttene (innsatte). Mye passer, i hvert fall hvis man tar utgangspunkt i at det finnes *grader* av totalitet i de totale institusjonene (Davies, 1989). For Terningmoen er ikke like typisk total institusjon som det psykiatriske sykehuset Goffman studerte – det er

ikke like lukket, i tillegg til at 19-åringen på Terningmoen ikke ble tvunget inn, slik den psykiatriske pasienten kanskje ble.

Goffman (1961:7–8) hevder at forholdet mellom de ansatte og innsatte i en total institusjon er problematisk og er preget av dårlig kommunikasjon og stor avstand. Dette samsvarer til en viss grad med hvordan situasjonen er på Gardeskolen, men kanskje mer på grunn av strukturelle forhold enn noe annet. Lederne, eller de ansatte, hadde mye mer informasjon om hva som skjedde og hva som kom til å skje enn hva rekruttene hadde. Dessuten var kommunikasjonen mellom de to begrenset, i hvert fall på det personlige planet. Rekruttene oppfatter lederne som autoritære og høylytte, mens lederne til dels opplevde rekruttene som kunnskaps- og håpløse, i hvert fall den første perioden. Forventningene om de antagonistiske stereotypene ble bekreftet i starten, slik som også Goffman beskriver, men forholdet mykes opp utover i rekruttperioden, etter at rekruttene ble kjent med situasjonen, lederne og hverandre. Goffman hevder at den første tiden i den totale institusjonen er den verste. Dette stemte med hva både rekruttene og lederne på Terningmoen fortalte og viste. I løpet av den første tiden ble det etablert et statushierarki, og rekruttens nye rolle skilte seg fra hva de før var vant til. De fordelene rekruttene kanskje var vant til fra før, gjaldt ikke lenger. Både han som tidligere slapp å vaske rommet og han som alltid hadde fått det som han ville, fikk merke en forskjell.

Der en sosialiseringssprosess i vanlige, sivile bedrifter ofte baserer seg på en 37,5-timers uke, er sosialiseringen på en rekruttskole annerledes. Det er nær sagt en 24-timer-i-døgnet-sosialisering. Rekruttene jobbet, spiste, hvilte og sov bak de samme gjerdene, med de samme folkene, slik man også ser i Goffmans (1961) beskrivelser. Sosialiseringen stanset ikke da de fleste lederne gikk hjem i firetiden. Når ikke lederne sosialiserte dem på vegne av organisasjonen, sosialiserte rekruttene hverandre. Det fokuseres på rolleområder og -avklaring (Jakobsen, 2003) nær sagt uavbrutt. Rekruttene sosialiseres til å bli soldater på dagtid, men medrekutter hele døgnet. For etter at tjenesten var avsluttet, gikk ikke rekruttene hvert til sitt. De satt kanskje på stua og så på TV, eller så spilte de biljard, men de var hele tiden sammen og aldri alene. Og det ble naturligvis snakket mye om hva de hadde opplevd og hvordan de løste oppgavene. En av rekruttene fortalte meg at han hver dag satt på do i minst tjue minutter i strekk, kun for å få tid alene. En annen fortalte om et litt «merkelig» vennskap, som skilte seg fra hva han var vant til fra før. Slikt påvirker sosialiseringen.

Spørsmålet om sosialisering er ikke så sentralt for Goffman, han er mer opptatt av å beskrive hva som kjennetegner en total institusjon. Likevel hevder han at den innsatte blir utsatt for en rolledistansering, men at forandringen ikke er total siden den totale institusjonen ikke er ute etter en kulturell seier (Goffman, 1961:13). Det kan altså skje en forandring eller en utvikling, men den totale institusjonen har ikke som mål å forandre den innsatte totalt og for all fremtid. Ut ifra et slikt synspunkt kunne man argumentere for at rekruttene ikke nødvendigvis ble sosialisert inn i Garden, men at det heller skjedde en form for institusjonalisering, avsosialisering og resosialisering, hva jeg kaller en «rollefisering». Med dette mener jeg at rekruttene aksepterer og lever rollen de er tildelt, men uten nødvendigvis å la deres identitet bli permanent forandret.

Hvorvidt rekruttene sosialiseres eller kun «rollefiseres» avhenger av hva som skjer etter at rekruttene forlater Terningmoen. «Rollefisering» er en begrenset overtakelse av en rolle. Begrepet sosialisering gir en konnotasjon av en person som blir formet permanent. Ved «rollefisering» oppfyller personen de kravene og forventningene som blir satt til han, men uten at han lar seg prege i like stor grad som ved en sosialisering. Opplevde rekruttene eventuelt en annen «rollefisering» da de kom til Huseby, eller bygde de bare videre på hva de allerede hadde lært? Disse spørsmålene faller dessverre utenfor hva mine data kan si noe om. Likevel vil man kunne anta at rekruttene forhold til autoriteter, disiplin, holdninger og orden vil «normalisere seg» etter endt tjeneste. Dette strider for øvrig mot det flere av rekruttene fortalte – de var forberedt på at de i Forsvaret ville lære en orden og disiplin de ville ta med seg livet ut. De skulle tross alt bli voksne. En «rollefisering» innebærer at personene *opplever* at de er permanent forandret uten at dette faktisk er tilfellet.

Den første tiden i militæret kunne altså dreie seg like mye om en avsosialisering som en sosialisering. Rekruttene måtte forstå at de var i en ny situasjon hvor deres tidligere liv eller erfaringer hadde lite å si, likt hva Goffman (1961:14) hevder. Butenschøn (1974:31) kaller det samme for «nedlæring». Rekruttene kunne ikke lenger bestemme selv. Ikke hva de skulle ha på seg, ikke når de skulle legge seg, ikke når de skulle spise. Deres tidligere forhold til lærere og foreldre ble visket bort, nå var det en ny type leder de måtte forholde seg til. Lederne selv forklarte at det aldri var i deres intensjon å bryte ned, for å så bygge opp. Likevel hørtes mange av deres beskrivelser ut som akkurat dette. Hvis en ny rekrutt ble oppfattet som bråkjekk, kunne han bli kjeftet ned så han forsto alvoret i sin nye situasjon. Etter at han hadde innsett det, startet arbeidet med å lære han opp. Rekruttene omtalte deres første møte som en

sjokkstart, hvor de måtte legge fra seg mange av de vanene, rutinene og atferden de var vant til hjemmefra. Groth og Ulrich (1970:22) hevder denne sjokkstarten har lange tradisjoner innenfor militæret, og at den brukes for å skape et klart brudd med sivile normer. Overraskende mange fortalte meg at de opplevde at denne avsosialiseringen var permanent, og at de hadde tatt til seg lydigheten og disiplinen.

En av de største overgangene fra å være sivil til å bli en militært ansatt er sanksjonsmulighetene og -formene. Der rekruttene tidligere var vant til individuelle, og ofte mildere sanksjoner, var reaksjonene hardere på Terningmoen. I tillegg til at avstraffelsen ofte var kollektiv som jeg tidligere har beskrevet, skjedde den ofte foran andre, slik Goffman (1961:22–23) hevder også er tilfelle i totale institusjoner. Denne formen for «public shaming» skal gjøre straffen mer effektiv, samtidig som det dreier seg om lojalitet overfor de andre. Her er det viktig å være klar over at det er ulike typer for straff, og at de metodene som blir benyttet i det norske militærvesenet ikke kan sammenlignes med behandlingen av fanger i amerikanske fengsler på 50-tallet. Det er forskjell på vold og roping. Trusler og frykt for sanksjoner bidro uansett til at rekruttene i svært stor grad oppfylte ledernes krav. Butenschøn (1974:55) hevder at gruppentallitet er et instrument offiserene spiller på for å få soldaten til å gjøre som han selv vil. Dette var tilfellet også i min studie, og det så ut som om det virket. Stort sett alle rekruttene som bodde på rom sammen, bidro til å vaske. Hvis de ikke brukte tiden effektivt, risikerte de alle straff. Den første perioden var det likevel svært vanskelig ikke å bli utsatt for noen form for sanksjoner, siden lista for hva som ble godkjent var blitt lagt svært høyt. De første dagene var det satt av ekstra tid til vasking av rom, siden lederne visste at rommene ikke var bra nok og at omvask krevdes. Disiplinen er en del av overgangsriten, som også Bourne (1967:191) presiserer. I tillegg fungerte offentliggjøringen av resultater både som motivasjonsfaktor, men også en slags skremselspropaganda. Man ville ikke ha et av de navnene som var markert med rødt.

Selv om jeg har fokusert på likhetene mellom totale institusjoner og rekruttskolen, mener jeg at det er viktig å poengtere at jeg ikke er like kritisk til Terningmoen som Goffman er til Saint Elizabeth's Hospital, hvor han gjorde sine undersøkelser. Mine funn har mange likheter med Goffman sine, men rekruttene holdning til Terningmoen er på langt nær så negativ som den Goffman beskriver. Dermed føyer jeg meg inn i rekken av kritikerne (se Weinstein, 1982 for oppsummering) som hevder at Goffman fremstilling av de innsatte er for negativ.

### 6.2.3 Stolte menn med gardelue

I Berger og Luckmanns (2000) teori om sosialisering beskrives virkeligheten vår som en prosess preget av eksternalisering, objektivisering og internalisering. Vi tolker og aksepterer hendelser og atferd. Noe anser vi som normalt, mens andre ting ikke passer med vårt virkelighetsbilde. I en slik prosess vil det oppstå tatt-for-gitt-heter, atferd og rutiner vi mener er normale og som ikke blir kritisk vurdert. Når en person er institusjonalisert i en organisasjon, tas arbeidsmetoden for gitt. Er man ansatt eller innsatt i en total institusjon, kan man bli institusjonalisert. Jeg mener dette kan være tilfellet i flere deler av Garden og Forsvaret.

Både lederne og rekruttene på Terningmoen virket stolte av sin tilknytning til Forsvaret. Det handlet om å forsvare sitt land og sin Konge. Flere snakket om sin egen rolle som en del av det større Forsvaret og å være på jobb for å sikre sin nasjons sikkerhet. Rekruttene og lederne ville bidra til å opprettholde og bevare Gardens oppgaver, tradisjon og kultur. Både rekruttene, men spesielt lederne, ga uttrykk for at Forsvaret var mer effektive og ofte bedre til å utøve sine oppgaver enn hva sivile organisasjoner og bedrifter var. Det var en «militær måte» preget av lydighet som sivile organisasjoner hadde hatt nytte av å lære. Slik viste de tilhørighet til Forsvaret, samtidig som de viste avstand til andre organisasjoner. Dette samsvarer med Hofstedes (1984) definisjon av organisasjonskultur, nemlig «den kollektive programmeringen av sinnet som skiller medlemmene i en organisasjon fra en annen». Dette skillet er tydelig også på Gardens egne hjemmesider på Internett hvor de under ingressen «Lurer på du på hvordan du kan ta steget fra å være en vanlig sivilist til en stolt gardist?» beskriver tjenesten (Forsvaret, 2013i).

I tillegg til sosialisering og ledelse som jeg har gått nøyere inn på, nevner Jacobsen og Thorsvik (2007) tre andre måter ledere kan påvirke organisasjonskulturen på som alle er sentrale på Terningmoen. De tre er riter og seremonier, historiefortelling samt språk og kommunikasjonsstrategi. Et tydelig eksempel på en overgangsrite var når rekruttene mot slutten av sitt opphold i Elverum fikk besøk av gardesjefen for den såkalte «formaningen». Dette var en seremoni hvor rekruttene gikk fra å være sivile til å bli soldater. Gardesjefen snakket varmt om Konge og fedreland, og takket for rekruttenes viktige innsats og villighet til å dø for landet sitt. Rekruttene svarte høyt i kor på alle spørsmål. Dette samsvarer med Feldmans (1988:75–79) beskrivelse, at overgangen til å bli et etablert medlem ofte markeres



med en overgangsrite. Gardens historie var også sentral, tydeliggjort med mange bilder om da blant annet gardister var med på å stoppe tyskerne på Midtskogen under invasjonen. I tillegg var det mange norske flagg og bilder av Kongen. Blant annet var det et stort bilde av Kongen rett ved inngangen til messa. Da rekruttene gikk inn i lokalet, måtte de stoppe opp og «gå opp i rett», hvor de smeller beinet ned i bakken og nikker. Noen av rekruttene fortalte meg at dette var for å hilse på Kongen, mens andre mente det var for å vise sin respekt til de andre soldatene som satt og spiste. Som jeg allerede har vært inne, på er språket i Forsvaret spesielt, med flere spesielle uttrykk. Det er ofte en effektiv måte å snakke på, med korte, tydelige beskjeder og tilbakemeldinger. Samtidig fungerer språket som en slags indikator for inngruppe- og utgruppe-tilhørighet. Kan du språket, er du en i gjengen.

