



Eksamen i Emne OPG3401

Bacheloroppgave

«En Meningsfull Specialisttilværelse»

Av

**Kadett Karsten Rosenlund Grøn og
Kadett Karl-Magnus Wickstrøm Løken**

Antall ord: 15 907

Godkjent for offentlig publisering

Publiseringsavtale

En avtale om elektronisk publisering av bachelor/prosjektoppgave

Kadetten(ene) har opphavsrett til oppgaven, inkludert rettighetene til å publisere den.

Alle oppgaver som oppfyller kravene til publisering vil bli registrert og publisert i Bibsys Brage når kadetten(ene) har godkjent publisering.

Oppgaver som er graderte eller begrenset av en inngått avtale vil ikke bli publisert.

Vi gir herved Luftkrigsskolen rett til å gjøre denne oppgaven tilgjengelig elektronisk, gratis og uten kostnader	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nei
Finnes det en avtale om forsinket eller kun intern publisering? (Utfyllende opplysninger må fylles ut)	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nei
Hvis ja: kan oppgaven publiseres elektronisk når embargoperioden utløper?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nei

Plagiaterklæring

Vi erklærer herved at oppgaven er vårt eget arbeid og med bruk av riktig kildehenvisning.

Vi har ikke nyttet annen hjelp enn det som er beskrevet i oppgaven.

Vi er klar over at brudd på dette vil føre til avvisning av oppgaven.

Dato: 30 – 04 - 2021

Innhold

Forord	4
1. Innledning	5
2. Teori	7
Hva oppleves meningsfullt?	7
Hva oppleves meningsløst?	10
3. Metode	12
Forskningsdesign.....	12
Datainnsamlingsmetode	13
Det kvalitative studie – Intervjuene og informantene	14
Analyse.....	15
Etiske forhold	16
4. Funn	17
Vekstbehov	17
Kompetanse	23
Relasjoner.....	25
Relevans	28
5. Drøfting	32
Hvorfor oppleves tilfredsstillelse av vekstbehov som meningsfullt?.....	32
Hvorfor oppleves kompetanse- og karriereutvikling meningsfullt?	35
Hvorfor oppleves relasjonsbygging som meningsfullt?.....	38
Hvorfor oppleves relevansen i arbeidet meningsfullt?.....	40
Perspektivering.....	41
6. Avslutning	42
Konklusjon	42
Anbefaling til videre forskning	43
Referanser	45
Vedlegg	47

Forord

Da vi i oppstartsfasen myldret rundt hva vi kunne tenke oss å skrive om hadde vi en felles inngangsverdi. Det var at vi skulle skrive om noe der resultatene ville bety noe for oss som militære ledere. Vi kom frem til felles enighet om at vi ønsket å forske på unge spesialister. Når vi skal ut i bruket etter sommeren for å fungere som offiserer, vil vi ha spesialister under oss. Det er og vil bli viktig for oss å kjenne deres behov slik at de ønsker å jobbe så lenge som mulig. Vi skal tross alt jobbe med å løse viktige oppdrag sammen. En stor utfordring Forsvaret har stått ovenfor i lang tid er personellmangel. Derfor syns vi det var riktig å kunne forske på noe som oppleves viktig for personellet. Vi ville ta en annen vinkling som ikke hadde blitt forsket på i like stor grad, nemlig hva som oppleves meningsfullt for de unge spesialistene. Dette forskningsprosjektet ville ikke bare være nyttig for oss personlig og for vårt lederskap, men kan også være nyttig for Forsvaret når de skal diskutere hvordan de ønsker å øke ståtiden til de unge spesialistene.

Vi vil rette en takk til alle som har sett igjennom oppgaven, enten for å lese korrektur eller for å komme med faglige innspill. Oppgaven ville heller ikke vært mulig å skrive uten ærlige og åpne informanter. Dere besvarte spørsmålene våre med reflekterte og gjennomtenkte svar som i markant grad har formet oppgaven vi har skrevet. Til slutt vil vi også rette en stor takk til vår kunnskapsrike og dyktige veileder Roger Lien. Du har vært en stor inspirasjon og vist tilstedeværelse og et engasjement vi har satt stor pris på. Oppgaven hadde definitivt ikke blitt det samme uten dine konstruktive innspill eller henvisninger til relevant faglitteratur.

1. Innledning

I 2016 ble *Ordning for Militært Tilsatte* (OMT) iverksatt for å bidra til å gjøre Forsvaret til en attraktiv arbeidsgiver som blant annet utvikler og holder på personellet sitt i organisasjonen (Prop. 111 LS , 2014-2015). Et viktig element i denne ordningen er at det militære personellet blir delt inn i to personellgrupper: *spesialister* og *offiserer*. Spesialister blir betegnet som “... ryggraden i ethvert forsvar og representerer erfaring, kontinuitet og spesialisert kompetanse” (Prop. 111 LS , 2014-2015, s. 25). Spesialister blir vervet etter førstegangstjenesten, så de er ofte relativt unge. En essensiell del av det å kunne utvikle erfaring og kontinuitet blant spesialister er at de ikke slutter etter kort tid. (Prop. 111 LS , 2014-2015). En FFI-rapport fra 2020 undersøkte hvorfor spesialister slutter i Forsvaret (Fauske & Strand, 2020). Et interessant funn fra denne oppgaven var at den vanligste ståtiden blant spesialister kun var tre år. Dette er statistikk hentet etter innføring av OMT og indikerer at det å holde på spesialister fortsatt er et relevant tema. FFI rapporten undersøkte også hva Forsvaret kunne gjort for å beholde spesialistene som sluttet. De fleste spesialistene som sluttet oppga at bedre mulighet til kompetansebygging og en mer langsiktig plan for karrieren kunne gjort at de fortsatte i Forsvaret (Fauske & Strand, 2020).

For å utvikle og anvende kompetanse for personell i Forsvaret så poengterer Svendsen-utvalget at Forsvaret må se på samfunnstrenden om økende individualisering blant de ansatte (Svendsen-utvalget, 2020). De refererer til at arbeidstakere kommer til å ønske å arbeide med blant annet noe som skaper verdi og oppleves meningsfullt. De påpeker at det å være i Forsvaret innebærer å være uniformert, altså å være en del av noe større, men stiller spørsmål om dette er godt nok for å tilfredsstille disse behovene. Forsvaret har liten mulighet til å konkurrere med sivile arbeidsplasser når det kommer til ytre faktorer som geografisk plassering og lønn. Forsvaret har derimot mulighet til å konkurrere når det kommer til å skape meningsfullt arbeid. Det er forskjellige faktorer som forårsaker at et individ trives på arbeidsplassen og det har blitt gjort en del undersøkelser på motivasjonen blant ansatte i Forsvaret. Det er derimot få undersøkelser av hva de ansatte opplever som meningsfullt i arbeidsdagen, og siden det viser seg at mange spesialister slutter tidlig har vi kommet til følgende problemstilling:

«Hva oppleves som meningsfullt for unge spesialister i Luftforsvaret og hvorfor oppleves det meningsfullt?»

Det å beholde personell er kritisk for Forsvaret. Studien søker å avdekke hva som oppleves meningsfullt for spesialistene og hvorfor det er meningsfullt å være spesialist. Oppgaver med tilsvarende problemstilling har for vane å fokusere hovedsakelig på motivasjonsteori og stress – og mestringsteori. Vi har derimot valgt å legge hovedvekt på teori som omhandler mening, dvs. at noe oppfattes meningsfullt og at noe oppfattes meningsløst. Dette har ikke blitt forsket på i like stor grad. Hensikten med denne oppgaven er at kunnskapen kan brukes i det videre arbeidet på høyere nivå for å bidra til å skape en meningsfull spesialisttilværelse.

Spesialister er en personellgruppe i Forsvaret. Begrepene befall, grenaderer og konstabler går under denne fellesbetegnelsen. Spesialister kjennetegnes ved å ha dybdekompetanse innenfor et respektivt fagfelt og et tilpasset karrieresystem (Prop. 111 LS , 2014-2015). Disse gradene går under NATO-betegnelsen *Other Ranks* (OR) og består av ni forskjellige grader, OR1 til OR9. Spesialister skal «representere erfaring, kontinuitet, og spesialisert kompetanse» (Prop. 111 LS , 2014-2015, s. 27). Spesialister skiller seg fra offiserer ved ikke å ha offisersutdanning og det er større fokus på kontinuitet i grad og sitt respektive kompetanseområde. Spesialistene er ofte bindeleddet mellom offiserer og vernepliktige i førstegangstjenesten. Spesialister blir rekruttert rett fra førstegangstjenesten og skal de bli befall (OR5-9) bør de være OR1-4 i noen år før de tar befallsskole og blir kvalifisert til høyere grad. I vår oppgave har vi intervjuet unge spesialister i Luftforsvaret. Det vil si spesialister yngre enn 25 år og med grad mellom OR2 til OR5.

I kapittel 2 blir det redegjort for relevante teorier og begreper rundt hva som oppfattes *meningsfullt og meningsløst*. Her blir det forklart hva som kan oppleves som *meningsfullt og meningsløst* fra et teoretisk perspektiv. I kapittel 3 legges frem valgt metode for undersøkelsen som vi har gjennomført. Forskningsdesign, datainnsamlingsmetode, det kvalitative studiet, analyse og etiske forhold vil bli forklart. I Kapittel 4 blir våre funn presentert. Her vil vi gjengi sitater og koble dem opp mot fire temaer vi har kommet frem til gjennom vår kodingsprosess. I Kapittel 5 vil vi utlede fire forskningsspørsmål for å strukturere funnene våre i drøftingen. Vi vil prøve å se på hvorfor disse temaene blir oppfattet som meningsfullt for spesialistene. Vi vil drøfte våre funn opp mot relevant meningsteori, FFI-rapporten og Svendsen-utvalget. Avslutningsvis vil vi perspektivere drøftingen og belyse hvorfor dette er viktig for organisasjonen Forsvaret, lederskap i Forsvaret og for oss som fremtidige offiserer. I Kapittel 6 vil vi søke å konkludere med eventuelle funn og erfaringer vi har lært i løpet av denne prosessen. Her vil vi også komme med anbefaling til videre forskning på temaet.