Få organisasjoner eller institusjoner i Norge har så mange konkrete eksempler på organisasjonskultur som Forsvaret og Garden. Uniform, språk, slagord, overgangsriter, myter, tradisjon, bilder og helter. Sammen skaper dette en sterk organisasjonskultur som virker å knytte de ansatte nærmere hverandre og organisasjonen, selv om rekruttene var usikre på påvirkningen da jeg spurte dem. Gardens organisasjonskultur latet ikke til å støtte opp om Soeters påstand om at kulturen i en organisasjon oftere er differensiert enn homogent (Soeters et al., 2003:240). I hvert fall ikke på rekruttskolen. I denne studien av rekruttenes sosialisering inn i Garden, følges rekruttene kun den første perioden. Det er ikke dermed sagt at sosialiseringen var over da rekruttene forlot Elverum, det er den ganske sikkert ikke. Etter Terningmoen ble de fleste rekruttene overført til Huseby – nytt sted, nye oppgaver og nye mennesker å forholde seg til. Vi kan derfor dele opp sosialiseringen i såkalte «bølger», hvor den første bølgen skjedde på Terningmoen, mens den andre begynner på Huseby. Disse kan skilles fra hverandre ved at det på Terningmoen foregår en formell sosialisering, mens det på Huseby er mer uformelt, siden den nyansatte har funnet sitt sted i organisasjonen og begynner med det faktiske arbeidet.

Selv om det norske militæret opererer etter samme kjerneverdier (Forsvaret, 2013j) og doktriner (Forsvaret, 2007), vil det kunne være ulike tolkninger og normer. Det som skiller Garden fra mange av de andre avdelingene, forsterker deres egen organisasjonskultur. Der andre avdelinger har gått litt bort fra kravet om blankpolerte sko, har Garden beholdt det. Der håret ikke nødvendigvis må være helt kort i andre avdelinger, må du i Garden være nyklipt. Ifølge lederne handlet ikke dette om at Garden ikke klarte å utvikle seg, det handlet om at de andre avdelingene hadde mistet grepet. Det var blitt spredt en ukultur i andre deler av

Forsvaret som Garden hadde klart å holde unna. Dette måtte naturligvis ses i sammenheng med gardistenes arbeidsoppgaver. Man skulle se ordentlig ut foran Slottet, man skulle klare å gjøre ting i takt, det skulle være synkront. Alle lederne jeg pratet med fortalte at en konsekvens av dette fokuset på likhet og disiplin var at gardistene ikke ble like gode krigere. De trente ikke nok på det. Og for å bedre selvbildet og selvrespekten ble fokuset da flyttet over på en militærtradisjon hvor gardistene nok er i en klasse for seg selv.

## **6.3 Seks strategier**

Ulike sosialiseringstrategier gir utslag på hvordan nyansatte i organisasjoner opptrer og tolker rollen sin. Van Maanen og Schein (1979) ønsket økt bevissthet rundt dette, og beskrev derfor seks sosialiseringprosesser med to ulike strategier. Den ene strategien økte sannsynligheten for at den nyansatte fikk en konform rolleatferd, mens den andre økte sannsynligheten for en innovativ rolleatferd. Jeg vil her ta utgangspunkt i disse seks sosialiseringprosessene, forklare hvilke strategier som ble benyttet på Gardens rekruttskole i Elverum og hvilke konsekvenser dette fikk for rekruttene sosialisering.

### **6.3.1 En kollektiv opplevelse**

Da rekruttene i kontingenten kom til Terningmoen, ble de fordelt i fire ulike tropper. Hvilken tropp man kom i ble markert med en bit farget teip på uniformen. De ulike troppene var atskilt fra hverandre, med unntak av noen få oppstillinger og øvelser. Selv om troppen ble delt inn i ulike lag, gjorde personene i troppen stort sett det samme til enhver tid. I Van Maanen og Scheins (1979:38–39) beskrivelse av ulike sosialiseringprosesser svarer dette til den kollektive sosialiseringprosessen. Rekruttene i samme tropp forholdt seg til det samme oppsettet, de samme lederne og de samme aktivitetene. Van Maanen og Schein hevder dette gjør at rekruttene blir konforme og like hverandre.

For selv om det var mange forskjellige typer og personligheter som kom inn til tjeneste, ble rekruttene etter hvert like hverandre. En årsak til denne utviklingen var at rekruttene delte svært mye tid og mange opplevelser sammen på veldig kort tid. Rekruttene ble knyttet sammen gjennom snakk om hva de hadde vært gjennom og hva som ventet rundt neste sving. De lærte hverandre å vaske og ga hverandre tips om hva som kom til å komme på «ukas prøve». De sosialiserte hverandre. Becker (referert i Van Maanen & Schein, 1979) hevder at individenes tanker, følelser og handlinger blir preget av en i samme-båt-holdning når de blir

sosialisert kollektivt. Og som jeg tidligere har beskrevet, er ikke rekruttene tjent med å skille seg ut fra resten av troppen.

Van Maanen og Schein (1979) hevder at den kollektive sosialiseringen kan føre til opprør ved at de som blir sosialisert danner en subgruppe som går imot de etablerte. Dette var ikke en aktuell problemstilling på Terningmoen, selv om det var en viss misnøye å spore mot slutten av oppholdet. En av årsakene til et slikt opprør kan oppstå er ifølge Van Maanen og Schein at de etablerte ikke klarer å kontrollere de nyansatte. Dette var ikke tilfellet i min studie. De enkeltindividene som gikk imot ordrene ble sanksjonert. Selv om enkeltindividet var misfornøyd, ville han ikke gjøre opprør da han visste det også ville gå utover andre. Dessuten skulle rekruttene være på Terningmoen i underkant av tre måneder. De rekruttene som mistrivdes valgte heller å bite tennene sammen og svelge stoltheten framfor å si imot og gjøre opprør eller kritisere. Jeg har ikke noe grunnlag for å si om dette ville ha vært annerledes om rekruttene tilbragte hele året på Terningmoen, men dette er en problemstilling som hadde vært interessant å følge.

### **6.3.2 Skreddersydd opplegg**

Da rekruttene satte sine bein innenfor Terningmoens gjerder, gikk de inn i et skreddersydd opplegg. Rekruttene var atskilt fra etablerte organisasjonsmedlemmer ved at gardistenes tilholdssted er på Huseby. På Terningmoen traff de stort sett bare andre rekrutter og personer som var der for å lære opp rekruttene. Et slikt opplegg svarer til hva Van Maanen og Schein (1979) kaller en formell sosialiseringsprosess og øker sannsynligheten for konforme ansatte fordi det er lett å lære dem de «riktige» verdiene og atferden. Det er få muligheter for å gjøre ting på sin egen måte, da alt er lagt til rette og instruksjonene er klare. Den formelle sosialiseringen skjer ofte i organisasjoner som er hierarkisk oppbygd, slik som Forsvaret.

De første ukene på Terningmoen dreide seg mye om holdninger. Rekruttene måtte få de riktige holdningene, slik at de passet inn i Garden og den militære tradisjonen. Lederne så på det som sin oppgave å sørge for at rekruttene forsto alvoret og hva de nå var blitt en del av. Det var mer fokus på holdning enn handling. Lederne på Huseby, dit soldatene skulle etter rekruttskolen, hadde ikke tid til å lære rekruttene disse holdningene. De måtte bruke tiden på handlinger og praktisk opplæring. På Terningmoen skulle rekruttene derfor læres opp i

holdninger, disiplin og respekt for autoriteter, i tillegg til den grunnleggende soldatopplæringen.

De som er etablerte på Terningmoen er i stor grad de instruktørene og den staben som er der for å lære opp de soldatene som kommer inn. Innflytelsen fra andre vil derfor være begrenset, og de riktige verdiene vil kunne innprentes. I Norge er det ganske spesielt å ha atskilt rekruttskole. De fleste avdelinger og våpengrener har den resterende opplæringen og tjenestegjøringen på samme sted. Dette kan være med på å forklare Gardens særegenhet og det store fokuset på disiplin. Den ene lederen fortalte meg at de andre avdelingene opplevde en ukultur Garden i stor grad hadde klart å unngå. Dette kan være nettopp på grunn av at rekruttskolen er atskilt fra resten av perioden. På gardeskolen vil usikkerheten gjøre at rekruttene fra starten aksepterer disiplinen, spesielt da de eneste etablerte organisasjonsmedlemmene de har kontakt med, er personer som fokuserer på denne disiplinen. De opplever i veldig liten grad soldater som ikke deler de samme militære verdiene som sine ledere. Det er lettere å prege verdiene til rekrutter på en avstengt rekruttskole siden det er lite eller ingen påvirkning fra andre enn instruktørene. Dette kommer jeg nærmere inn på senere. Denne intense sosialiseringen, med få innslag av andre verdier, blir også fremhevet av Bourne (1967:188–189). Rekrutten har få eller ingen mulighet til å koble av eller moderere den miljømessige påvirkningen. Som en konsekvens av dette blir rekrutten lamslått, ør og skremt. Det vil være naturlig å anta at denne påvirkningen ikke er like sterk på Terningmoen nå som den var i USA for femti år siden, blant annet på grunn av den teknologiske utviklingen. Smarttelefoner med Internett har ført til at dagens rekrutter i mye større grad enn de tidligere klarer å holde kontakten med omverdenen.

### **6.3.3 Tydelige steg**

Soldatene i Garden gikk gjennom ulike stadier i løpet av sin periode i grønt. De skulle først gjennom en grunnutdanning på Terningmoen, hvor soldatene fikk opplæring i sanitet, våpenhåndtering, stridsteknikk, sluttet orden, fysisk trening og enkeltmannsdugleiker. Veien gikk så videre til Huseby for en intensiv gardeopplæring. Først da kunne det virkelige arbeidet starte. Hvis det var ønskelig fra Forsvarets og soldatens side, kunne gardisten bli igjen i Forsvaret for å ta videre utdanning. Flere av de sersjantene jeg fulgte, hadde fullført førstegangstjenesten før de begynte på befalsskolen. Nå hadde de sin første lederjobb som instruktører på rekruttskolen. Veien videre derfra går opp til fenrik, en grad man etter

normalopprykket får etter tre år som sersjant. Etter fem år som fenrik er det normalopprykk til løytnant, før normalopprykkssystemet stanser (Forsvarsstaben, 2010).

For å stige i gradene i Forsvaret, er det altså klare steg man må ta. Både hvis man tenker på Forsvaret som karrierevei, men også innenfor rekruttiden. Dette kaller Van Maanen og Schein for sekvensielle steg, en prosess som øker sannsynligheten for konforme ansatte. Desto klarere stillingen er, desto klarere er veien dit. I Garden er dette ganske klart, hvor målet for de fleste er å stå vakt utenfor slottet. Stortinget gir beskjed om hvor mange personer som skal inn til førstegangstjeneste. Disse gjennomgår en rekruttperiode før dem tjenestegjør som soldater. Det er klare forventninger om hva personene skal lære på de ulike stedene. Tidspunktene og læringsprosessene er ofte like for alle personene involvert. Mye av hva rekruttene går gjennom måles og evalueres, noe som vil gjøre veien mot rollen enda klarere. For at du skal komme videre, må du ha gjennomgått og bestått visse tester og krav som er satt, for eksempel 3000-meter. Dette gjør Garden for å sikre et minstemål, samtidig som det gjør soldatene likere hverandre. Dette kommer jeg nærmere inn på senere.

#### **6.3.4 Planlagt tjeneste**

Selv om ikke alle kontingenter var på Terningmoen like lenge, visste rekruttene hvor lenge de skulle være der. Videre visste de at det ventet en fem-ukers gardeperiode på Huseby, og de visste stort sett når de skulle bli dimittert. Selv om *rekruttene* ikke alltid visste hva som skulle skje neste uke, hadde de en overordnet timeplan å holde seg til. En slik sosialiseringssprosess hvor den nyansatte vet hvor lang tid et stadium tar før det neste begynner, kaller Van Maanen og Schein for en fast sosialiseringssprosess.