2. Teori

I forbindelse med en studie hvor formålet er å se på hvorfor personell slutter i en organisasjon, vil det være svært nærliggende å se på ytre faktorer som lønn og geografisk lokasjon som avgjørende faktorer. Dette er imidlertid faktorer hvor det er vanskelig å konkurrere med sivile aktører på. Teorier vi ønsker å benytte oss av for å finne svar på problemstillingen omhandler heller indre faktorer. Vi har valgt å ta for oss teori som omhandler mening, at noe oppfattes meningsfullt eller meningsløst. Dessuten vil vi redegjøre for vår tolkning av karriere- og kompetanseutvikling. Vi håper at dette kan brukes til å analysere funnene våre på best mulig måte.

2.1 Hva oppleves meningsfullt?

For å diskutere problemstillingen har vi valgt å se på teori som omhandler mening og at noe oppleves meningsfullt. Det er i hovedsak to retninger i psykologien som tar opp mening. Den ene undersøker omfang og betydning av å finne meninger etter stressende situasjoner (Park, 2010). Den andre som vi har valgt å ta utgangspunkt i er fagartikkelen *On the meaning of work: A theoretical integration and review fra Research in Organizational Behavoir* (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Her beskriver forfatterne begrepene mening og at noe føles meningsfullt med hovedvekt på arbeidssituasjoner. Vi har valgt å bruke sistnevnte artikkel da vi opplever den som mer relevant for å besvare problemstillingen vår.

Mening defineres i artikkelen som utfallet av at noe har gitt mening eller hva det signaliserer; som for eksempel at et individ tolker hva vedkommendes arbeid betyr, eller rollen arbeidet spiller, i konteksten av vedkommendes liv. En mening kan skapes selvstendig fra et individs egne oppfatninger eller fra regler og normer i samfunnet (Pratt & Ashford, 2003). Forskning på mening har historisk sett primært implisert at meningsbegrepet er positivt ladet. meningsteorien mener at dette er fordi begrepet ofte blir misforstått for å være det de kaller *meaningfulness* eller at noe er meningsfullt (Rosso et al, 2010). De er av den oppfatning at mening kan være av positiv, negativ eller nøytral art.

At noe er meningsfullt omhandler mengden betydning noe har for et individ (Pratt & Ashford, 2003). Hvor meningsfullt noe kan være for et enkeltindivid vil variere avhengig av situasjonsbestemte faktorer, men begrepet brukes utelukkende i en positiv kontekst.

Begrepets kontrast vil være at noe oppfattes eller er meningsløst. Kort oppsummert kan vi si at forskjellen på *mening* og at *noe er meningsfullt* ligger i at mening omhandler betydningen

av arbeid, som både kan være positivt og negativt, mens meningsfullt er i utelukkende positiv forstand.

Det skilles gjerne mellom syv forskjellige kategorier der meningsbegrepet kan benyttes. Disse er *authenticity* (autentisitet), *self-efficacy* (følelse av mestringsevne), *self-esteem* (selvtillit), *purpose* (hensikt), *belongingness* (tilhørighet), *transcendence* (transcendens) og *cultural and interpersonal sensemaking* (kulturell og mellommenneskelig meningsmaking). I denne teoridelen vil oppgaven se på hva som gjør at noe føles meningsfullt i arbeid og på arbeidsplassen. Siden den syvende mekanismen *Kulturell og mellommenneskelig meningsmaking* ikke tar for seg de psykologiske prosessene som fører til at noe føles meningsfullt, har vi valgt å ikke ta den for oss.

Den første mekanismen er *autentisitet*. Den handler i stort om følelsen av sammenheng mellom egen adferd og inntrykk av hvordan “man egentlig er” (Rosso et al, 2010). Ønsket om å være seg selv og å være i stand til å projisere denne utgaven av en selv, gir en følelse av mening for en selv. Forskere har trukket frem tre manifestasjoner av autentisitet som kan være relevant i jobbsammenheng. Den første er gjennom det som kalles *samstemthet*. Dette omhandler ens egen oppfattelse av overenstemmelse mellom den faktiske adferden og indre interesser og verdier (Sheldon & Elliot, 1998). Den andre omfatter at individet opplever bekreftelse av verdsatte personlige egenskaper og identiteter i arbeidet sitt. Dette kan beskrives som *identity affirmation processes* (Rosso et al, 2010, s 109). Den tredje manifestasjonen kalles *personal engagement* og omhandler at individet føler en personlig tilknytning til arbeidet sitt, og vil av den årsak oppfatte dette arbeidet som meningsfullt.

Den andre mekanismen er *følelse av mestringsevne*. Den beskrives som troen på at en har evnen til å utgjøre en forskjell eller å produsere en intendert effekt på noe eller noen. Det er beskrevet tre måter der følelse av mestringsevne leder til at noe oppleves meningsfullt. Den første handler om det som beskrives som personlig kontroll eller autonomi på arbeidsplassen. Forskningen tilsier at folk har et behov for å fremstå som kapable til å ta egne valg og utvise produktivitet på egen hånd (Baumeister, 1998) (Deci, 1975). Den andre måten handler om erfaringer i å virke kompetent som følge av å mestre utfordringer på arbeidsplassen. Her er faktorer som læring av, og hvordan takle, utfordringer viktig i jakten på mening i arbeidet. Den tredje mekanismen omtales som *percieved impact*. Denne mekanismen hevder at når individer føler at de utgjør en forskjell eller har en positiv innvirkning på organisasjonen,

medarbeidere eller andre enn en selv vil de i større grad kunne ha en positiv effekt, noe som vil bidra til at arbeidet føles mer meningsfullt (Rosso et al, 2010).

Den tredje mekanismen er *selvtillit*. Den beskrives som individets vurdering av hans eller hennes egenverd (Baumeister, 1998). Det kan argumenteres for at selvtillit skiller seg fra følelse av mestringsevne ved at noe oppleves meningsfullt gjennom følelsen av at en utgjør en forskjell og at man er en ressurs. God selvtillit kjennetegnes ved at individet har tiltro til egne evner til å prestere. Selvtilliten kan oppleves som dynamisk og endres på daglig basis. Den kan oppleves som relativt lett påvirkelig, spesielt fra ytre faktorer. Årsaker til dårlig selvtillit kan for eksempel være mangel på aksept og bekreftelse, mens annerkjennelse og resultater kan føre til økt selvtillit.

Den fjerde mekanismen er *hensikt*. Den omhandler følelsen av retning og intensjon med livet (Ryff, 1989). Forskningen har kommet frem til flere kilder til hensiktsbegrepet. Indre motivasjon eller mål (Grant, 2008) og eksternt eller spirituelt formål hvor individet føler et kall til å oppfylle dette (Bunderson & Thompson, 2009). En av måtene individet kan oppleve meningsfullt arbeid hvor hensikt har relevans, er gjennom å se betydningen av arbeidet sitt. Hvis individet oppfatter at det arbeidet de utfører har en effekt på omgivelsene rundt seg vil det føles mer meningsfullt. En annen vei er gjennom å handle på en måte som tilfredsstillende et samfunns - eller en organisasjons normer og visjoner. Innenfor arbeid, vil det oppleves mer meningsfullt å handle i tråd med disse verdiene. Dette er sammenlignbart med *self concordance*, bare at forskjellen ligger i om det er egne indre verdier eller samfunnets verdier atferden gjenspeiler.

Den femte mekanismen er *tilhørighet*. Den omhandler følelsen av å høre til en gruppe eller et samfunn. Tilhørighet kan defineres som en indre drivkraft for å danne og opprettholde et minimum av varige, positive og betydningsfulle mellommenneskelige relasjoner (Baumeister & Leary, 1995). Medlemskap, identifisering og generelt følelsen av en forbindelse til sosiale nettverk i organisasjonen bidrar til at arbeid føles mer meningsfullt.

Den sjette mekanismen kalles *transcendens*. Den refererer til muligheten for å underordne seg grupper, erfaringer eller annet som overgår en selv i størrelse og viktighet (Frankl, 1959). Her kan det argumenteres for at det å ha en positiv påvirkning på samfunnet eller verden i sin helhet vil være det som føles meningsfullt. Det er snakk om følelsen av å bidra til samfunnet, som et sammenkoblet nettverk av mennesker og større enn en selv. Dette samfunnet kan ikke

eksistere hvis kun en enkeltperson bidrar, men kan operere hvis det er flere separate bidragsytere. Det vil derfor føles meningsfullt å være en av disse bidragsyterne.

2.2 Hva oppleves meningsløst?

Begrepet meningsløst kan defineres som «*en kvalitativ opplevelse av at vi mangler en god grunn til å velge eller handle. Vi snakker om tap av grunn, inspirasjon og motivasjon*» (Haara, 2019). Det som oppfattes meningsløst trenger ikke nødvendigvis å være det motsatte av hva som oppfattes meningsfullt, men heller sees på som fravær av mening. Likevel ser vi stort sett en rød tråd mellom det som oppleves meningsfullt og det som oppfattes meningsløst. Bailey og Madden (2016) har gjennom forskning identifisert det de kaller for «*De sju dødssynder*», med andre ord sju faktorer som leder til at noe føles meningsløst.

Den første faktoren omhandler *gapet mellom verdier i en selv og på arbeidsplassen*. Dette ble omtalt som den største årsaken til meningsløshet i arbeid. Et av eksemplene som nevnes er akademikere som frustreres over ledelsen som er mest interessert i økonomisk profitt og å unngå rettstvist, istedenfor å opptre med intellektuell integritet og legge til rette for best mulig utdanning (Bailey & Madden, 2016). Denne faktoren kan sees på som en kontrast til flere av de meningsfulle mekanismene. Teorien mener at det vil være mer krevende å opptre *autentisk* rundt folk som du oppfatter ikke er autentiske. Dette fører til at du vil føle at det er mindre *hensikt* med arbeidet ditt.

Den andre faktoren var at ledelsen tok sine ansatte for gitt og kalles for *mangel på anerkjennelse*. Mangel på anerkjennelse ved godt gjennomført hardt arbeid ble trukket frem som en faktor som førte til at følelse av at arbeidet var meningsløst. Utakknemlighet, følelse av å bli oversett og ikke lagt merke til trekkes frem som andre faktorer innenfor denne kategorien (Bailey & Madden, 2016). Dette kan det argumenteres for at er en direkte kontrast til både *mestringsevne* og *selvtillit*. Både mestringstro og selvtillit vil i teorien kunne svekkes av lav grad av anerkjennelse.

Den tredje faktoren handler om *tildeling av arbeidsoppgaver som føles meningsløse*. Forskningen til Bailey og Madden tilsa at store deler av arbeiderne som ble spurt hadde en formening om hvordan jobber deres burde utføres og derfor hvilke arbeidsoppgaver som oppleves som relevante. Arbeidsoppgaver som ikke treffer disse kriteriene bidro derfor til en følelse av at det var meningsløst. Et eksempel som trekkes frem er sykepleiere som får i oppgave å fylle ut skjemaer og gjøre andre administrative oppgaver. Da dette ikke hadde noen direkte relevans til profesjonen deres, fikk det dem til å føle at de ikke ble brukt til sitt

kjerneformål (Bailey & Madden, 2016). Dette kan tolkes til å være kontrastfullt til *personal engagement*. Arbeidet vil ikke føles meningsfullt dersom individet ikke har en personlig tilknytning til arbeidet. Det å bli tildelt oppgaver som oppleves irrelevante vil heller ikke bidra til *følelse av mestringsevne* da de ikke bidrar til autonomi eller byr på utfordringer på arbeidsplassen. Det kan også argumenteres for at meningsløse arbeidsoppgaver er kontrasterende til *hensiktsmekanismen*, da oppgavene ikke oppleves å ha en synlig effekt på omgivelsene.

Den fjerde faktoren som trekkes frem er *urettferdig behandling*. Dette er et vidt begrep, men det som her beskrives er mobbing og manglende mulighet for karriereutvikling. Et eksempel er en steinhugger som lenge hadde etterspurt lønnsøkning. Han får konsekvent høre at det ikke kan la seg gjøre grunnet manglende økonomi, men ser at folk rundt seg får lønnsøkninger (Bailey & Madden, 2016). De største kontrastene til denne faktoren kan således hevdes å være *tilhørighet og selvtillit*, grunnet svak eller fraværende relasjonsbygging på arbeidsplassen.

Den femte faktoren omhandler det som oppfattes som *overkjøring av egen dømmekraft fra kollegaer*. Det å føle seg maktesløs og ikke bli hørt i utførelsen av arbeidet sitt var en kilde til meningsløshet. Her beskrives situasjoner der arbeidstaker ikke får utført jobben på ønskelig måte, men blir heller oppfordret eller tvunget til å ta snarveier eller handle ulovlig. En sykepleier som blir beordret til å gjennomføre en ukorrekt medisinsk prosedyre og advokater som blir påtvunget å avslutte saker prematurt er eksempler som føles meningsløse (Bailey & Madden, 2016). Det kan argumenteres for at tilstedeværelsen av den femte faktoren kan svekke samtlige seks meningsmekanismer. Det oppleves ikke *autentisk* fordi hverken en selv eller de rundt en kan handle med integritet. Det bidrar ikke til økt *mestringstro* fordi en ikke opplever å ta egne selvstendige valg, og det oppleves ikke som at en har en positiv innvirkning på organisasjonen. Det vil ikke bidra til økt *selvtillit*, da en ikke opplever at en utgjør en forskjell og individet opplever ikke at det har en *hensikt* grunnet utøvelsen av arbeidet. Dette vil også svekke graden av *tilhørighet* og vil ikke bidra til *transcendens*.

Den sjettede faktoren er *fravær av støttende relasjoner*. Forskningen avslørte at isolasjon og avstand fra kollegaer oppleves svært meningsløst. Kameratskap og relasjonsbygging nevnes som viktige faktorer til motivasjon og at arbeidet føles meningsfullt, og fraværet av dette hadde ifølge respondentene motsatt effekt. Respondentene mente at fraværet førte til ensomhet og at det spesielt i oppstartsfasen føltes mer meningsløst med fravær av støttende

relasjoner (Bailey & Madden, 2016). Kontrastene til denne faktoren er primært selvtillit og tilhørighet grunnet fraværet av betydningsfulle mellommenneskelige relasjoner på arbeidsplassen og følelsen av at en ikke utgjør noen særlig forskjell.

Den syvende og siste faktoren dreier seg om *å bli utsatt for fysisk og psykisk risiko*. Dette var ikke et problem der profesjonen førte med seg en naturlig risiko, men omhandlet primært det som omfatter unødvendig risiko. Et eksempel som trekkes frem er soldater som blir utsatt for ekstremt uvær uten nødvendige forberedelser og uten å ha tilgang til tilstrekkelig antrekk. Dette følte meningsløst for soldatene (Bailey & Madden, 2016). Denne faktoren har heller ingen kontrastfull mekanisme fra meningsteorien.

3. Metode

I metodekapittelet vil vi redegjøre for arbeidsmetoden, samt begrunnelsen for valg av metode for å besvare problemstillingen vår. Vi vil videre beskrive valg av metode, utvikling av problemstilling, forskningsdesign, datainnsamlingsmetode, valg av informanter, analyse, reliabilitet og validitet og etiske forhold.

En undersøkelse har til hensikt å søke en av to ulike retninger. Den vil enten være beskrivende eller forklarende. En beskrivende problemstilling har til hensikt å beskrive en situasjon. Her er formålet å utdype kunnskap om et fenomen vi vet lite om fra tidligere. En forklarende problemstilling har til hensikt å se på sammenhengen mellom en antatt årsak og dens virkning på et fenomen (Jacobsen, 2005). Denne oppgaven benytter seg av en beskrivende problemstilling. Det vi skal beskrive er spesialistenes opplevelse av hva de oppfatter som meningsfullt.

3.1 Forskningsdesign

Vi har valgt å benytte oss av et kvalitativt forskningsdesign med fenomenologisk tilnærming. Fenomenologisk tilnærming er «å utforske og beskrive mennesker og deres erfaringer med og av et fenomen» (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 78). Hver enkeltpersons subjektive virkelighetsoppfatning står i fokus og hensikten er å se hvor likt eller ulikt forskjellige folk oppfatter verden. Vi ønsker i vår oppgave å finne ut av hvilke perspektiver og subjektive oppfattelser de unge spesialistene har. Fenomenet vi ønsker å utforske er hva som oppleves meningsfullt for unge spesialister. Vi ønsker å utforske meningsbegrepet, hva

som gjør at spesialistene føler det er meningsfullt å jobbe i Luftforsvaret, og hva som gjør at noe oppleves meningsløst.

Vi har begge tidligere erfaring fra Luftforsvaret som gjør at vi er kjent med kulturen i Luftforsvaret. Dette opplevde vi som fordelaktig for intervjuet siden vi opplevde at vi dannet en god forståelse rundt informantenes svar. For å kunne være to objektive forskere som skal undersøke et fenomen, kan vår egen forståelse av fenomenet gjennom våre oppfatninger prege undersøkelsesprosessen (Flick, 2009). Vi prøvde å være så objektive som mulig og har benyttet oss av *empirisk koding* slik at funnene ble et resultat av hva individene fortalte, dette er forklart senere i kapittelet. Vi benyttet oss av samme intervjuguide, Vedlegg E, i samtlige intervju for å få svar på de samme temaene. Vi utførte noen prøveintervju på forhånd for å kvalitetssikre intervjuguiden og våre roller under intervjuet.

3.2 Datainnsamlingsmetode

Vi har valgt individuelt, semi-strukturert og åpent intervju. Det åpne individuelle intervjuet kjennetegnes ved at den som undersøker og den som blir undersøkt prater sammen i en dialog (Jacobsen, 2005). De som blir undersøkt blir ofte kalt informant, siden de kommer med informasjon til undersøgeren. Intervjuet kan ta plass både ved å møtes fysisk eller ved å prate over det digitale domenet. Dataene som samles inn fra informantene kan være ord, fortellinger og setninger (Jacobsen, 2005). Denne metoden er hensiktsmessig når relativt få enheter undersøkes, når vi er interessert i hva hvert individ legger frem eller når man er interessert over hvordan individet tolker et fenomen.

Vi benyttet oss også av et gruppeintervju bestående av to informanter, og anvendte den samme intervjuguiden. Fordelen med å ha et gruppeintervju er at det er mulig for deltagerne å høre hverandres perspektiver som muliggjør en diskusjon om fenomenet. En ulempe er at individene ikke nødvendigvis har den samme oppfatningen og et slikt gruppeintervju gjør det mulig at en blir påvirket av hva den andre forteller. Vi opplevde at dette førte til at de hjalp hverandre med å diskutere deres opplevelser og oppfatninger og at det virket mindre formelt for informantene.