Når de nyansatte ikke vet hvor lenge de skal være i et spesielt stadium, øker sannsynligheten for indre uro og mangel på gruppesolidaritet. Det blir en konkurranse om å komme videre hvor de nyansatte ikke tør å ta sjanser, og dermed blir konforme (Van Maanen & Schein, 1979). I et timeplan-regime slik som på Terningmoen imidlertid, tør de nyansatte å slippe seg mer løs og bli innovative, hevder Van Maanen og Schein. Jeg mener dette også kan slå ut andre veien. I et opplegg hvor tidsestimatet og stadiene er satt, vil det kunne bre seg en «hold ut»-holdning som gjør rekruttene mindre innovative og mer konforme. Ved at rekruttene visste at det ikke var lenge igjen før de møtte nye befal på et nytt sted, valgte de å forbli en i troppen fremfor å ta sjanser. Bourne (1967:194) hevder at rekruttene i deres siste periode er så

motiverte for å fullføre tjenesten at de er villige til å tolerere alt de blir utsatt for. Dette er kanskje ekstra spesielt på en rekruttskole med klare sanksjonsmidler, men det vil også kunne overføres til andre, sivile organisasjoner. For flere av rekruttene i troppen jeg fulgte, var Terningmoen en periode de bare måtte gjennom uten å bli sendt vekk. De turte ikke å svare sine ledere i frykt for konsekvenser selv om de visste at de hadde bedre løsninger på problemet enn hva lederne selv foreslo. Rekruttene visste at noen av dem kom til å falle av lasset, og det ble i praksis en konkurranse om ikke å havne i den gruppen. Dette ble tydeliggjort ved offentliggjøringen av resultater. Slik vil gruppesolidariteten i utgangspunktet bli truet. Om du følte at du gjorde ditt beste, holdt ikke det hvis de andre var bedre. Samtidig er mye av opplegget på Terningmoen sentrert rundt samarbeid og fellesskap, og det blir dermed et slags dilemma med fellesskapsfølelse på den ene siden og individuelle resultater på den andre. Rekruttene omgav hverandre virket likevel ikke å være særlig påvirket av at de dårligste av dem risikerte å bli sendt vekk. Lederne hadde fokus på at rekruttene ikke var bedre enn sitt dårligste ledd, en holdning rekruttene adopterte. Rekrutten var en i troppen.

### **6.3.5 Spesielle rollemodeller**

Selv om noen hadde skutt med jaktrifle og andre hadde hatt førstehjelpskurs gjennom skolen, var tiden på Terningmoen preget av nye opplevelser og oppgaver for rekruttene. De skulle lære ting de aldri hadde gjort før på en måte som var helt fremmed. Behovet for en læremester var enormt. Derfor fikk troppene ledere av forskjellig rang og stilling, to nestlagførere, fire lagførere, en nestkommanderende og en troppssjef. Disse fungerte som spesielle rollemodeller for rekruttene i deres første uker med uniform.

Organisasjoner som benytter etablerte medlemmer for å lære opp de nyansatte, benytter hva Van Maanen og Schein kaller for serielle sosialiseringprosesser. De hevder at denne formen for sosialisering øker sjansen for å få konforme ansatte, siden man lærer de allerede praktiserende praksisene. Samtidig gir dette en trygghet for den eller de nyansatte, da de raskere forstår hvordan arbeidet skal gjøres og hva som er (u)akseptabel atferd. Dette kan ses i sammenheng med den formelle sosialiseringprosessen det ble vist til ovenfor. Hvilke konsekvenser denne rollemodellen har for arbeidet, vil likevel variere ut ifra hvilken type det etablerte medlemmet er. I Garden hadde rollemodellen mer spesiell funksjon enn i mange andre bedrifter. De lederne som var på Terningmoen ble ansatt som instruktører, hvor deres oppgave var å lære opp rekruttene til å bli soldater. Det viktige skillet her er altså at

rekruttene ikke skal læres opp til å bli det samme som deres ledere på Terningmoen. Rekruttene var ikke i Elverum for å bli instruktører. Jeg mener at denne forskjellen mellom tradisjonelle rollemodeller og instruktører vil gi konsekvenser og forklare noe av grunnen til disiplinen i førstegangstjenesten, som jeg også argumenterte for over. Som «vanlig» rollemodell på en arbeidsplass består ikke jobben av å lære opp andre. Derfor vil man der kunne ha et noe mer avslappet forhold til opplæringen, siden det ikke er ditt hovedansvar. Denne avstanden mellom instruktøren (lederen) og den menige ble konkretisert blant annet ved spisepausene i messa. Selv om det ikke sto noen skilt eller lignende, satt rekruttene i en del av den store salen, mens lederne satt i den andre. Groth og Ulrich (1970:36-37) mener dette skillet er en forsvarsmekanisme, slik at ikke lederne skal få et for sterkt personlig forhold til rekruttene. Selv om dette muligens også stemmer på Terningmoen, er det lite som tyder på at det har vært et bevisst valg fra ledelsen.

Lederne fungerte som noe mer enn bare rene instruktører, de gjorde mer enn å lære rekruttene å pusse geværet sitt. De var bærere av den militære tradisjon og kultur, en slags personifisering av Gardens organisasjonskultur. De representerte og videreførte mye av hva Garden og Forsvaret står for, slik som stolthet, disiplin og lojalitet. Mye av deres arbeid og innstilling var preget av en tatt-for-gitt-het, hvor det var normer for oppførsel som ble legitimert gjennom tradisjon og akseptert deretter, også av rekruttene. Rekruttene så opp til sine sersjanter, mens sersjantene hadde stor respekt for sine overordnede. Hierarkiet fungerte også som en sosialiseringmekanisme, hvor de fleste gjorde det de trodde var i tråd med sine ledes ønsker. Dette samsvarer med Bourne (1967:190) funn. Han hevder at fordi rekruttene er så usikre, får de en sterk trang til å klamre seg til autoritetene fordi disse har bedre oversikt over situasjonen.

Der sivile organisasjoner ofte kan ha én rollemodell for hver nyansatt, var situasjonen en annen på rekruttskolen. Her var det et fåtall ledere og mange rekrutter. Selv om noen av lederne jeg fulgte hadde samme bakgrunn, hadde de alle sine spesialfelt hvor de var ekstra gode. Noen hadde mest fokus på sluttet orden, mens andre var ekstra gode i sanitet. Dette åpnet opp for bruk av hva Filstad (2004) omtaler som «multiple contingent role models», som også Van Maanen og Schein (1979) er inne på i sin beskrivelse av serielle sosialiseringprosesser. I stedet for å bruke såkalte «totale rollemodeller», velger den nyansatte å lære av flere ulike rollemodeller. Slik kan den nyansatte bruke rollemodellene på det de er best på, og velge kvaliteter og metoder som passer til sin egen personlighet og

identitet. Dette gjorde rekruttene også, i hvert fall til en viss grad. I løpet av tiden poengterte flere at de tok stor lærdom av hvordan troppssjefen og nestkommanderende løste problemer og utfordringer. I tillegg var det noen sersjanter som rekruttene mente var flinke til å ta vare på militærtradisjon, mens andre var bedre på det praktiske. Ikke alle rekruttene lærte av de samme lederne, selv om det var en viss overvekt av noen. Det handlet ikke bare om *hvordan* man brukte rollemodellene, men også *hvem* man valgte.

Hver enkelt rekrutt ble oppfordret til å besøke troppssjefen minst én gang i løpet av oppholdet, men dette var naturligvis ikke nok til at troppssjefen skulle fungere som en total rollemodell. Selv om det var flere sersjanter, var det fortsatt ikke tid eller mulighet til personlig oppfølging. Derfor ble det oppfølging rekruttene imellom. Nyansatte har en tilbøyelighet til å bruke lederne som rollemodeller når det gjelder jobbrelatert informasjon, mens de går til sine medarbeidere for emosjonell hjelp (Morrison, referert i Filstad, 2004). Dette skjedde også på rekruttskolen. Lederne underviste og hadde leksjoner i militære fag, mens rekruttene brukte hverandre for å skape trygghet og forståelse. Rekruttene hadde ofte et likt utgangspunkt og delte de samme erfaringene. Gjennom å prate om det med hverandre og stille hverandre spørsmål, ble usikkerheten mindre. Bourne (1967:195) er enig i at befalet spiller en viktig rolle for rekrutten i sosialiseringen, men han hevder også at rekruttene støtte til hverandre er kynisk. Han hevder at det er en tendens til at rekruttene bruker de andre på en egoistisk måte, hvor alle vil ha støtte, men ingen vil bidra. Bourne sammenligner videre forholdet mellom rekruttene med forholdet mellom alkoholikere, hvor alle vil ha hjelp, men ingen vil bidra. Jeg har ingen data som tilsier at forholdet mellom rekruttene på Terningmoen var like kynisk som hva Bourne beskriver, men det kan godt hende at den «sosiale bobla» sprakk da soldatene ble dimittert og fikk se hverandre i «en annen verden».

For forholdene i militæret er spesielle. Vennene rekruttene fikk var stort sett nye bekjenskaper, og for mange var Forsvaret det eneste de hadde til felles. De få timene rekruttene hadde utenfor tjeneste, ble blant annet brukt til bearbeiding av inntrykk og opplevelser seg imellom. At få kjente noen fra før, førte også til at det var lettere å akseptere sin nye rolle, slik som jeg forklarte over. Det ble en slags «militær boble» på grunn av den begrensede kontakten med den sivile omverdenen. Man prater normalt om ting man har opplevd, og for soldatene inne på Terningmoen betydde det stort sett militære aktiviteter. Siden det var begrenset hvor mye kontakt rekruttene hadde med sivile personer, bygde de



myter og historier seg imellom, ofte uten kritiske innspill fra ikke-militære. Alle sosialiserte alle, og militæret ble legitimert.

### 6.3.6 Et nytt liv

Rekruttene fikk nye klær og nytt utseende. De brukte nye uttrykk og gjorde nye aktiviteter. For mange var livet på rekruttskolen noe helt annet enn hva de var vant til hjemme. Kontakten med personer som ikke selv var militære, blir begrenset og nye regler måtte tas hensyn til. Etter kun få uker på leiren, hadde rekruttene begynt å skille mellom sitt «sivile» og «militære» liv og forskjellene på de to. Det var «før» og «nå», det var «vi» og «dem». Van Maanen og Schein kaller dette for en avvisende sosialiseringsprosess. Garden forandret rekruttene utseende, og Gardens egne verdier og kultur ble satt i sentrum. En slik prosess øker sannsynligheten for at rekrutten får en konform rolleatferd. Dette var også tilfellet på Terningmoen. Rekruttene hadde ved innrulling ulike interesser, bakgrunn og utseende. Det var et relativt stort mangfold. Et par måneder senere var alt så mye likere. De brukte de samme klærne, gjorde samme de aktivitetene.

Til tider gikk dette fokuset på likhet over til å virke parodisk. Noen av rekruttene fortalte blant annet om misnøye på joggeturer. På Terningmoen var det nemlig slik at tillitsmannen bestemte fikk bestemme hvor mye klær rekruttene skulle ha på seg. Det tillitsmannen bestemte, gjaldt for alle. En konsekvens av at alle rekruttene måtte ha på seg like mye klær, var at alle deltakerne på en av joggeturene måtte ha på seg varme votter. Dette var svært irriterende for de som var ikke hadde behovet, men ikke fikk lov til å ta av seg vottene. Groth og Ulrich (1970:28) beskriver det samme og hevder at selv om det kan virke trivielt, fører disse daglige forholdene til murring mellom og små disputer mellom befalet og de menige.

Tar man utgangspunkt i rekruttene nye situasjon, kan man si at de sosialiseres inn til å bli soldater. Samtidig kan man, som jeg har argumentert for over, se motsatt på det, ved å hevde at ungdommene avsosialiseres og «rollefiseres». Den avvisende sosialiseringsprosessen kan dermed kobles opp mot Goffmans beskrivelse av totale institusjoner (1961). Det som kjennetegnet rekruttene før innrykket, ble i stor grad tatt bort. I tillegg til alle de fysiske kjennetegnene, vil de i liten grad ha mulighet til å utvikle eller opprettholde sine interesser. De som hadde satset på fotball, måtte belage seg på å «ruste». De som hadde drevet ungdomspolitik, måtte la EØS være EØS. Man kan se på den første perioden som en

opplæring i respekt og tradisjon, men for at noe skal ta plass, må noe annet vike. I dette tilfellet tok det militære plass, til fordel for det sivile. Dette stemmer overens med både Goffmans beskrivelse av den totale institusjonen og Bournes studie av rekruttene i USA. Begge viser at rekruttene mister fordelene de hadde hjemme, og at det skjer en rolledistansering hvor de bryter med sine tidligere roller (Goffman, 1961; Bourne, 1967).

Den skandinaviske lederskapsmodellen preges blant annet av medbestemmelse og at maktutøvelsen skal legitimeres av de ansatte (Byrkjeflot, 2003; Sivesind, 1995). Medbestemmelsen på Terningmoen var svært begrenset, og rekruttene muligheter for å få bevart og videreført noe av det de var vant til fra før, var dermed svært små. Både avgjørelser og verdier ble satt av lederne. Det var en tidsplan og rutiner som måtte følges. Likevel opplevde jeg at rekrutter kom til troppssjefen med ønsker om en kveld fri, og at det ønsket ble oppfylt. Medbestemmelse ellers var begrenset. At lederen roper «har noen et problem med dette?!?» til troppen, åpner ikke akkurat for innspill. Dette strider mot den siste stortingsmeldingen fra Regjeringen, *Kompetanse for en ny tid*, hvor det slås fast at lederne må legge til rette for innovasjon ved å oppfordre til diskusjon og meningsbrytning fremfor å avdømme og instruere (St. meld nr. 14 (2012–2013): 22–23). Da og Ulrich (1970) tjenestegjorde på Sessvollmoen, måtte rekruttene presentere seg med nummer og navn før de stilte befalet spørsmål. Selv om dette ikke er like strengt mer, er deres poeng fortsatt gjeldende. Groth og Ulrich (1970:26-27) hevder nemlig at avstanden mellom befalet og rekruttene førte til at soldaten ikke får spurt om ting han ikke har forstått, og at befalet ikke får rede på svikt i rutinene. Selv om hilsereglene ikke lenger er så totale da jeg gjorde mine undersøkelser, var det fortsatt mange rekrutter som fryktet konsekvensene av å stille spørsmål, og derfor holdt seg stille.

Noe av mangelen på medbestemmelse kan likevel forklares ut ifra kunnskapsnivå. Rekruttene visste ikke hva de gikk til eller hva de skulle. Derfor var det lederne som måtte bestemme opplegget. Legitimering av makten skjedde først og fremst gjennom etablert praksis, hva Weber (2000:94) omtaler som tradisjonell autoritet. Lederne makt legitimeres blant annet gjennom at rekruttene forventer og aksepterer den – det er slik det skal være. Igjen var rekruttene usikkerhet og kunnskapsmangler avgjørende. Fordi rekruttene visste så lite, visste lederne så mye mer. Det var en bred enighet om at lederne i alle stillinger fortjente sin stilling, og at de best visste hva som fungerte. Derfor aksepterte de nyansatte at de måtte gjøre ting på en annen måte enn de var vant til fra før. Dette samsvarer med Van Maanen og Schein

(1979) forklaring om at desto mer ukjent den nye situasjonen er, desto viktigere blir sosialiseringen.

### **6.3.7 Konforme tiltak**

Van Maanen og Scheins (1979) hovedintensjon var å øke bevisstheten rundt organisasjonssolisering og konsekvensene av det. Seks prosesser ble presentert, hvor begge hadde to ulike utfall. Én øker sannsynligheten for at den nyansatte får en konform og bevarende rolleatferd, mens den andre øker sannsynligheten for en nyskapende og innovativ atferd. Når man benytter seg av disse prosessene på hvordan rekrutter sosialiseres inn i Garden, er svaret tydelig – rekruttene sosialiseres inn til en konform rolleatferd. Med unntak av én av prosessene, gir alle økt sannsynlighet for konform rolleatferd, og den ene har jeg argumentert for vil kunne slå ut andre veien. En slik konform sosialisering vil redusere muligheten for mangfold i Forsvaret, og dermed gå imot de politiske ønskene. Spørsmålet er om det er noen annen måte å gjøre det på. Denne studien skal ikke dreie seg om hvorvidt mangfold i Forsvaret er funksjonelt eller ikke, jeg vil kun ta utgangspunkt i de politiske ønskene. Hvis det virkelig er et ønske om et mangfold i Garden og Forsvaret, bør sosialiseringssprosessene gjennomgås. Samtidig er det ikke sikkert at denne gjennomgangen ville ha gitt resultater, selv om forandring det ønskelig. Basert på mine intervjuer og observasjoner mener jeg at dette hovedsakelig er på grunn av tre årsaker, nemlig økonomi, tid og sikkerhet.

Som de fleste andre offentlige organisasjoner og institusjoner har Hæren og Garden begrensede midler. Flere av lederne jeg pratet med fortalte om at deres hverdag hadde blitt preget av økonomiske kutt, som blant annet rammet bemanningen. Forholdstallet mellom rekrutter og ledere virket å være uforholdsmessig stort. Lite personlig kontakt og oppfølging kan bidra til en mer autoritær lederstil og større avstand mellom rekruttene og lederne. Lederne forklarte at de måtte gi klare kommandoer og opptre mer autoritært for å nå ut til massene. Mot slutten av rekruttperioden hadde lederne blitt bedre kjent med rekruttene, noe som påvirket lederne til å dempe sitt autoritære preg. Hadde lederne fått et mer personlig forhold til rekruttene allerede fra starten av, vil denne autoritære og unorske lederstilen ha forsvunnet tidligere.

Både lederne og rekruttene jeg pratet med, fortalte om en stressende hverdag. De første dagene var fullspekket med aktiviteter, blant annet fordi rekruttene ikke skulle få tid til å kjede seg og fantasere om å stikke av, samtidig som det motvirket innrykksreaksjoner som søvn- og spiseproblemer. I tillegg var dagene lange og krevende fordi tiden var begrenset. På tre måneder skulle rekruttene gå fra å være militært kunnskapsløse til å inneha militær kompetanse landet har bruk for. Siden tiden var så knapp, ble ikke initiativ eller mangfold prioritert. Det mest tidseffektive var å be alle gjøre det samme og ikke ta imot spørsmål eller tilbakemeldinger. Dette åpner opp for å utvide Van Maanen og Scheins (1979) modell ved å legge til en sjuende dimensjon – tid. En rask sosialiseringssprosess, slik som på rekruttskolen, øker sannsynligheten for konforme ansatte, da det ikke er tid til å la dem utvikle sin egen rolleforståelse. Hvis tid ikke hadde vært en faktor, kunne rekruttene ha fått prøvd ulike teknikker, og avgjørelser ville ha vært oppe til diskusjon i mye større grad enn hva som nå er tilfellet. I hvert fall til en viss grad, for Forsvarets mandat og oppgave legger en naturlig begrensning. For selv om en krigssituasjon er langt unna hverdagen på Terningmoen, må det fortsatt tas hensyn til. Det dreier seg om sikkerhet, både i form av våpenkontroll, utføre kommandoer uten å blunke og om å unngå sykdommer. Å ha kontroll på hvor våpen er og at de blir benyttet på riktig måte er selvfølgelig livsviktig. Denne kontrollen innebærer et strengt regime av opplæring, som ikke har noe rom for tolkning eller prøve-og-feile-taktikk.

## **6.4 En ufrivillig reproduksjon?**

Etter å ha gått gjennom rekruttene's sosialiseringssprosess er det viktig å spørre seg hva dette betyr for Forsvaret og Gardn. Soldatene's sosialisering og første tid i uniform preger deres livssituasjon, men påvirker også Gardn's rekruttskole. Mine undersøkelser og funn har mest sannsynlig også overføringsverdi til andre deler av Forsvaret, selv om Gardn's arbeidsoppgaver gjør avdelingen spesiell. Jeg vil her argumentere for at Gardn gjennom sitt opplegg reproducerer sine egne praksiser og organisasjonskultur, uten at jeg nødvendigvis avgjør hva som er funksjonelt eller ikke. Jeg tar kun utgangspunkt i de skrevne politiske og militære målne, preget av et ønske om mangfold, respekt, initiativ og medbestemmelse (se bl.a. Forsvarets overkommando, 2004; Forsvaret, 2013j; St. meld nr. 14 (2012–2013)).

Først og fremst så virker det ikke som sosialiseringen av rekruttene er nøye planlagt. De skal læres opp til å bli soldater, og de grepene som blir gjort med rekruttene er for at de på best og raskest mulig måte skal få den grunnleggende soldatopplæringen de har krav på. Den

effektive sosialiseringen inn i soldatrollen virker å være hva Robert Merton (1936) kaller en «utilsiktet konsekvens». Jeg mener denne utilsiktede sosialiseringseksekvensen må ses opp mot målet. Hva er egentlig målet med rekruttskolen? «En grunnleggende soldatopplæring» er et diffust begrep for menigmann, men heller ikke på Terningmoen virker det å være tydelig hva som faktisk er ønskelig. Leksjonene er satt opp, og planen blir fulgt, men den dreier seg først og fremst om praktisk arbeid, slik som skyting og sanitet. Det legges ikke stor vekt på det dreier seg om medbestemmelse, samarbeid og personlig utvikling på Terningmoen. Jeg ble fortalt det var Huseby sin oppgave. Da mener jeg det kan være for seint – de er allerede påvirket og «rollefisert».

Gjennom blant annet seleksjon, sosialisering og heltedyrkelse, tenderer maktinnehaverne til å reproducere institusjonene (Stinchcombe, referert i Scott, 2008), men dette trenger ikke å være bevisst, som også Van Maanen og Schein (1979) poengterer. De elementene, aktivitetene eller restriksjonene en sosiolog legger merke til som sosialiserende, ser lederen på rekruttskolen annerledes på. Det lå ikke en diskusjon bak det å henge opp resultatlista og markere navnene i farger ut ifra hvor godt de hadde gjort det. Hovedfokuset var ikke på disiplinering eller motivasjon, det var praktiske forhold – lederne fortalte at de ikke hadde tid til å gi individuell tilbakemelding. Da jeg stilte spørsmålsteget ved portforbudet, var svaret «personellkontroll», ikke sosialiseringseffektene. Dessuten var det slik det «alltid var blitt gjort». Som jeg tidligere har vist til fortalte lederne at de hadde lite opplæring i de mellommenneskelige aspektene ved utdanningen. Jeg ble fortalt at de lærte «en haug med ledelsesteorier», men at da man begynte arbeidet som instruktør lærte man seg etter hvert sin egen måte å gjøre ting på, det som funkete for den lederen. Erfaring slår utdanning, og i erfaringen kommer organisasjonskulturen sterkt inn.

En effektiv måte å opprettholde en organisasjonskultur på, er å aktivt velge ut de nye medlemmene, enten dette er intern eller selektiv rekruttering (Eide et al., 2012). Det er ikke tilfeldig hvem som ender opp i Garden og Forsvaret. Selv om ikke alle nødvendigvis ønsket seg akkurat til Garden, viste alle motivasjon for Forsvaret. Hvis man på sesjon forteller at man ikke vil inn i Forsvaret, er det meget liten sannsynlighet for at man blir valgt ut i motsetning til hvordan det var tidligere. En slik motivasjon vil gi utslag i forventninger, holdninger og nivå av aksept. Rekruttene holdt seg positive, stort sett uansett hva de møtte, i hvert fall utad. Mellom rekruttene var det nok mer kjefting og klaging enn hva jeg fikk med meg. Få av dem jeg snakket med på Terningmoen hadde lang erfaring fra Forsvaret, og kunne

dermed ikke svare på spørsmålet om hvordan dette var før. Noen hadde likevel hørt rykter om at situasjonen var ulik da verneplikt faktisk betød verneplikt. Da soldatene ikke var frivillig vervet, gikk de heller ikke like frivillig inn i rekruttrollen. For å kunne svare mer utfyllende om seleksjonen til Garden, må man undersøke Vernepliktsverket, noe jeg ikke har hatt mulighet til. Det er derimot også en annen seleksjon som finner sted, nemlig hvem som blir ledere. Inntrykket jeg sitter igjen med etter å ha vært på Gardeskolen, er at lederne er personer som passer inn med Gardens kultur, tradisjon og mål. De som begynte som en ordinær rekrutt fikk ansvar og muligheten til videreutdanning fordi de passet inn med Forsvarets organisasjonskultur.