Vi valgte kvalitativ forskningsmetode for å undersøke grundigere hva informantene syns er meningsfullt. Dette kunne også blitt gjort gjennom kvantitativ metode, men ved å velge kvalitativ metode muliggjorde det for oss å søke større forståelse ved å høre informantenes perspektiver. En svakhet ved å benytte seg av kvalitativ metode er at det er utfordrende få et stort antall perspektiver siden dette er svært tid- og ressurskrevende i forhold til kvantitativ

metode. Imidlertid kan kvalitativ metode gi en dypere forståelse for et fenomen, som gjør at det er bedre mulighet for å besvare vår problemstilling. Det er ingen tilsvarende undersøkelser om dette fenomenet for militært ansatte.

Metoden får i stor grad fram informantens oppfatninger og perspektiver gjennom at den er veldig individualisert. Ved å intervju flere om et tema, fikk vi flere synspunkter rundt det samme temaet. Det er også fordelaktig å kunne få informanten til å utdype det han eller hun forteller slik at undersøkeren får best mulig forståelse av informasjonen til informanten. Noe annet som også er fordelaktig med dette er at informanten kan oppleve at han eller hun blir hørt, noe som motiverer til å fortelle mer.

En mulig svakhet med intervju hvor fysisk oppmøte gjennomføres er planleggingen. I disse tider er det ulike restriksjoner når det kommer til reiser og det å møte nye folk grunnet smittefare. Dette krever planlegging og det kan være ressurskrevende å dra til andre baser. En måte å redusere kostnadene og smittefare på er ved å gjennomføre intervjuet på digitale plattformer. En ulempe ved å gjennomføre intervjuet digitalt er at det blir mindre personlig. Noen undersøkelser viser at det er lettere for informanten å lyve eller gi feilinformasjon ved intervju over telefon (Frey & Oishi, 1995).

3.3 Det kvalitative studie – Intervjuene og informantene

Vi gjennomførte totalt seks intervjuer med til sammen syv informanter. Lengden på intervjuene varierte fra 45 til 90 minutter. Utvalget bestod av ansatte ved to forskjellige bransjer i Luftforsvaret, hvorav fem var kvinner og to var menn. På grunn av personvern hensyn blir ikke ytterligere informasjon om informantene beskrevet i studien. Da vi etterspurte informanter var det viktig for oss at vi fikk intervjuet et mangfoldig utvalg. I studien benytter vi oss av *informanten*, *vedkommende* eller *spesialisten* for ikke identifisere respondentene.

For å finne våre respondenter sendte vi en felles mail til deres respektive avdelinger om vårt prosjekt der det var frivillig å være del av prosjektet og de som var interesserte skulle sende svar. Deretter koordinerte vi tidspunktet til de forskjellige intervjuene med respondentene og de fikk tilsendt informasjonsskriv og samtykkeskjema, Vedlegg D. Respondentene hadde informasjon om prosjektet og samtykkeskjema før intervjuet ble gjennomført. Dette opplevde vi som positivt, siden respondentene hadde tatt seg tiden til å tenke over og reflektere rundt hva de synes er meningsfullt med deres jobb og stilling. Vi erfarte at dette førte til gjennomtenkte svar med god begrunnelse.

Begrepene reliabilitet og validitet refererer henholdsvis til undersøkelsens pålitelighet og gyldighet (Jacobsen, 2005). Vi påpekte muntlig for informantene samt ved hjelp av samtykkeskjemaet at det som ble sagt ikke ville få noen påvirkning på deres arbeidsforhold. Det informantene sa under intervjuet skulle bare bli brukt til forskning og det skal ikke være mulig å bli gjenkjent i oppgaven. Formålet var å få informantene til å snakke fritt under intervjuet uten å være redd for at han eller hun skulle si noe feil. Det kan argumenteres for at oppgavens validitet styrkes ved at synspunkter fra begge kjønn, samt fra to ulike bransjer er representert. Samtidig kan det argumenteres for at en jevnere kjønnsbalanse blant respondentene og representasjon fra flere bransjer, kunne vært med på å styrke oppgavens validitet.

Informantbeskrivelser	
#	Innsamlingsmetode
Informant 1	Individuelt åpent intervju
Informant 2	Åpent gruppeintervju
Informant 3	Åpent gruppeintervju
Informant 4	Individuelt åpent intervju
Informant 5	Individuelt åpent intervju
Informant 6	Individuelt åpent intervju
Informant 7	Individuelt åpent intervju

Figur 1: Oversikt over informantene

3.4 Analyse

Etter datainnsamlingen i form av det åpne individuelle intervjuet fortsatte vi ved å transkribere samtlige intervju. For å dokumentere funn i empirien måtte vi kutte ned på mengde data samtidig som essensen i empirien forble. Måten vi valgte å gjøre dette på var gjennom *empirinær koding*.

Måten vi valgte å analysere transkripsjonene på var ved å kode det empiriske materialet. Målet med kodingen var tredelt: få ut essensen av intervjuene, minske materialet og tilrettelegge for ide-generering underveis (Tjora, 2017). Vi ønsket å komme med koder som lå så nært empirien som mulig, så vi benyttet oss av *empirinær koding*, som er kjennetegnet ved at den skal ligge svært tett på empirien ved for eksempel å bruke deltakerutsagn i intervjuer (Tjora, 2017). Kodene kan være «virkningsfulle substantiver, aksjonsorienterte verb, stemningsfulle ordvalg, smarte eller ironiske fraser, lignelser eller metaforer og lignende» (Saldaña, 2013, s. 92). Det viktigste for vår del var å ikke komme opp med kodene på forhånd gjennom våre egne tanker, det vi har lest i teorien, hypoteser eller planlagte temaer. Det å være to forskere opplevde vi som fordelaktig i kodingsprosessen. Vi

sammenlignet våre koder slik for å kvalitetssikre hverandre og diskuterte rundt sitater der vi hadde ulik tolkning (Creswell, 2013).

Måten vi gjorde det på var å gå igjennom intervju og opprette koder ut ifra transkripsjonene. Vi valgte å bruke et ord eller en frase som koder. Slik gikk vi systematisk fra intervju til intervju og benyttet like koder og nye koder der det var nødvendig. Dette resulterte i en liste med koder som var opprettet med utgangspunkt i empirien og ikke fra oss eller teorien.

I det neste trinnet var målet å danne flere *kodegrupperinger* som består i å samle kodene i ulike grupper (Tjora, 2017). Dette er da en måte å kategorisere kodene på. Vi tilstrebet å plassere hver kode i en kodegruppe, slik at dette først resulterte i en del kodegrupper. Vi bestemte oss for å beholde de kodegruppene som ble hyppigst nevnt av informantene siden det betyr at de nok er mest relevante. Vi kom da fram til 13 kodegrupper som vi så på som relevante. Ut ifra disse kodegruppene dannet vi fire ulike temaer som har minst tre kodegrupper hver. Denne prosessen førte til at de hovedtemaene vi fant er hentet fra så nært teorien som mulig.

3.5 Ethiske forhold

Våre informanter var alle unge spesialister og vi er fremtidige offiserer. Dette var en rolle vi var bevisst på kunne ha noe å si på grunn av hierarkiet i Forsvaret. Vi tilstrebet å minimere en mulig avstand mellom oss og informantene ved å starte hvert intervjuet med en munter, uformell prat. Dette var bevisst for å ikke framstå alt for formelle slik at det skulle være en trygg arena for de nyansatte spesialistene.

Vår datainnsamling har blitt godkjent av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD), Vedlegg F, Forsvarets Høgskole, Vedlegg B, og av forskningsveileder Major/PhD Roger Lien. NSD er ansvarlige for å levere personverntjenester til Forsvarets Høgskole. De anså datainnsamlingen vår til å være innenfor deres retningslinjer og at det oppfylte deres krav til personvern. Vi har i tillegg sendt ut et informasjonsskriv med samtykkeerklæring, Vedlegg D, der samtlige intervjuobjekter har skrevet under på at de sier seg villig til å delta i forskningen. Dette innebærer også at de eventuelt kan trekke seg fra oppgaven om de måtte ønske. Håndteringen av samtykkeskjema, lydfiler og transkribering er beskrevet i dette vedlegget.

4. Funn

Som illustrert i *Figur 2* under, har vi identifisert fire temaer, hvor hvert tema har minimum tre kodegrupper med ord. Temaene vi har funnet er *vekstbehov*, *kompetanse*, *relasjoner* og *relevans*. Hvert tema og kodegruppe er beskrevet i mer detalj og eksemplifisert med relevante sitater nedenfor. Hvert sitat avsluttes med et nummer som indikerer hvilken informant som er eier av sitatet. Nummeret bak hver kodegruppe i figuren under indikerer hvor mange av respondentene som har minst et sitat som kan relateres til kodegruppen. Kodegruppene har også ulike fargekoder. De som er farget i svart relaterer vi primært til det som oppleves meningsfullt, de som er farget i gul kan relateres til både det som oppleves meningsfullt og meningsløst og det som er farget i rødt kan relateres til det som oppleves meningsløst. I denne delen av oppgaven vil vi presentere funn vi har gjort gjennom sitat fra intervjuene. Disse blir grunnlaget for forskningsspørsmålene vi utleder i kapittel 5 - Drøfting.

Vekstbehov	Kompetanse	Relasjoner	Relevans
<ul style="list-style-type: none">• Mestring (7)• Selvtillit (7)• Tillit (6)• Anerkjennelse (7)	<ul style="list-style-type: none">• Kompetanseutvikling (6)• Bidra (7)• Ikke bidra (5)	<ul style="list-style-type: none">• Samarbeid (7)• Påvirkning (5)• Arbeidsmiljø (6)	<ul style="list-style-type: none">• Hensikt (7)• Mangel på hensikt (7)• Sammenheng (7)

Figur 1: Oversikt over tema og kodegrupperinger

4.1 Vekstbehov

Det første temaet omhandler det vi har valgt å kalle vekstbehov. Den amerikanske forskeren Clayton Alderfer står for den mest kjente revisjonen av Mazlows behovshierarki. Her sammenstiller han Mazlows nivå fire og fem, henholdsvis behov for aktelse og behov for selvaktualisering og kaller det for vekstbehov (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Vekstbehov beskrives som behovet for anerkjennelse og personlig utvikling. Under denne betegnelsen kommer ønsket om å utvikle god selvrespekt, prestasjonsbehov, suksess og å realisere mål og egenskaper (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Ord som ofte blir brukt i denne sammenhengen er mestring, selvtillit, tillit og anerkjennelse. Mestring kan beskrives som evnen til å utgjøre en forskjell eller å produsere en ment effekt på noe eller noen. Autonomi, å fremstå troverdig og kompetent, samt å ha en positiv effekt på det og de rundt seg er faktorer som bidrar til mestring (Rosso et al, 2010). Selvtillit kommer gjerne gjennom å føle at en utgjør en forskjell og at man oppleves som en ressurs. God

selvtillit kjennetegnes gjerne ved at man har god tro på egne evner (Baumeister, 1998). Tillit beskrives som en «positiv forventning om at annen person ikke vil handle rent opportunistisk» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 482). Anerkjennelse handler på sin side om å bli godkjent som dyktig, gyldig eller god. Dette handler med andre ord om et behov for bekreftelse.

4.1.1 Mestring

Alle informantene opplever at mestring er viktig for at jobben skal oppleves meningsfull. Flere av informantene opplyser om at produktivitet og å oppleve mestring er en god dag. En av informantene beskriver dette kort:

«Å få gjort mye er en god dag. Det er artig å bli utfordra og å mestre. Da har jeg det bra.» (7)

Utfordringer oppleves som en kilde til mestring, og mestring oppleves som en kilde til mening. Hvis ikke informantene får nok utfordringer kan det oppleves som monotont og lite meningsfullt. Dette opplever informantene at ikke bare er viktig for sin egen del, men også for soldatenes del. Dette begrunnes i dette sitatet:

«Hvis vi skal ha stridsteknikk i tre uker er det viktig for meg at det er variert og at det legger opp til mestringsfølelse. Hvert fall ha en hensikt når vi har med vernepliktig som ikke vil være i forsvaret. Ja, når jeg tenker meg om så er det viktig for meg med mestringsfølelse uansett hva jeg driver med eller lærer, slik at man skal kunne få motivasjon. Man kan ha en hensikt, men mestringsfølelsen er viktig for motivasjonen. Hvis krigen kommer er det viktig å ha den motivasjonen til å klare å gjøre det jeg får beskjed om å gjøre som f.eks å ta fi.» (1)

Her beskriver informanten at mestringsfølelse er viktig for motivasjonen. Informanten mener at dette er veldig viktig for motivasjonen hvis det virkelig skulle finne på å bli aktuelt å anvende det de trener på skarpt. Informanten peker på at hensikten og mestringsfølelsen har en sammenheng med hverandre, og at det er viktig å ikke utelate en. Som leder peker vedkommende også på at man har et ekstra ansvar for å gi sine undergitte denne motivasjonen gjennom å oppleve at de får det til. Det å være i stand til å lære bort oppleves også av flere som viktig:

«Det gir selvtillit å være trygg på det du skal lære bort og at man mestrer det. Motivasjon, det er veldig gøy å lære nye ting og finne ut av hva man liker og ikke

liker. Motivasjon og selvtillit vil jeg trekke frem. Jeg føler og mestringsfølelse, spesielt når man skal lære det bort. I større grad enn når man lærer det. Da kommer det veldig inn. Det er mer mestring i å kunne lære det bort, enn å lære det selv, for da kan du det jo godt selv». (6)

Det å kunne fremstå troverdig fremfor sine undergitte oppleves essensielt for mange av respondentene. Mange av stillingsbeskrivelsene innebærer at de må tre inn i instruktørrollen på en eller annen måte. Som informanten opplyser om så bidrar ikke det å være i stand til å instruere og lære bort på en hensiktsmessig måte kun til mestring, men også motivasjon og selvtillit.

4.1.2 Selvtillit

Det å mestre oppleves av flere av informantene å være en av hovedårsakene til at de opplever økt selvtillit. Her også trekkes det å bidra til andres læring frem som en viktig faktor som i dette sitatet:

«Jeg føler at det gir meg selvtillit når de rundt meg forbedrer seg, det tror jeg soldatene også merker på seg selv, når det går bra så boostes selvtilliten i rommet!» (7)

Det beskrives også situasjoner hvor enkelte informanter har vært usikre på om de egentlig er i stand til å løse oppgaver, hvor de har gått inn med det de beskriver som dårlig selvtillit, og kommer styrket ut av det etter å ha tatt utfordringen:

«Jeg blir veldig motivert, ihvertfall hvis det er en oppgave som er litt mer krevende enn det jeg tror jeg får til. Og hvis jeg får det til uten å spørre om hjelp så blir jeg veldig motivert. Da opplever jeg at jeg kan takle enda vanskeligere oppgaver. Dette opplever jeg at er med å øke selvtilliten min innenfor fagfeltet, spesielt når jeg får mer ansvar og. Man blir mer trygg på seg selv, og trygg på at man klarer å lære soldatene når man får mer kjennskap». (3)

Informanten opplever at det å mestre, eller det å få til krevende oppgaver gir en psykisk positiv effekt. Vedkommende beskriver at det fører til økt trygghet som oppleves som et nøkkelbegrep opp mot selvtilliten. Når ikke selvtilliten oppleves å ha sammenheng med mestring oppleves den gjerne i sammenheng med å bli vist tillit.

4.1.3 Tillit

Informantene viser til flere eksempler der tillit, ansvar og skryt fra overordnede har gitt økt selvtillit og selvfølelse. Under intervjuet med den ene informanten kom vi innpå at en eldre instruktør hadde anbefalt informanten å søke seg videre i Forsvaret og at vedkommende kom til å bli garantert jobb. Informanten beskriver at:

«Det ga absolutt selvtillit. Hvis jeg var usikker, hvis jeg ikke fikk en bekreftelse på at jobben jeg gjorde var bra så hadde jeg sikkert aldri turt å søke på egenhånd. Det å få vite at man faktisk har en sjanse gjennom skryt som sjefen gjorde, «jeg håper du søker og gjør du det så kommer du til å få jobb her». Det var positivt for meg». (6)

En annen opplevelse rundt det å bli utvist tillit blir beskrevet av denne informanten:

«I min stilling så får jeg mye tillit i fra min sjef. Det synes jeg er veldig fint, hadde jeg hatt en sjef som skulle bestemme hva jeg skulle gjøre til enhver tid, så hadde jeg følt på at det hadde vært meningsløst. Få lov til å bestemme selv er meningsfullt. Man føler at de stoler på at du kan gjøre jobben ordentlig, utvikle seg selv litt mer. Det gir mer selvtillit enn mestring tror jeg kanskje. Det gir selvtillit at man får tillit til å gjøre ting på egenhånd». (4)

Begge disse informantene beskriver at tilliten har gjort at de har vært i bedre stand til å utføre sine oppgaver. I det ene tilfellet har det ført til at informanten faktisk sitter i den stillingen vedkommende gjør i dag, og i det andre tilfellet handler det om at det oppleves meningsfullt å få friere tøyler til å løse oppdraget uten for mange innvendinger. Også det å få kurs som skal brukes i opplæringen av vernepliktige, oppleves å ha en positiv effekt og som en tillitserklæring som beskrevet her:

«Jeg føler at jeg får mer ansvar og tillit, hvis jeg opplever at folk stoler på meg at jeg kan gjøre den jobben. Og det, hvis du ser at soldatene kan bruke det på en god måte, så føler du at du har gjort en god jobb». (5)

4.1.4 Anerkjennelse

Vi opplever at informantene ser på anerkjennelse som respons eller tilbakemeldinger på arbeid de har gjort. Primærfokuset ligger på den positive anerkjennelsen gjennom bekreftelse, skryt, tilbakemelding, følelse av å bli satset på, verdsatt og å bli sett. Informantene er delte i sine syn på anerkjennelse, men det er et flertall som opplever at de får tilstrekkelig med

anerkjennelse. Denne informanten besvarer spørsmål som omhandler om vedkommende blir anerkjent i stor nok grad:

«Både og, går kanskje perioder. Personlig har jeg tatt litt mer ansvar, og det har resultert i at jeg har fått positive bemerkninger på det. Troppen får også ganske ofte god tilbakemelding i helhet. Syns det holder for min del, vite at troppen og (avdeling) gjør det bra og utfører oppdraget på en god måte. Men så er det de gangene man får spesifikke bemerkninger så varmer det litt ekstra. For min del får jeg greit med tilbakemeldinger». (1)

Her beskriver informanten at tilstrekkelig mengde personlig anerkjennelse ikke nødvendigvis kun trenger å være i form av personlige tilbakemeldinger, men at kollektivet også er viktig. Det påpekes likevel at de personlige bemerkningene settes stor pris på. Gjerne hvis det er som resultat av noe som informantene opplever eierskap til. Også relasjonene til sine medansatte oppleves å ha en effekt:

«Jeg opplever å bli anerkjent, hvert fall i (avdeling) så gjør ikke de ansatte forskjell på hverandre. Det er veldig lett å være alle sammen og de overordnede ser ikke ned på oss. Selv om min lagfører er sjefen min kommer vi godt overens og kan finne på ting på fritiden. Da jeg var vernepliktig følte jeg meg mindre verdt, det gjør jeg ikke nå». (2)

Arbeidsmiljøet i informantens avdeling oppleves å ha en direkte innvirkning på følelsen av å bli anerkjent. Det å regnes som en del av fellesskapet gir følelse av tilhørighet. Heller ikke denne informanten har et sterkt behov for å få anerkjennelse for alt vedkommende foretar seg.