Holdningen om at «det er slik det alltid har blitt gjort» sitter dypt i Garden. Organisasjonskulturen har en selvforsterkende effekt, samtidig som den virker svært effektiv på sosialiseringen. Rekruttene sosialiseres inn til å bli konforme, og Gardens praksiser blir legitimert og videreført. Deres rutiner er så innarbeidet at de er vanskelig å forandre, samtidig som sikkerhet, Forsvarets mandat og strukturelle forhold krever spesielle tiltak. Samtidig er det faktisk mulig å forandre på noe av det som kjennetegner Forsvaret og Garden, hvis dette er ønskelig. Planlagt endring er vanskelig, men ikke umulig (Jacobsen, 1998). En del av organisasjonskulturen, eksemplifisert ved hard disiplin og autoritært lederskap, virker å være et kulturelt etterslep. Gardens ledere ønsker å ta vare på tradisjonen, men med det tradisjonelle kommer også utdaterte elementer, blant annet at de mellommenneskelige relasjonene til dels preges av frykt, straff og stor avstand. Ved å gi disse elementene ved Terningmoen økt oppmerksomhet, vil disiplinen og den autoritære lederstilen bli dempet. Lederne, spesielt de som har mest med rekruttene å gjøre, er nødt til å få klarere beskjed om hva som er ønskelig og ikke. Lederne selv forklarer at denne relativt store avstanden mellom rekruttene og lederne kan forklares ut ifra begrenset økonomi, sikkerhet og tid. Dette stemmer nok også, i hvert fall hvis man tar utgangspunkt i at denne avstanden ikke er ønskelig. Hvis målet derimot er å skape en konform og lik tropp av garderekrutter, vil økte bevilgninger kun øke denne konformiteten. At Gardens rekruttskole er atskilt fra den resterende tjenesten, vil også spille en rolle, som jeg tidligere har argumentert for. Denne atskillelsen gjør at det vil være lettere å kontrollere hva rekruttene blir utsatt for og opplever. Ved at instruktørene får klare regler og planer, minimeres påvirkningen utenfra.

Betydningen av rekruttenes forventninger og antakelser om tjenesten, bør ikke undervurderes. Deres forventninger tilsa at det skulle bli tøft, både psykisk og fysisk. De som møtte opp på

Terningmoen hadde akseptert og godtatt det. Spørsmålet er hvorfor de andre ungdommene på kullet *ikke* ønsket seg inn, og hva *de* ville ha bidratt med. Min hypotese er at mange av de som ikke ønsket seg inn i Forsvaret er svært oppegående folk et moderne militærvesen ville hatt bruk for, men på grunn av mytene og forventningene de hadde til Forsvaret, valgte de å ikke gå inn. Dette synet støttes også i Forsvarets årsrapport for 2012 hvor det hevdes at Forsvaret rekrutterer personer som passer inn i den eksisterende kulturen (Forsvaret, 2013b). Mytene og forventningene er viktige elementer i denne reproduksjonen (Stinchcombe, referert i Scott, 2008). Tiden på Terningmoen er preget av at rekruttene mister det som kjennetegnet dem tidligere. Bourne (1967:192) hevder at de rekruttene som har oppnådd høyest status i sitt sivile liv opplever mest stress og ubehag ved denne avvisende sosialiseringprosessen. De som har droppet ut av videregående skole (high school dropouts) har mindre å «tape», og overgangen blir derfor ikke like stor. Hvis det er ønskelig å selektere inn de med høyest status, bør man ta hensyn til dette, selv om forskjellene nok er mindre i Norge.

Basert på mine observasjoner og intervjuer er det i all hovedsak tre svar på spørsmålet om Garden har et irrasjonelt fokus på disiplin og autoritet. De to første er Gardens mandat og utfordringer, noe som har blitt beskrevet over. I tillegg ble det av lederne snakket om en sammenligning, både i tid og sted. Det er «bedre nå enn det var før» og «bedre i Norge enn i mange andre land». At det har skjedd en utvikling innenfor dette feltet er selvfølgelig positivt, men også rett og rimelig. Man kan naturligvis ikke bruke Butenschøns (1974) historie fra rekruttskolen tidlig på 70-tallet som et oppslagsverk i militærhistorie, men Forsvaret og Garden har dempet noe av sitt autoritære preg, og sånn sett nærmet seg andre, sivile organisasjoner i Norge (Johnsen & Lunde, 2011). Ut ifra teorier om «den norske lederen» (Byrkjeflot, 2003) er det også naturlig å anta at det norske militærvesen i mindre grad enn andre land benytter seg av unødvendig disiplin og autoritær lederstil. Denne utviklingen og forskjellen er selvfølgelig positiv, men må ikke brukes som en hvilepute. Utviklingen vil stagnere hvis Garden og Forsvaret slår seg til ro med at det har gått i riktig retning. Dessuten vil sammenligningen med en annen tid og andre land kunne legitimere den eksisterende praksis, selv om det fremdeles er avvik mellom ønsker og praksis.

### 6.4.1 Er økt mangfold mulig?

Over viste jeg hvordan Gardeskolen benytter seg av den såkalte avvisende sosialiseringprosessen (Van Maanen & Schein, 1979), som gir økt sannsynlighet for konforme medarbeidere. Hvorvidt Forsvaret benytter seg av den avvisende eller den beholdende sosialiseringprosessen, ligner på debatten om mangfold i Forsvaret. Hvis mangfold er ønskelig, bør ikke rekruttene sosialiseres inn til å bli konforme. Diskusjonen her skal ikke dreie seg om mangfoldets goder eller ulemper, jeg tar kun utgangspunkt i de politiske ønskene om mangfold (se blant annet St. prp nr. 42 (2003–2004); St. prp nr. 73 (2011–2012); St. meld. nr. 49 (2003–2004); St. meld nr. 14 (2012–2013)). Argumentene for mangfold er hovedsakelig at det legitimerer Forsvarets posisjon i samfunnet, samtidig som mangfoldet gir et bredere kompetansegrunnlag. Argumentene imot dette mangfoldet baserer seg stort sett på at det militære er tjent med en uniformitet, da dette er mest effektivt (Edström et al., 2010).

Når mangfold blir diskutert i media, er mangfold stort sett ensbetydende med et kjønnsmessig mangfold – det handler om å øke kvinneandelen i Forsvaret. Den avvisende sosialiseringprosessen jeg beskrev ovenfor dreide seg mer om det sosiale mangfoldet. Med det mener jeg ulik bakgrunn, interesser, verdier og kunnskaper. Rekruttens sosiale mangfold er relativt stort da de kommer inn, men dette mangfoldet blir undergravet. Da jeg konfronterte militærlederne med dette, svarte de at dette var meningen. På Terningmoen jobbet de for at rekruttene skulle være like, slik at Huseby fikk en lettere jobb. Så kan man helt sikkert argumentere for at rekruttperioden er sånn, og at det sosiale mangfoldet blomstrer etter hvert, men da er mye skade allerede skjedd, siden den første tiden i en organisasjon den viktigste for sosialisering (Filstad, 2004; Goffman, 1961; Wanous, 1980). I løpet av sine første måneder på rekruttskolen blir mangfold, initiativ og medbestemmelse nedprioritert på grunn av strukturelle og kulturelle årsaker. Å snu dette vil være krevende og kunne virke frustrerende for soldatene som allerede har blitt sosialisert inn til å bli like og adlydende. Jeg mener dette er en problemstilling Forsvaret i lang tid ikke har adressert i tilstrekkelig grad, men som nå ser ut til å ha fått økt oppmerksomhet.

I *Kompetanse for en ny tid* (St. meld nr. 14 (2012–2013):24) argumenteres det for behovet av mangfold, både det synlige og det usynlige. Det synlige mangfoldet refererer til variabler som kjønn, etnisitet, alder og fysiske evner. Usynlige variabler viser til faktorer som utdanning,



erfaringer, seksuell orientering, religion, tankesett, kompetanse, sosial eller geografisk bakgrunn. Også i Forsvarets årsrapport fra 2012 blir denne problemstillingen diskutert. Her pekes det på at forskere antar at mangelen på mangfold skyldes blant annet de tradisjonelle forventningene til Forsvaret og at dette virker begrensende og ekskluderende for begge kjønn. Det rekrutteres personer som passer inn i den eksisterende kulturen (Forsvaret, 2013b). Dette er en god start, men argumentene og målet må i større grad spres til militærleirene og lederne som har personlig kontakt med rekruttene. Den avvisende sosialiseringprosessen blir benyttet og reproduksjonen av organisasjonskulturen fortsetter, blant annet fordi lederne aldri har blitt bedt om noe annet. Lederne ga uttrykk for at de hadde blitt opplært i hvordan instruere rekrutter i militærfaglige temaer, men lite om det mellommenneskelige og konsekvensene av deres sosialiseringstrategier. Sosialiseringen er, som jeg har argumentert for ovenfor, først og fremst utilsiktede konsekvenser av militære ønsker og aktiviteter. Hvis de lederne som er i mest kontakt med rekruttene og soldatene blir gjort oppmerksomme på slike sosialiseringstrategier og -tiltak, vil dette kunne bedre mangfoldsarbeidet. For å løse en utfordring er man avhengig av å vite at utfordringen eksisterer og hva den består av.

Den siste tids diskusjon om mangfold i Forsvaret har altså dreid seg mye rundt hvordan man skal få økt kvinneandelen i Forsvaret. Blant annet har Forsvarets maskuline kultur har blitt brukt som en forklaringsfaktor på hvorfor Forsvaret sliter med å knytte til seg, og beholde, kvinner (Kristiansen et al., 2010; Ellingsen et al., 2008; Harsvik, 2010; Totland, 2009). Selv om det ikke er et eksplisitt mål for meg å undersøke om dette stemmer, har jeg ingen problemer med å støtte dette synet. Jeg mener at denne forklaringen på hvorfor kvinner ikke ønsker seg inn i militærtjenesten også kan benyttes på det sosiale mangfoldet. «Innenfor rammen av Forsvarets rekrutteringsstrategi, skal målet om økt mangfold i Forsvaret prioriteres, og det skal vektlegges å gjøre Forsvaret enda mer attraktivt for alle» (St. prp. nr. 42 (2003-2004):88). Slik Garden fremstår i dag, er ikke tjenesten like attraktiv for alle, uavhengig av kjønn. Selv om maskulin kultur og idealer i utgangspunktet kan virke mest ekskluderende på kvinner, vil det også være mange unge menn som ikke vil gå inn på grunn av denne kulturen. Ikke alle lar seg lokke av det «tøffe» og «barske». Selv om vi fortsatt kaller det for verneplikt, er det i prinsippet «frivillig verneplikt» (Skauge, 2002). Hvis du ikke vil inn i Forsvaret, er det svært lite sannsynlig at du blir kalt inn. Dette gjør at Forsvaret og Garden må være mer oppmerksomme på hvordan de fremstår enn hva de var tidligere, spesielt på grunn av nye krav til et effektivt forsvar.



# 7 Avslutning

Veien fra sivil til soldat er spesiell og krevende. Rekruttene går gjennom harde fysiske og psykiske påkjenninger i en verden som skiller seg veldig fra hva han eller hun var kjent med tidligere. Vi har nå gått fra presentasjoner av etablerte teorier innenfor sosialisering- og militær sosiologifeltet, til en metode- og beskrivelsesdel. Deretter startet analysedelen, hvor målet var å begynne med en beskrivelse av livet på Terningmoen, før sosialiseringen ble forklart mer teoretisk. Analysedelen ble avsluttet med en diskusjon om mulige konsekvenser og tiltak. Hensikten med denne inndelingen og innholdet har vært å forstå hvordan rekrutter sosialiseres inn i Garden og hvilke konsekvenser dette får for organisasjonen. Her vil jeg oppsummere de viktigste funnene og komme med forslag på hva som bør gå mer i dybden på.

## 7.1 Hvordan sosialiseres rekrutter inn i Garden?

Selv om rekruttene ikke er fullstendig etablerte organisasjonsmedlemmer i det de forlater rekruttskolen, er det mye som tyder på at de mye nærmere enn hva etablerte organisasjonssosialiseringsteorier (Van Maanen & Schein, 1979; Feldman, 1988; Jakobsen, 2003) tilsier at de skulle være. Mine funn kan dermed sammenlignes med Bournes (1967) studie av rekrutter, da vi begge mener det tar i underkant av tre måneder. Den effektive sosialiseringen skyldes en rekke årsaker. Rekruttene forventninger til sin tjeneste fremstår som svært viktig. Ungdommene hadde få klare forestillinger om hva som ventet dem, bortsett fra at disiplin sto i høysete og at lederne kunne være autoritære. Siden de var forberedt på det, hadde de få problemer med å godta det. De nye soldatene så på førstegangstjenesten som et «annerledes-år» der de fikk oppleve situasjoner og samspill som virker fjernt fra den sivile verden, slik som våpentrening, sluttet orden og grønn tjeneste, i tillegg til fokuset på disiplin og hierarki. Mange av rekruttene så på sin periode i Forsvaret som en slags overgangsrite mellom det å være ungdom til å bli voksen. Førstegangstjenesten skulle lære dem holdningene som krevdes for å bli en voksen.