«Fra troppssjef føler jeg at jeg får nok anerkjennelse. De er gode på tilbakemeldinger, og kanskje litt mindre fra staben. Der er det ikke noe mer anerkjennelse enn en løs anerkjennelse, en liten bra jobba den uka her. Ikke noen spesifikke ting. Dette får jeg heller fra troppsstab eller NK». (5)

Denne informanten illustrerer også at anerkjennelse kan oppleves mindre motiverende eller smått irriterende hvis det ikke oppleves genuint. Selv om dette kan oppleves slik er det flere av informantene som mener at det oppleves som en god nok tilbakemeldingskultur.

Der flertallet av informantene opplever at de får tilstrekkelig med anerkjennelse etterlyser noen mer anerkjennelse eller det som kan tolkes som mer nyansert anerkjennelse. En av

informantene kan oppleves å ha et noe ambivalent forhold til anerkjennelse ovenfra. På den ene siden sier informantene:

«Ja, av og til så synes jeg det er litt absurd at man jobber i forsvaret og kan leke krig. Ser en viktighet i det, mye på grunn av at ledelsen sier at det vi gjør er viktig og at vi gjør en god jobb. Vil si at de gir anerkjennelse. Får noen kurs innimellom. Føler at man blir satset på når man får kurs som ikke alle får. For min del føler jeg at jeg får de kursene som jeg trenger». (4)

Senere nevner vedkommende at de gangene informantene blir satset på fører det til følgende:

«Kjenner på litt motivasjon, føler at man får noe fra organisasjonen og man har lyst til å gi litt mer tilbake på grunn av det. Man føler at man blir anerkjent og man blir satt pris på, da føles jobben litt viktigere. Da har man igjen lyst til å gjøre en enda bedre jobb». (4)

På den andre siden sier informantene følgende om hvordan informantene blir påvirket av å ha en dårlig dag:

«Det hender at (rolle) har planlagt øvelser der de tenker at de ikke trenger (informantens rolle), mens de egentlig gjør det. Man blir ikke verdsatt eller sett på den måten. Det resulterer som regel i en dårlig dag. Det fører til at det blir dårlig stemning. Føler at jeg ikke vil gjøre noe for de. Fordi de tar det for gitt uansett. Blir ikke motivert til å gjøre mere. Akkurat nå har det vært en periode med flere øvelser, folk er slitne. Kjenner på at nå er det snart ferie. Det har vært enkeltepisoder med folk der man kjenner at man ikke gidder å ha noe med de å gjøre. Det er ofte en kombinasjon av at man er sliten og blir tatt for gitt.» (4)

Informantene beskriver på den ene siden at vedkommende opplever at ledelsen gir anerkjennelse og at det er bra. Informantene får tilstrekkelig med kurs og nevner på et senere tidspunkt at kurs burde være «gulrot». Informantene opplever å bli satset på og som følge av dette sitter med en følelse av å ville gi tilbake og å utvikle seg for å gjøre en enda bedre jobb. Samtidig opplever informantene at det er enkeltdager hvor det er lett å føle at man blir tatt for gitt eller oversett. Denne følelsen resulterer i at informantene ikke ønsker å gjøre noe for disse enkeltpersonene. Kombinert med faktorer som langtekkelighet, kjedsomhet og slitsomhet, kan dette oppleves svært belastende.

En annen informant har også delte meninger om anerkjennelse. På spørsmål om informanten får nok anerkjennelse i jobben med å følge opp de vernepliktige svarer vedkommende at:

«Jeg tror nok kanskje at det ikke er noe særlig anerkjennelse fra de over, for de er ikke alltid klar over det. Hvis for eksempel de vernepliktige ikke vil ta ting de er usikre på videre så blir ikke de over informert. Det er ikke troppssjefen vi trenger å få anerkjennelse av heller, vi får nok anerkjennelse av de vernepliktige. De legger veldig merke til det, og vi trenger ikke å bli anerkjent av troppssjef for alt vi gjør. Man kan bli litt demotivert av fravær av anerkjennelse, men det holder med anerkjennelse fra vp. Men det er selvfølgelig demotiverende hvis sjefen ikke ser det arbeidet du legger ned, det er det jo. Men, vi har forståelse for at troppssjef ikke ser alt du gjør og ikke gir tilbakemelding på alt du gjør. Så er det det helhetlige, og vi har medarbeidersamtaler, så anerkjennelsen kommer etter hvert, men den kommer ikke hele tiden.» (6)

Informanten har et veldig sterkt bånd til de vernepliktige og verneplikts-identiteten. Dette gjør at informanten tilsynelatende er fornøyd bare med anerkjennelsen fra de vernepliktige. Vedkommende nevner ved en annen anledning i intervjuet at vedkommende håper og tror at de vernepliktige ser på han/henne som en tillitsperson og kanskje rollemodell. Informanten får anerkjennelse, men ikke fra der man vanligvis ville lett først. Informanten innrømmer at det oppleves demotiverende og noe meningsløst når arbeid ikke blir sett, men at forståelsen for at det ikke er like enkelt å få med seg alt er tilstedeværende.

4.2 Kompetanse

Kompetanse er kunnskap og ferdigheter som et individ har tilgjengelig. Kompetansebygging kan forstås på forskjellige måter. Kompetansebegrepet er bredt, men noe som nok er felles for de fleste definisjonene er at det innebærer blant annet kunnskaper, ferdigheter og evner (Nordhaug, 2002). Kompetanseutvikling er derfor utvikling av enten kunnskaper eller ferdigheter hos et individ (Prop. 111 LS , 2014-2015). Dette kan minne om vekstbehov, men kompetanse handler mer om tilegnelse og utnyttelse av kompetanse i seg selv. En spesialist kan tilegne seg kompetanse gjennom blant annet kurs og erfaringer. Ord informantene ofte brukte her var det å kunne utvikle seg selv, lære eller å få faglig påfyll. Utnyttelse av kompetanse er å bruke kompetansen individet har. Det innebærer ikke bare å sitte på en kompetanse, men å kunne nyttiggjøre seg den. Ordene informantene brukte her var det å kunne bidra, å lære bort eller å være en ressurs. Vi fant også ut at det å ikke få utnyttet

kompetansen opplevdes negativt for spesialistene. Det negative aspektet omhandlet enten det å bidra, og ikke føle seg kompetent, eller det å ikke bidra i det hele tatt.

Kompetanseutnyttelse kan tyde på *percieved impact* slik det er forklart i teorien under følelse av mestring (Rosso et al, 2010). Mange av spesialistene forklarte at det å ha kompetanse var viktig, slik det er forklart i dette sitatet:

“Og som lagfører/instruktør så vil jeg ha nok kompetanse til å kunne lære de andre og spesielt de vernepliktige. Ikke bare for å få respekt, men også til å få tilliten at du vet hva du prater om, og da er det viktig å ha den kompetansen at du er sikker på det du holder på med.” (6)

Sitatet forklarer at det å ha nok kompetanse er et behov for å kunne være i stillingen og gjøre en god nok jobb. Vedkommende forklarer at det å ha kompetanse er noe som resulterer i å få respekt og tillit fra andre.

Spesialistene spesifiserte at de får kompetanse gjennom kurs eller gjennom erfaringer i jobben. Kurs er undervisning med et pedagogisk opplegg for å optimalisere læring som gjerne varer i omtrent en uke. Et funn vi gjorde var at konsekvensene av begge typer kompetanseutvikling var tilnærmet lik blant de unge spesialistene.

“Jeg føler at jeg lærer nye ting hver dag, selv om det er små ting. Det får meg til å føle at jeg kan bidra enda mer til å lære soldatene når jeg lærer mer”. (3)

«Jeg har også lyst til å kunne bidra til avdelingen med den kompetansen jeg får av det kurset» (1)

Her er det to sitat som beskriver resultatet av å tilegne seg ny kompetanse, det første fra hverdagen og det andre fra kurs. De fleste spesialistene var inne på mye av det samme her. Det å få ny kompetanse fører til at de føler seg kapabel til eller har lyst til å kunne bidra til avdelingen med den nye kompetansen. Det å bruke kompetanse var også noe flere synes var meningsfullt ved å være spesialist.

«Når jeg får bruke det jeg er godt kjent med og vet jeg kan og får bruke det i hverdagen. Det synes jeg er meningsfullt». (7)

«Det er jo meningsfullt, å kunne bidra med kunnskapen og erfaringen man har». (4)

«Det er mest meningsfullt når man kan være med å bidra». (6)

I disse tre sitatene nevner spesialistene at det å bruke noe de er kjent med som meningsfullt eller i hele tatt det å kunne bidra. Det er flere forskjellige grunner til at spesialistene syntes dette er meningsfullt. Noen forklarte at de synes det var meningsfullt på grunn av at de holder på med noe de trives med, mens noen forklarte at det var fordi de sitter på en kompetanse som ikke mange andre har.

På den andre siden viste det seg at fraværet av utnyttelse av kompetanse resulterte i en negativ opplevelse for spesialistene. Det neste sitatet er et eksempel på at spesialistene opplever at det er meningsløst å ikke ha noe å gjøre.

«... når jeg ikke får noen arbeidsoppgaver så går jeg rundt og føler at i dag eller uka har vært meningsløs siden jeg ikke har fått gjort noe som helst. Du føler ikke at du har fått deltatt med noe». (2)

Dette sitatet illustrerer at spesialisten kan oppleve en dag eller en hel uke meningsløs hvis vedkommende ikke får produsert noen resultater eller deltatt. Mange av spesialistene påpekte at når det er lite som skjer, føles ting meningsløse siden de ikke får bidratt med noe. I tillegg er et viktig funn at å bidra ikke oppleves meningsfullt alene. Vi har funnet ut at det er når de forsøker å bidra på områder der de ikke føler seg kompetente nok, slik illustrert i det neste sitatet at dette kan oppleves håpløst.

«Det er ofte jeg bidrar på øvelse til [underavdeling], og man kan føle seg på bærtur når man ikke husker enkle ildhåndgrep [...] Man føler at man ikke kan utføre ildhåndgrep foran vernepliktige i tilfelle man er skikkelig dårlig». (4)

I dette sitatet forklarer spesialisten at vedkommende har hatt flere dårlige opplevelser av å bidra på øvelser med ting vedkommende ikke opplever å være god nok på, slik som enkle ildhåndgrep. Ildhåndgrep er grunnleggende ferdigheter med våpen som er vanlig å lære tidlig i rekrutten. Det å bidra, men uten tilstrekkelig kompetanse, slik som forklart i sitatet, resulterer i en negativ opplevelse for spesialisten.

4.3 Relasjoner

Relasjoner er forbindelser individer har med andre mennesker. I Forsvaret og i samfunnet ellers oppstår relasjoner når to eller flere omgås hverandre over tid. Relasjoner er viktige fordi det er essensielt å kjenne de du jobber med for å kunne gjøre jobben effektivt. I denne undersøkelsen fant vi ut at spesialistene snakket en del om relasjoner til andre på

arbeidsplassen og hvordan det påvirket dem. Ordene spesialistene brukte var samarbeid, venner, arbeidsmiljø, kolleger og gruppen.

Dette temaet kan tyde på tilhørighet som er nevnt i teorien. Tilhørighet kan defineres som en indre drivkraft for å danne og opprettholde et minimum av varige, positive og betydningsfulle mellommenneskelige relasjoner (Baumeister & Leary, 1995).

4.3.1 Samarbeid

Det å samarbeide er essensielt når det kommer til oppgaveløsning i team. Spesialister jobber ofte i mindre grupper og de fleste spesialistene nevnte at de trivdes med å arbeide med andre.

«Det er ganske mange forskjellige meninger og personer du må forholde deg til. Men jeg trives absolutt med det fordi det gir meg mye». (1)

Forsvaret er en organisasjon som består av mennesker fra hele landet med forskjellige bakgrunner, interesser og kulturer. Mange av spesialistene vi intervjuet fortalte at de trivdes med å møte og bli kjent med forskjellige folk slik det er spesifisert i det forrige sitatet. Flere av spesialistene nevnte også at man kan lære gjennom samarbeid slik det er gjengitt i sitatet nedenfor:

«I lagene etter øvelser er det alltid en debrief med soldatene hvor mange gir hverandre tilbakemeldinger, dette er god oppfølging. Sammen med lagfører kan man tenke ut hvordan man kan gjøre det bedre neste gang». (3)

Lag, slik det er nevnt i dette sitatet består av rundt ti mennesker, med minst to spesialister og rundt åtte vernepliktige soldater. Det å gi tilbakemeldinger til hverandre kan være med på å dekke uvissheter man ikke er klar over, så det trenger ikke bare hjelpe individet, men også hele laget. Gjennom tilbakemeldinger fra laget kan individet utvikle seg i retning av faktorene i vekstbehov som er nevnt tidligere.

4.3.2 Påvirkning

Flere av spesialistene nevnte det å bli påvirket av andre på arbeidsplassen både i positiv og negativ forstand. De forklarte da at de blir påvirket av innstillingene eller humøret til andre på arbeidsplassen.

«Hvis noen har en god drive, så blir man motivert til å komme på samme kjø». (2)

I dette sitatet forklarer en spesialist at vedkommende blir motivert av noen andres innstilling enten til en oppgave eller til arbeidshverdagen i positiv forstand. Det kommer fram at hvis noen gjør det bra, så kan det tyde på at flere blir påvirket til å ville gjøre det like bra.

«Når soldatene trives, så trives vi» (2).

Dette sitatet understreker i sin korthet at spesialister og ansatte, ikke bare blir påvirket av andre ansatte, men også av sine soldater. Alle informantene nevnte dette bare med andre ord. Det kan også være tilfelle, men i negativ forstand slik forklart i dette sitatet: *«Blir påvirket av hvordan stemningen er, er andre i dårlig humør, så blir jeg det» (4).* Dette er med på å styrke det at spesialistene blir påvirket av andres humør eller innstilling på arbeidsplassen, både i positiv og negativ forstand.

4.3.3 Arbeidsmiljø

Mange av spesialistene var veldig fornøyd med arbeidsmiljøet på jobb.

«Godt arbeidsmiljø, det som har dratt meg mest til å fortsette å jobbe. Tror ikke jeg kommer til en jobb senere der jeg jobber så tett på folk jeg er så god venn med på fritiden [...] Kjenner på at om mine to nærmeste venner ikke hadde jobbet lengre, så hadde jeg ikke orket å være her lengre. Arbeidsmiljøet veier så mye for meg» (4).

Spesialisten forklarer at arbeidsmiljøet på avdelingen er noe av det som forårsaker at vedkommende fortsatt jobber. Flere av de andre spesialistene erkjente at arbeidsmiljøet er viktig for mange av de ansatte i deres avdeling. En spesialist hadde en annen opplevelse av sitt arbeidsmiljø:

«Vi har litt å hente på det å skulle være kolleger. Som vernepliktig var alle på samme nivå og vi var venner. Her er det litt annerledes, jeg kjenner litt mer at vi er kolleger og ikke venner» (6).

Det siste sitatet indikerer at spesialisten ikke har en like god opplevelse av arbeidsmiljøet slik flesteparten av de andre spesialistene hadde. Spesialisten forklarer at vedkommende hadde et mye bedre forhold til de vedkommende var vernepliktig med kontra de vedkommende er kolleger med nå. Det å være kolleger er ikke nødvendigvis noe negativt, siden det å være for gode venner kan resultere i distraksjoner, men vedkommende sier at de har noe å hente på det å være kolleger.

4.4 Relevans

Det fjerde tema omhandler relevans. Relevans omhandler noe eller noens betydning eller viktighet i en gitt sammenheng. Ord informantene brukte som vi valgte å undersøke videre er hensikt, mangelen på en hensikt og sammenheng. Alle disse ordene kan knyttes opp mot definisjonen på relevans.

Hensikt som en mekanisme innenfor meningsteori defineres som følelsen av retning og intensjon med livet (Ryff, 1989). En spesialist kan oppleve at arbeidet har en hensikt ved å se betydningen av arbeidet sitt. Dette gjerne utover kun seg selv eller enkelthendelser og oppdrag for å kunne se det mer sammensatte bildet og hensikt. Sammenhengen handler om å oppleve en rød tråd i det en foretar seg. Dette kan oppleves viktig for spesialistene, for sin egen del med tanke på å kunne se det store bildet, men også for å få andre involverte til å forstå det større bildet.

4.4.1 Hensikt

Informantene snakker varmt om å faktisk trene og øve på det som vedkommende er satt til å skulle gjøre ved krise eller krig. Det oppleves meningsfullt å se, og føle den betydningen som denne informanten opplyser om:

«Det er meningsfullt å gjøre noe vi får noe ut av, hvor jeg føler at det vi gjør har en betydning. Det er mer meningsfullt å gjøre noe vi faktisk skal gjøre hvis det smeller enn å sitte på kontoret. Det føles mer meningsfullt å bli god på det jeg faktisk skal gjøre. (...) På hver øvelse er det småting som gjør at vi ikke er helt på topp. Det er artig å dra på øvelse å føle at vi blir bedre og klarer å forstå (arbeidsoppgave) bedre. Det er artig å føle at man får det til og å se hensikten». (2)

For å opprettholde motivasjonen i arbeidet opplyser mange av informantene om at det er viktig å se hensikten i det man driver med. Dette gjelder blant annet når det kommer til arbeidsoppgaver:

«Jeg opplever større eierskap til arbeidsoppgaver som har en hensikt. Vi har ulike roller i troppsteamet, jeg føler stolthet og eierskap til disse oppgavene. Jeg føler mer av dette når jeg mestrer oppgavene». (5)

Her beskriver informanten at vedkommende ikke bare opplever økt eierskap, men også stolthet til oppgavene som oppfattes å ha en større hensikt enn seg selv. Informantene er enige om å ha en positiv holdning til det som oppleves å ha en hensikt:

«Jeg ser en hensikt med jobben. Da tenker jeg mest på det å jobbe med soldatene. Vi har mange her som har lyst til å fortsette fordi de har hatt det bra her. Og i tillegg så er det en del av oppdraget det å trene opp soldatene som er på oppdrag døgnet rundt på basen. Jeg føler absolutt at det er en hensikt å trene soldatene og (annet)». (7)

En av informantene har derimot et litt annet syn på det:

«Av og til så syns jeg det er litt absurd at man jobber i forsvaret og kan leke krig. Ser en viktighet i det, mye på grunn av at ledelsen sier at det vi gjør er viktig». (4)

Spesialisten er litt mer kritisk til det overordna oppdraget og opplyser om at vedkommende noen ganger kan bli litt forvirret over hva hensikten med det informantene og Forsvaret generelt gjør. Samtidig ser vedkommende at dette er viktig når det blir uttalt fra ledelsen.