Det kan se ut til at Gardens organisasjonskultur eksternaliseres, objektiviseres og internaliseres på kort tid. Det kan likevel hende at dette kun er en tilsynelatende prosess. Det som ser ut som en svært effektiv og sterk sosialisering, kan også være en mer overfladisk sosialisering, hva jeg har kalt en «rollefisering». Rekruttene aksepterer og går inn i rollen som soldat uten

klare innvendinger, men prosessen er mest sannsynlig preget av at det er et temporært fellesskap. Det er vanskelig å bedømme hvorvidt det er en internalisering, sosialisering eller kun en «rollelisering» uten å ha fulgt rekruttene i perioden etter Terningmoen.

Lederne på Terningmoen fungerer som rollemodeller og er viktige i en hverdag preget av usikkerhet. Lederne lærte soldatene konkrete militære kunnskaper og ferdigheter, slik som våpenhåndtering, sanitet og stridstaktikk. I tillegg fungerte lederne som bærere av Gardens organisasjonskultur, gjennom blant annet fokuset på korrekthet, respekt, lojalitet, tradisjon, stolthet og det som ofte omtales som en «machokultur». Ledernes syn på organisasjonen var grunnleggende positiv, og de arbeidet ut ifra et sterkt ønske om å gjennomføre det oppdraget de ble satt til å gjøre, uansett ressurser. Disse holdningene ble i stor grad overført til rekruttene. Feldmans (1988) og Van Maanen og Scheins (1979) teori om rollemodeller ser ut til å stemme, bortsett fra at de militære lederne hadde enda mer påvirkning, siden rekruttene har liten eller ingen kontakt med andre og at lederne på Terningmoen er ansatt som instruktører.

De utseendemessige forandringene spiller en viktig rolle i rekruttene effektive sosialisering. Uniformen og klippingen av håret var med på å gjøre rekruttene likere hverandre. Både fysisk, men også mentalt. Gruppen ble samlet og fikk en sterkere militær identitet ved å ligne på hverandre. Det er vanskelig å si om det var en bevisst sosialiseringsstrategi eller ikke, men denne likheten var noe lederne spilte på. Det tok kort tid før rekruttene skilte mellom sitt «sivile» og sitt «militære» liv. Sosialiseringen ble forsterket ved at rekruttene også påvirket hverandre. Det oppsto en slags «sosial boble» sentrert rundt deres militære hverdag, da det var det eneste de alle hadde til felles. Deres liv ble sterkt preget av situasjonen de var i, og de begynte å adoptere militære uttrykk og væremåter. Slik ble de også likere i løpet av rekruttperioden. At rekruttene blir likere, betyr også at de sosialiseres inn i den eksisterende organisasjonskulturen. Denne utviklingen ble forsterket gjennom frykten for konsekvenser og sanksjoner. Hvis rekruttene gjør noe lederne mener er galt eller ikke presterer godt nok, risikerer de å bli sendt vekk fra Terningmoen og til en annen tjeneste. I tillegg er det et fokus på kollektiv straff, noe som fungerer svært disiplinerende på rekruttene. De ønsket absolutt ikke at noen andre skulle bli straffet for hva de gjorde og adlød dermed kommandoene uten å stille kritiske spørsmål.

Selv om rekruttene stort sett trivdes, ble de mer kritiske i løpet av sine uker på rekruttskolen. Mot slutten av oppholdet hadde de begynt å kategorisere sine ledere, hvor noen var godt likt, mens andre ikke var like populære. Dette samsvarer med Skauges (2002) funn om at soldatene får mindre tillit til offiserene i løpet av førstegangstjenesten. Våre funn er likevel ikke direkte sammenlignbare, blant annet fordi Skauge fulgte soldatene i en lengre tidsperiode enn hva jeg gjorde. Der rekruttene i starten aksepterte alle avgjørelsene og aktivitetene uten å klage, viste de noe mer motstand mot slutten, uten at det på noen som helst måte var snakk om noe opprør. Rekruttene klaget lite til sine ledere, men stilte flere spørsmål. Denne utviklingen kan forklares ut ifra at rekruttene kom inn som svært usikre ungdommer, men at de fort lærte seg å bli kjent med området og den aksepterte atferden. Gjennom samtaler med sine medrekrutter ble de sikrere og forsto mer, noe som ga en større grobunn for kritiske bemerkninger.

Forsvaret og Garden har en spesiell og en sterk organisasjonskultur, preget av blant annet lojalitet og krav om lydighet og disiplin. Disse funnene ligner på Butenschøn (1974) og Groth og Ulrich (1970) sine historier, men deres beskrivelser er mer negative og ekstreme. Gardens spesielle dobbeltoppdrag kan ha som konsekvens at deres organisasjonskultur er enda sterkere og mer spesiell enn hva man finner i andre avdelinger, men dette er en påstand som bør undersøkes nærmere ved å sammenligne de ulike delene av Forsvaret. Gardens kultur fører medlemmene nærmere hverandre og organisasjonen, men kan også virke ekskluderende på de utenforstående. Dagens mangfoldsdebatt dreier seg mye om hvordan den maskuline kulturen gjør Forsvaret mindre attraktivt for kvinner, men jeg har her argumentert for at denne kulturen også kan virke ekskluderende på menn. Slik mister Garden mye av mangfoldet stortingsmeldingene argumenterer for er nødvendige og ønskelige.

For slik Gardens rekruttskole fungerer i dag, reproduseres organisasjonskulturen. Det har jeg vist blant annet gjennom å benytte Van Maanen og Scheins (1979) teori om ulike sosialiseringssprosessers konsekvenser. Fem av teoriens seks prosesser tyder på at rekrutten får en konform rolleatferd, men jeg har problematisert den av prosessene som i teorien skulle føre til en innovativ og nyskapende rolleatferd. I tillegg har jeg utvidet teorien ved å legge til en sjuende prosess, nemlig tid. Det er vanskelig for en utenforstående å si om dette er planlagt eller ikke, men det er uansett viktig å være klar over det, og hvilke konsekvenser det får for blant annet mangfoldet og mangfoldsarbeidet. Det vil være flere årsaker til at denne reproduksjonen finner sted. En av årsakene er at det er få ledere sammenlignet med antall

rekrutter, noe som gjør avstanden mellom de to gruppene relativt stor. I tillegg virket det ikke som det var et fokus på sosialiseringen og konsekvensene av den, i hvert fall ikke ut ifra et reproduksjonshensyn. I tillegg kan det tenkes at skillet mellom Gardens rekruttskole og resten av tjenesten har en innvirkning. Tradisjonen og en tanke om at «det er slik det alltid har blitt gjort» sitter dypt, og de etablerte rutinene, normene og reglene blir fulgt uten at de nødvendigvis blir kritisk vurdert. Rekruttene blir sosialisert til å videreføre denne tankegangen, blant annet at de allerede før ankomst var forberedt på disiplin og autoritet.

## 7.2 Veien videre

Forsvarets og Gardens sosialiseringprosesser, organisasjonskultur og image bør gjennomgås med et kritisk blikk hvis målet er å rekruttere og beholde bedre soldater. Slik Garden fremstår i dag, er tjenesten attraktiv først og fremst for personer som liker eller aksepterer disiplin og en mer autoritær lederstil. Det er ingen enkel måte å takle denne utfordringen på, men jeg har likevel noen forslag. For å løse et problem må man først forstå hva problemet er. Det første steget er hva jeg selv her har bidratt til, nemlig å beskrive rekruttene forventninger, situasjon, sosialisering og forhold til ledere. I tillegg har jeg beskrevet det jeg opplever som det viktigste og mest karakteristiske ved gardekulturen og hvilke konsekvenser det kan ha, både for de rekruttene som allerede er inne til førstegangstjeneste, men også for framtidig rekruttering. Stortingsmeldingen *Kompetanse for en ny tid* (St. meld nr. 14 (2012–2013)) fremstår for meg som et skritt i riktig retning hvor problemene adresseres. Arbeidet som nå er startet for å forandre og forbedre Forsvarets image, bør fortsette. I tillegg er det avgjørende at de lederne i Forsvaret som har kontakt med rekruttene er klar over hvilke utfordringer Forsvaret står ovenfor og hva deres rolle er.

Militær sosiologien i Norge utvikles stadig. Mine funn kan også utvikles. Med mer tid og ressurser hadde det for meg vært interessant å bidra til denne utviklingen. Det mest nærliggende for min egen del ville ha vært å følge rekruttene videre til Huseby for å undersøke hvordan deres sosialisering ble påvirket av et nytt tjenestested og nye oppgaver. I tillegg hadde det, som tidligere skrevet, vært interessant å undersøke ulike avdelinger og forsvarsgrener for å finne ut av likheter og forskjeller og hvordan de kan lære av hverandre. Dette kunne også utvides til å gjelde sammenligninger mellom ulike land det er naturlig å sammenligne oss med. Slik jeg oppfatter det, bør lederne med lavere grad, de som er i mest kontakt med rekruttene, undersøkes nærmere. Spesielt bør man undersøke påstanden om at

erfaring slår utdanning, og i så fall hvorfor. I forlengelsen av dette ville det ha vært interessant å se på forskjellen mellom de ulike karriereløpene, for eksempel hvordan en krigsskoleutdannet forholder seg til det medmenneskelige og sosialiseringen sammenlignet med en fra befalsskolen og en med utskrevet befalskurs, altså blitt sersjant i løpet av førstegangstjenesten.

Arbeidet med sosialisering av rekrutter og Gardens organisasjonskultur er komplisert, men jeg mener at arbeidet hovedsakelig bør fokusere på disse tre delene. Først og fremst bør den stereotypiske lederen og rekrutten utfordres. Det gjøres best ved at lederne som har mest kontakt med rekruttene blir gjort oppmerksomme på deres påvirkning. Lederne må legge forholdene til rette for spørsmål, og når de kommer holder det ikke med «det bare er sånn»- eller «det står i reglementet»- argumentasjon. Dette må også ses i sammenheng med de strukturelle forholdene, først og fremst tid. Det andre hovedfokuset bør være arbeidet med Forsvarets rykte og omdømme. De tidligere nevnte reklamefilmene om Garden og Forsvaret er etter mitt syn for fokusert på det maskuline, slik som øvelser ute i skogen, og gir et feilaktig inntrykk av hva tjenesten faktisk handler om. Her bør det likevel legges til at nyere reklamekampanjer (se blant annet ”For alt vi har. Og alt vi er”-kampanjen) har rettet fokus mot det mer intellektuelle og verdibaserte. Mitt siste poeng dreier seg om tatt-for-gitt-hetene. Bare fordi det er tradisjon, trenger det ikke å være riktig eller nødvendig. Selv om prosessen med å sette et kritisk søkelys på sosialiseringen vil være tids- og kostnadskrevende, er den nødvendig. For mye blir gjort i henhold til gammel tradisjon og blir legitimert på feil grunnlag.





# Litteraturliste

- Ahrne, G. (1994). *Social Organizations: Interaction inside, outside and between organizations*. London: Sage.
- Alvesson, M. (2002). *Organisasjonskultur og ledelse*. Oslo: Abstrakt forlag
- Andreassen, B. & Ingalls, C. E. (2009). Genderperspektivet og norsk militær profesjonsidentitet. I H. Edström, N. T. Lunde & J. H. Matlary (Red.), *Krigerkultur i en Fredsnasjon* (s. 239-274). Oslo: Abstrakt forlag.
- Berger, P. L., & Luckmann T. (2000). *Den samfunnsskapte virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bourne, P. G. (1967). Some Observations on the Psychosocial Phenomena Seen in Basic Training. *Psychiatry*, 30 (2), 187–196.
- Butenschøn, P. H. (1974). *Skyldig Lydighet: En bok om soldaters verden*. Oslo: Gyldendal.
- Byrkjeflot, H. (2003). Nordic Management: From Functional Socialism to Shareholder Value? I B. Czarniawska & G. Sévon (Red.) *The Northern Lights. Organization Theory in Scandinavia* (s. 17–40). Malmö: Liber.
- Børresen, J., Gjeseth, G., & Tamnses R. (2004). *Allienseforsvar i endring, 1970–2000*. Bergen: Eide Forlag.
- Cooley, C. H. (1909). *Social Organization: A Study of the Larger Mind*. New York: Charles Chribner's Sons.
- Davies, C. (1989). Goffman's concept of the total institution: Criticism and revisions. *Human Studies*, 12 (1), 77–95.
- De Nasjonale Forskningsetiske Komiteer. (2009a). *Informert samtykke*. Hentet 10.12.12, fra <https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Personvern-og-ansvar-for-den-enkelte/Informert-samtykke/>
- De Nasjonale Forskningsetiske Komiteer. (2009b). *Konfidensialitet*. Hentet 10.12.12, fra <http://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Personvern-og-ansvar-for-den-enkelte/Konfidensialitet/>
- De Nasjonale Forskningsetiske Komiteer. (2010). *Kvalitativ metode*. Hentet 10.12.12, fra <http://www.etikkom.no/FBIB/Introduksjon/Metoder-og-tilnarminger/Kvalitativ-metode/>
- Edström H., Lunde N. T., & Haaland Matlary J. (2009). *Krigerkultur i en fredsnasjon: Norsk militærprofesjon i endring*. Oslo: Abstrakt forlag.

- Edström H., & Lunde N. T. (2010). Teoretiske og metodiske utgangspunkter. I H. Edström, N.T. Lunde & J. H. Matlary (Red.) *Mangfold eller Uniformitet?: Norsk militærprofesjon i endring*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Edström H., Lunde N. T., & Haaland Matlary J. (2010). *Mangfold eller Uniformitet?: Norsk militærprofesjon i endring*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Eide T. H., Lauritzen T., Olsvik V.M., & Stokke M. (2012). *Rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse*. Lillehammer/Hamar: Østlandsforskning.
- Engelstad, F. (2010). Rom med utsikt: Om å studere samfunnets toppsjikt. I D. Album, M. N. Hansen & K. Widerberg (Red.), *Metodene våre: Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning* (s. 173–188). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsen M., Karlsen G.R., Kirkhaug R., & Røvik K. A. (2008). *Monolitt eller mosaikk?: Pilotundersøkelse og programutkast for undersøkelse av kultur i Forsvaret, 15*. Tromsø: NORUT.
- Eriksen, T. H. (Red.) (2001). *Flerkulturell forståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fangen, K. (2004). *Deltakende Observasjon*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Feldman, D.C. (1988). *Managing Careers in Organizations*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Feldman, D.C. (1976). A Contingency Theory of Socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21 (3), 433–452.
- Filstad, C. (2004). How Newcomers use Role Models in Organizational Socialization. *Journal of Workplace Learning*, 16 (7), 396–409.
- Forsvaret. (2007). Forsvarets fellesoperative doktrine. Oslo: Forsvarets Stabsskole.
- Forsvaret. (2013a). *Tall og Statistikk*. Hentet 6.03.13, fra <http://forsvaret.no/om-forsvaret/fakta-om-forsvaret/Sider/tall-og-statistikk.aspx>
- Forsvaret. (2013b). *Forsvarets årsrapport 2012*. Hentet 22.04.13, fra <http://forsvaret.no/om-forsvaret/fakta-om-forsvaret/publikasjoner/rapport2012/Sider/last-ned-rapporten.aspx>
- Forsvaret. (2013c). *Kva er sesjon del 1?* Hentet 13.04.13, fra <http://forsvaret.no/verneplikt/sesjon/sesjon-del-1/Sider/sesjon-del-1.aspx>
- Forsvaret. (2013d). *Sesjonsdagen*. Hentet 5.04.13, fra <http://forsvaret.no/verneplikt/sesjon/sesjon-del-2/Sider/sesjonsdagen.aspx>
- Forsvaret. (2013e). *Kven blir valde ut*. Hentet 5.04.13, fra <http://forsvaret.no/verneplikt/kva-er-verneplikt/Sider/kven-blir-valde-ut.aspx>

- Forsvaret. (2013f). *Førstegangsteneste*. Hentet 1.03.13, fra <http://forsvaret.no/verneplikt/kva-er-verneplikt/Sider/forstegangsteneste.aspx>
- Forsvaret. (2013g). *Om Garden*. Hentet 3.04.13, fra <http://forsvaret.no/om-forsvaret/organisasjon/haren/avdelinger/HMKG/Sider/om-garden.aspx>
- Forsvaret. (2013h). *Rekruttskolen*. Hentet 1.03.13, fra <http://forsvaret.no/verneplikt/under-forstegangstjeneste/rekruttskolen/Sider/rekruttskolen.aspx>
- Forsvaret. (2013i). *Hvordan bli gardist?* Hentet 3.04.13, fra <http://forsvaret.no/om-forsvaret/organisasjon/haren/avdelinger/HMKG/Sider/hvordan-bli-gardist.aspx>
- Forsvaret. (2013j). *Kjerneverdiene i Forsvaret*. Hentet 12.04.13, fra <http://forsvaret.no/om-forsvaret/verdierholdninger-og-kultur/Sider/kjerneverdiene.aspx>
- Forsvarets overkommando/Hærstaben. (2004). *Hærens Offiserskodeks*. Hentet 11.03.13, fra <http://hogskolene.forsvaret.no/Documents/H%C3%A6rens%20offiserkodeks.pdf>
- Forsvarsstaben. (2010). *Normalavansement for gradsskiktet serjant/kvartermester til løyntnant*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Gulbrandsen, T, Engelstad F., Klausen, T. B., Skjeie H., Teigen M., & Østerud, Ø. (2002). *Norske makteliter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Anchor Books.
- Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. New York: Anchor Books.
- Groth, L., & Ulrich, S. (1970). *Medaljens Bakside: En rapport fra en rekruttskole*. Trondheim: Minerva Forlag.
- Harsvik, M. (2010). *Kom igjen, gutta: En sosialantropologisk om likhet og forskjeller blant kvinnelige soldater i Hans Majestet Kongens Garde* (Masteroppgave, Universitetet i Oslo). Oslo: Universitet i Oslo.
- Hofstede, G. (1984). Cultural Dimensions and Planning. *Asia Pacific Journal of Management*, 1 (2), 81–99.
- Huntington, S. P. (1957). *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Cambridge: Belknap Press.

- Hæren. (2010). *Uniformsreglement for Hæren 2010: Hærens distinksjoner og andre uniformstegn*. Hentet 12.2.13, fra <http://web.medaljemontasje.com/Harendistinksjon.pdf>
- Jacobsen, D.I. (1998). Motstand mot forandring, eller: 10 gode grunner til at du ikke klarer å forandre en organisasjon. *Magma*, 1.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*, (3. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jakobsen, C. F. (2003). *Nyansatte i organisasjoner: Perspektiver på læring og organisasjonssosialisering*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Janis, I. L. (1973). Groupthink and Group Dynamics: A Social Psychological Analysis of Defective Policy Decisions. *Policy Studies Journal*, 2 (1), 19–25.
- Janowitz, M. (1959). Changing Patterns of Organizational Authority: The Military Establishment. *Administrative Science Quarterly*, 3 (4), 473-493.
- Janowitz, M. (1960). *The Professional Soldier: a Social and Political Portrait*. New York: Free Press of Glencoe.
- Johnsen, Å., & Lunde, S. (2011). Ledelsesidealer i Forsvaret. *Magma*, 1, 40–49.
- Krigsskolen. (2011). *Fra godt sagt til godt gjort: Lederutvikling og lederutdanning i praksis*. Oslo: Krigsskolen.
- Kristiansen, S. T., Boe, O., & Skjæret S. W. (2010). *Ikke en av gutta!: Et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret*. Oslo: Krigsskolen.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly*, 25 (2), 226-251
- Matlary, J. H. (2009). Kriger i kamuflasje?: Profesjonen og politikken. I H. Edström, N. T. Lunde & J. H. Matlary (Red.), *Krigerkultur i en Fredsnasjon* (s. 92–126). Oslo: Abstrakt forlag
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.
- Merton, R. K. (1936). The Unanticipated Consequences of Purposive Social Action. *American Sociological Review*, 1 (6), 894–904.
- Meyer, J. W., & Rowan B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83 (2), 340–363.
- Norges Offisersforbund. (2011). *Verneplikt: historie og fremtid*. Oslo: Norges Offisersforbund.

- Parker, M. (2000). *Organizational Culture and Identity*. London: Sage.
- Poppe, C. (2008). *Into the Debt Quagmire. How Defaulters Cope With Severe Debt Problems*. (Doktoravhandling, Universitetet i Oslo) Oslo: Universitetet i Oslo.
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig Forskning og Kvantitativ Metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schein, E. H. (1993). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45 (6), 703–708.
- Schiefloe, P. M. (2003). *Mennesker og samfunn: Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Scott, W. R. (2008). *Institutions and Organizations*, (3. utgave). London: Sage publications.
- Skauge, T. (2002). *Den tenkende soldat? – Verneplikt i Norge som demokratisk institusjon*. (Doktoravhandling, Universitetet i Bergen). Bergen: Universitetet i Bergen
- Silverman, D. (2006). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*, (3. utgave). London: Sage Publications.
- Sivesind, K. H. (1995). The Indispensable role of culture: Explaining different understandings of work through a comparison of German and Norwegian factories. *Comparative Social Research*, 15, 35–101.
- Soeters, S., Weibull, S., & Winslow, D. (2003). Military Culture. I G. Caforio (Red.), *Handbook of the Sociology of the Military* (s. 237-254). New York: Plenum.
- St. meld nr. 36 2006-2007. (2007). *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- St. meld nr. 14 2012-2013. (2013). *Kompetanse for en ny tid*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- St. prp. nr. 42 2003-2004. (2004). *Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005-2008*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- St. prp. nr. 73 2011-2012. (2012). *Et forsvar for vår tid*. Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*, (2. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2009). *Fra nysgjerrighet til innsikt: Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Trondheim: Sosiologisk forlag.
- Tjora, A. (2010). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Totland, O. M. (2009). *Det operative fellesskapet: En sosialantropologisk av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon* (Masteroppgave, Universitetet i Oslo). Oslo: Universitetet i Oslo.

- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior, 1*, 209–264.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational Entry. Recruitment, selection and socialization of newcomers*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Weber, M. (2000). *Makt og Byråkrati: Essay om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Weinstein, R. (1982). Goffman's Asylums and the Social Situation of Mental Patients. *Orthomolecular Psychiatry 11* (4), 267–274
- Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt: en alternativ lærebok*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wærdahl, R. (2010). Den fremmede. I D. Album. M. N. Hansen & Widerberg, K. (Red.), *Metodene våre: Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning* (s. 235–249). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ydstebø, P. (2009). Kriger eller soldat?: Strategiens krav til den militære profesjon. I H. Edström, N. T. Lunde & J. H. Matlary (Red.), *Krigerkultur i en Fredsnasjon* (s. 131–153). Oslo: Abstrakt forlag.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i denne oppgaven er 36 855.

# Vedlegg: Intervjuguider og forespørsler

## Intervjueguide, første intervjuomgang, rekrutter

### 1. Prosjektet mitt, formål, samtykke, konfidensialitet

- UiO, sosiologi, masteroppgave om sosialisering inn i Garden
- Du vil bli anonymisert
- Hvis direkte sitater – vil ikke si hvem som har sagt det
- Intervjuene skrives ut, og datafilene slettes.
- All informasjon behandles konfidensielt
- Ikke noe korrekt svar – svar så ærlig som mulig.
- Deres erfaringer og oppfatninger vil kunne være til stor hjelp, både for meg, men også Forsvaret og nye rekrutter.

### 2. Bakgrunn

- Kan du si litt om deg selv?
  - Bakgrunn, alder, interesser
  - Utdanning – fullført VGS?
- Valgte du Forsvaret – hvorfor?
  - Motivasjon
- Valgte du Garden – hvorfor?
  - Hvordan ser du på Garden i fht andre våpengrener?
- Hvorfor tror du at du endte opp i Garden?
  - Hvordan ble dine personlige egenskaper vurdert?
  - Hvordan ble dine fysiske egenskaper vurdert?
- Hvordan opplevde du søkeprosessen?
  - Sesjon

### 3. Forventninger

- Hva var ditt førsteinntrykk av Garden?
- Hvilke forventninger har du til Garden?
  - Trening
  - Disiplin
  - Forholdet til befal
  - Kameratskap
- Har du planer om å dimittere?
  - Hvis ja: hvorfor?
  - Hvis nei: hva må til?
- Kan du se for deg en karriere innenfor Forsvaret?
  - Hvis nei: hvorfor?
  - Hvis ja: hvorfor, hvor?
- Noe du vil legge til?

## Intervjueguide, andre intervjuomgang, rekrutter

### 1. Prosjektet mitt, formål, samtykke, konfidensialitet

- UiO, sosiologi, masteroppgave om militærkultur
- Du vil bli anonymisert
- Hvis direkte sitater – vil ikke si hvem som har sagt det
- Intervjuene skrives ut, og datafilene slettes.
- All informasjon behandles konfidensielt
- Ikke noe korrekt svar – svar så ærlig som mulig.
- Deres erfaringer og oppfatninger vil kunne være til stor hjelp, både for meg, men også Forsvaret og nye rekrutter.

### 2. Bakgrunn (hvis nye informanter)

- Kan du si litt om deg selv?
  - Bakgrunn, alder, interesser
  - Utdanning – fullført VGS?
- Valgte du Forsvaret – hvorfor?
  - Motivasjon
- Valgte du Garden – hvorfor?
- Hvorfor tror du at du endte opp i Garden?
  - Hvordan ble dine personlige egenskaper vurdert?
  - Hvordan ble dine fysiske egenskaper vurdert?
- Hvordan opplevde du søkeprosessen?
  - Sesjon

### 3. Inntreden

- Hvilke forventninger hadde du til Garden?
- Hvordan har disse forventningene blitt oppfylt i løpet av rekruttperioden?
- Kan du fortelle om den første dagen?
- Kan du fortelle om den første uken?
- Hvordan opplevde du rekruttperioden i Garden?
- Hvordan følte du at samarbeidet mellom rekruttene foregikk?  
Hvordan brukte rekruttene hverandre den første perioden?

### 4. Kultur

- Hva synes du er det mest spesielle med Forsvaret?
- Føler du at du har forandret deg i løpet av rekrutten?
  - Hvordan?
- Tror du at Garden har en annen kultur enn organisasjoner ellers? (verdier, normer og virkelighetsoppfatninger)
- Har dere pratet om forskjeller mellom ulike tropper i Garden?
  - I så fall: hvilke likheter, forskjeller tror du det finnes?
- Har dere pratet om forskjeller mellom ulike våpengrener av Forsvaret?
  - I så fall: hvilke likheter, forskjeller tror du det finnes?
- Hvordan føler/tror du Garden skiller seg ut fra andre våpengrener?
- Føler du at det er visse uformelle regler du skal følge?
  - Noe som ikke står skrevet, men som er ”selvsagte”
- Hvordan opplever du disiplinen i Garden?



- Nyttig/unyttig
- Mye? For mye?
- Føler du at du har fått en spesiell rolle?
  - Skiller denne seg ut fra tidligere roller?
  - Er det et bevisst eller ubevisst valg?

### **5. Mangfold i Forsvaret**

- Føler du at det er personer med mange ulike kvaliteter i din tropp?
  - Hvilke?
- Hva er din mening om kvinner i Forsvaret?
  - Styrker, svakheter,
  - Kvotering
  - Verneplikt
- Kan du beskrive en situasjon knyttet til rekruttering og/eller valg av personell som har gjort inntrykk på deg, hvor mangfold var en viktig del av situasjonen?

### **5. Ledere**

- Hva synes du er en god befal i Garden?
- Hvilke inntrykk har du av lederne i Garden?
- Hvordan var samarbeidet/samspeillet med lederne?
- Er det noen forskjell mellom lederne i tjenestetid og fritid?
- Føler du at befalen(e) gjorde forskjell på personer?
  - Hvordan, hvorfor, bra, dårlig?
- Synes du lederne med ulik grad oppførte seg forskjellig fra hverandre+

### **6. Generelt**

- Hva synes du er en god rekrutt i Garden?
- Hvordan er du fornøyd med rekruttperioden i Garden?
- Er det noe du ville ha gjort annerledes i rekruttperioden – hva?
- Føler du at du har lært nye verdier, holdninger, normer – kultur?

### **7. Avslutning**

- Er det noe du er opptatt av, som jeg ikke har spurt om?
- Ta kontakt hvis du kommer på noe, mail eller tlf
- Greit at jeg ringer deg hvis jeg kommer på noe?

Takk

## Intervjueguide, tredje intervjuomgang, ledere

### 1. Om befalet

- Hva er jobben din?
- Hvordan trives du i jobben din?
- Hvilken bakgrunn har du?
- Hvor lenge har du vært her?
- Hva er det beste med å jobbe her?
- Hva er det verste med å jobbe her?

### 2. Om rekruttskolen

- Hva er målet med rekruttskolen?
- Hvordan legger dere opp løpet for å nå de målene?
- Synes du at dere når disse målene?
- Hvordan tror du rekruttskolen på Garden skiller seg fra andre rekruttskoler?
- Hva er en god gardist?
- Hva kjennetegner rekrutten som kommer til Huseby?
- Hva kjennetegner rekrutten som *ikke* kommer til Huseby?
- Hva er hovedforskjellene på Terningmoen og Huseby?
- Hvilke retningslinjer har dere på hvordan dere skal oppføre dere mot rekruttene?
- Hvordan synes du at befalet/lederne oppfører seg mot rekrutter?
- Hvordan vil du framstå ovenfor rekruttene?
- Har du forandret lederstilen din mye siden du begynte?
  - Hvordan?
- Synes du autoritet/disiplin er viktige elementer i Forsvaret?
  - Hvorfor?
- Hvilke disiplineringsmuligheter har dere?
  - Hvilken er mest effektiv?
- Hvordan synes du de sivile forventningene/kravene om pedagogikk etc lar seg kombinere med militæret?
  - Dere har lederkurs – bruker dere det dere har lært?
- Hvordan bruker du egne erfaringer fra egen rekrutt-tid når du selv leder?
- Er det stor forskjell på kontingentene?
- Hvordan synes du rekruttene utvikler seg i løpet av rekruttperioden?
- Hvordan utvikler de seg videre etter Terningmoen?
- Hvordan synes du rekruttene forandrer seg når de får på seg uniform/mister håret?
- Hvordan synes du forholdet mellom rekrutt og befal utvikles ilt rekruttskolen?
- Hva mener du er ”typisk Forsvaret” og ”typisk Garden” sammenlignet med andre og sivile organisasjoner og jobber?
- Hvor mye tolkningsrom har dere? Hvor mye er lagt opp fra sjefer, hvor mye kan dere bestemme selv?
- Synes du det er vanskelig å motivere seg for å hjelpe rekruttene når de bare er her en kort periode?

### 3. Om mangfold

- Synes du rekruttene er like hverandre?
- Hva kjennetegner en typisk rekrutt på Gardeskolen?
- Hva gjør dere hvis noen skiller seg ut fra resten av troppen?

- Hva gjør dere hvis noen nekter å gjøre som dere sier?
- Blir du ofte utfordret av rekruttene?
  - ”Hvorfor skal vi det?” etc
  - Hva svarer du da?
- Hva vet du om ønsket om mangfold i Forsvaret?
  - Synes du det er viktig i Garden?
- Synes du rekruttene får mye frihet i førstegangstjenesten?
  - Hvorfor (ikke)?
- Hvordan føler du at Forsvaret har forandret deg?
- Føler du at du kan være deg selv når du er på jobb, eller spiller du en rolle?
- Hvor stor rolle spiller det fysiske for om rekruttene blir gardister eller ikke?
  - Forholdet mellom fysisk og mental kapasitet?
- Noe du vil legge til?

## FORESPØRSEL OM DELTAGELSE I FORSKNING - INTERVJU

Da jeg er inne i mitt siste år som masterstudent i sosiologi ved Universitetet i Oslo, skal jeg nå skrive en masteroppgave. Jeg har valgt å skrive om hvordan nye rekrutter sosialiseres inn i Garden. Hvilke forventninger har dere? Hvordan er det å bo på rom med totalt fremmede?

For å undersøke dette, vil jeg bruke omtrent to uker på Terningmoen, fordelt å to perioder. Jeg vil begynne med å intervju 10-15 rekrutter om hvilke forventninger de har til Garden og deres opphold. I tillegg vil rekrutter igjen bli intervjuet etter å ha tilbragt noen uker i Elverum. Disse kvalitative intervjuene vil foregå alene med meg.

For at jeg skal få et personlig forhold til hva som foregår, vil jeg også observere. Det betyr at jeg vil følge spesielt én tropp i flere dager. Dette gjør jeg fordi jeg vil se på hvordan rekruttene samhandler, både med hverandre, men også forholdet til befalene. Da det er svært mange rekrutter, vil det ikke være noen fare for at dere blir gjenkjent i min beskrivelse. Alle beskrivelser vil være anonyme, uten fare for gjenkjennelse.

Lydopptak av intervjuene vil bli lagret, slik at jeg kan transkribere (skrive ned) intervjuet i etterkant. Intervjutiden vil variere, men vil neppe ta mer enn én time. Vi blir enige om tidspunkt.

Det er helt frivillig å delta, og det vil ikke påvirke ditt forhold til Garden om du ikke vil være med i prosjektet. Hvis du noen gang, av noen grunn, har lyst til å trekke deg, kan du gjøre dette. Du trenger ikke å begrunne det nærmere til meg. Når prosjektet avsluttes, i juni 2013, vil lydopptakene og all identifiserende informasjon om deg bli slettet. I min oppgave vil du bli anonymisert, slik at ingen kan finne ut av hvem du er. Ingen andre bortsett fra meg selv og eventuelt min veileder vil ha tilgang til opplysningene om deg.

Hvis du har noen spørsmål, er det bare å ringe meg på 41407823, eller sende en mail til [larstoft@gmail.com](mailto:larstoft@gmail.com). Hvis du heller vil kontakte min veileder Trygve Gulbrandsen, kan han nås på [trygve.gulbrandsen@samfunnsforskning.no](mailto:trygve.gulbrandsen@samfunnsforskning.no).

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD).

Med vennlig hilsen

Lars Thorsteinsen Toft  
Nordahl Bruns Gate 17  
0165, Oslo

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Underskrift: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_

## FORESPØRSEL OM DELTAGELSE I FORSKNING - OBSERVASJONSSTUDIE

Jeg er for tiden masterstudent i sosiologi ved Universitet i Oslo. I den sammenheng skal jeg skrive en masteroppgave, og jeg har valgt å skrive om Forsvaret, mer detaljert om rekruttperioden, og hvordan nye rekrutter blir sosialisert inn i Garden. Jeg vil se på hvilke verdier og holdninger som internaliseres (går inn i) rekruttene.

Ved å gjøre dette, er jeg avhengig både av å snakke med rekruttene (kvalitative intervjuer) og observere dem. Sistnevnte vil også gjelde dere som befaler, da dere potensielt spiller en stor rolle i rekruttene nye hverdag.

Observasjonsprosessen vil først og fremst foregå ved at jeg er til stede ved oppstillinger, undervisning, møter etc som dere har ansvar for. Jeg vil ta feltnotater, som gjør at jeg ikke glemmer relevante hendelser og handlinger.

Jeg vil ikke registrere opplysninger som gjør det mulig å identifisere rekrutter. Men siden det er såpass få befaler i én tropp, vil det være en viss mulighet for at du kan gjenkjennes i datamaterialet. I publikasjoner vil jeg anonymisere opplysningene ved å gruppere dere i to grupper: høyere og lavere grad. I tillegg vil jeg ikke beskrive det hver enkelt av dere gjør, men heller beskrive en såkalt *idealttype*. En befal, som kan beskrive flere av dere. Det vil ikke være mulig å identifisere deg i den ferdige oppgaven. Ingen andre bortsett fra meg selv om min veileder vil ha tilgang til opplysningene om deg, og de vil bli slettet når prosjektet avsluttes, innen utgangen av juni 2013.

Det er helt frivillig å delta, og du kan når som helst trekke samtykke tilbake uten begrunnelse. Det vil ikke påvirke ditt forhold til Garden om du ikke ønsker å være med i prosjektet.

Hvis du har noen spørsmål, er det bare å ringe meg på 41407823, eller sende en mail til [larstoft@gmail.com](mailto:larstoft@gmail.com). Hvis du heller vil kontakte min veileder Trygve Gulbrandsen, kan han nås på [trygve.gulbrandsen@samfunnsforskning.no](mailto:trygve.gulbrandsen@samfunnsforskning.no).

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD).

Med vennlig hilsen

Lars Thorsteinsen Toft  
Nordahl Bruns Gate 17  
0165, Oslo

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Underskrift: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_