4.4.2 Mangelen på hensikt

Mangelen på en hensikt er det som av informantene nevnes oftest som meningsløst i jobbsammenheng. Dette beskrives sammen med monotone dager, kjedelige dager og dager hvor det ikke er mye å gjøre som meningsløst. Dette beskrives av tre ulike informanter:

«En dårlig dag, hvis jeg først og fremst har lite å gjøre, men også ikke ser hensikten i det vi gjør. Når jeg ikke får gjort det jeg er ansatt for å gjøre. Det kan jeg bli litt demotivert av. Vi har for eksempel hatt øvelse rett utenfor stasjonen. Der opplevde jeg at øvelsen ga mer mestring for markørene enn for oss. De overkjørte oss gang på gang og for meg går det bra, men for soldatene eller de i laget mitt, at de ikke opplever mestring, det blir jeg demotivert av. Det kan jeg oppleve at kan være tydelig på meg og gå utover laget mitt. Det kan jeg oppleve som meningsløst». (5)

«En dag du ikke får jobbe med de vernepliktige. Når de er på perm er det ikke så mange arbeidsoppgaver. En dag hvor man ikke føler at man gjør noe som har en hensikt. Der man ikke føler at det har det. Hvis jeg sitter igjen med mange sånne dager i strekk tyder det kanskje på at det blir meningsløst og at man mister motivasjon. Kanskje tenker at dette ikke er en jobb for deg. Og hvis man har for mange sånne dager vil man ikke fortsette. Da vil man heller finne på noe annet». (6)

«Jeg vil si at det er hvis jeg ikke får gjort noe, hvis jeg ikke får brukt (håndverket) mitt. Hvis jeg må på oppstilling halve dagen, noe jeg hverken liker eller ser hensikt i, det er meningsløst. Også det med å sitte på kontoret kan oppleves meningsløst iblant

selv om jeg vet at det er nødvendig og må gjøres. Det å ikke være ute å drive med det jeg liker det er en dårlig dag på jobb». (7)

Informantene mener at fraværet av relevans, hensikt og arbeidsoppgaver oppleves svært meningsløst. Spesialistene ønsker i størst mulig grad å få jobbe med håndverket sitt, jobbe med andre ansatte eller vernepliktige. De opplever at det er derfor de er der de er, ikke for å gjøre ingenting eller sitte med overflødig kontorarbeid.

4.4.3 Sammenheng

Informantene er samstemte i at det å se en større hensikt der sammenhengen mellom forskjellige faktorer spiller en stor rolle alltid oppleves meningsfullt. Informantene mener at det er viktig at avdelingene de jobber i fremmer dette, at de ansatte har en oppfattelse av det og at de klarer å overføre denne følelsen over på de vernepliktige. En informant har i den sammenheng sagt følgende:

«Vi har ganske mye fokus på det å fikse materiell og holde på med vedlikehold og vi stiller spørsmål i forhold til beredskapen og hvis det plutselig smeller da om en time, så vet vi hvor vi står. Det fokuset at vi har et operativ oppdrag og en operativ beredskap det synes jeg er viktig og får meg til å tenke på min rolle og jobb i Forsvaret. Det oppleves meningsfullt. (...) For min del handler det litt om å se sammenhengen og det at vi skal ut å beskytte (base). Alle oppgaver i Forsvaret er like viktige, alt fra messa til velferden for soldatene har en hensikt. For min del handler det litt om det at jeg skal faktisk ut og bidra med noe hvis det smeller og man vet aldri når det smeller. Jeg tenker ikke på det hele tiden, men det streifer meg og jeg liker å reflektere over den biten da». (1)

Informanten beskriver at det de gjør i det daglige har en klar sammenheng med årsaken til at de er der, den sammenhengen er kjernen. Det er tydelig at denne informanten har en sterk formening om at den operative beredskapen og at hensikten bak oppleves viktig. Dette kan sees på som kontrastfullt til hva en annen informant senere sier. På spørsmål om hva vedkommende opplever som meningsfullt på jobb svares det at:

«Det har jeg tenkt litt på selv faktisk, som for eksempel da jeg var i (intops) så opplevde jeg det meningsfullt, for det var et oppdrag Norge var med på. Det er litt mer utad og litt større enn bare å lære opp (gruppe mennesker) i en (avdeling). Her sliter jeg iblant med å se hensikten med ting. Trusselnivå blant annet, hvor viktig er det å være så forbannet god på forskjellige ting. Ja selvfølgelig er det et visst

trusselnivå og en bør ha forutsetningene til å håndtere det hvis det skulle funnet på å øke. Akkurat det synes jeg er litt vanskelig å gjøre opp en mening om hva jeg synes er meningsfullt og ikke». (5)

Informanten har fått andre inntrykk av å være med på en større internasjonal operasjon. Nasjonens bidrag til å løse et oppdrag et annet sted i verden, har vært med å gi informanten et annet perspektiv på tjenesten hjemme i Norge. Informanten innrømmer at iblant sliter vedkommende med å se hensikten i å gjennomføre et grundig oppdrag under svært trygge omstendigheter hvor det mest sannsynlig ikke kommer til å skje noe. En annen informant er også kritisk til sin avdelings evne til å anvende hensikt, dog på en litt annen måte som illustrert i avsnittet under:

«Ja, jeg ser større på for eksempel (oppdraget). Da jeg startet som vernepliktig, ble (avdeling) snakket veldig ned, det var ikke noe militært med oppdraget og det var kjedelig. Så kom man hit og ser ikke helt hvordan ting henger sammen og hvordan man selv og jobben påvirker de rundt deg. Det savner jeg , jeg håper det sammensatte bildet blir mer klart, at vi blir bedre til å vise det helhetlige bilde til de vernepliktige. At vi blir flinkere til det, sånn at de blir mer motivert til å (løse oppdrag). Som ansatt ser jeg i større grad hvordan ting henger sammen. Jeg mener at disse oppgavene blir mer meningsfulle av å ha kjennskap til dette». (6)

Her mener informanten at avdelingens rykte kan ha gjort noe med vedkommende sitt inntrykk av oppdraget i forkant av tilhørigheten. Gjennom prosessen som vernepliktig og deretter ansatt i avdelingen har informanten sett den større hensikten, og det har påvirket synet på avdelingen og oppdraget. Å gi de vernepliktige denne intensjonen og hensikten med oppdraget tidligere og i større grad, mener informanten at hadde opplevdes mye mer meningsfullt.

5. Drøfting

I dette delkapittelet skal vi se på betydningen våre resultater fra analysen har opp mot teori og andre studier. Vi tar sikte på å besvare problemstillingen:

Hva oppleves som meningsfullt for unge spesialister i Luftforsvaret og hvorfor oppleves det meningsfullt?

Vi har gjennom kapittelet hvor vi presenterer funn, identifisert temaer som oppleves meningsfulle. Vi har med andre ord besvart *hva* som oppleves meningsfullt for de unge spesialistene. For å besvare problemstillingen i enda mer nøyaktig grad, har vi også valgt å se på *hvorfor* temaene oppleves meningsfulle for de unge spesialistene i drøftingskapittelet. Dette vil gi oppgaven mer dybde enn kun å besvare *hva* som oppleves meningsfullt. Vi har derfor utledet fire forskningsspørsmål:

1. Hvorfor oppleves tilfredsstillelse av *vekstbehov* som meningsfullt?
2. Hvorfor oppleves *kompetanse- og karriereutvikling* meningsfullt?
3. Hvorfor oppleves *relasjonsbygging* som meningsfullt?
4. Hvorfor oppleves *relevansen* i arbeidet meningsfullt?

De fire delkapitlene vil samlet søke å svare på problemstillingen. Vi har primært valgt å drøfte våre funn opp mot FFI-Rapporten (Fauske & Strand, 2020). Rapporten omhandler sluttårsaker blant spesialister som har sluttet, imens våre funn er basert på hva nåværende spesialister oppfatter som meningsfullt eller meningsløst. Vi vil da drøfte om det er en eventuell sammenheng mellom funnene. Vi har underveis i drøftingen henvist til *figur 3-6* i Vedlegg A som er hentet fra FFI-rapporten. Disse er plassert i et eget vedlegg og anbefales å ha liggende tilgjengelig under lesing av drøftingen. Vi har også valgt å drøfte opp mot meningsteori og Svendsen-utvalget (2020). Det er et utvalg som har vurdert hvordan Forsvaret kan bedre evnen til å utvikle et nødvendig kompetansemangfold blant de ansatte (Svendsen-utvalget, 2020). Avslutningsvis vil vi perspektivere drøftingen og diskutere hva dette har å si i det store bildet.

5.1 Hvorfor oppleves tilfredsstillelse av vekstbehov som meningsfullt?

Hvis vi ser på våre funn fra intervjuene ser vi at *mestring, selvtillit og anerkjennelse* nevnes av samtlige informanter, mens *tillit* nevnes av seks informanter. Det snakkes mye om hvilken effekt de ulike begrepene har for hva som oppfattes meningsfullt. I teorien (Rosso et al, 2010) nevnes *mestringsevne og selvtillit* som to av de viktigste mekanismene som leder til mening.

Det å ha en positiv effekt på omgivelsene og at en har tro på egne evner fremprovoserer en følelse av selvrealisering som oppleves meningsfullt. Begrepene *tillit* og *anerkjennelse* kan, etter vår forståelse, falle innunder disse mekanismene som beskrives i meningsteorien.

Innenfor mestringsbegrepet kan det kort oppsummeres med at informantene er ganske samstemte i at mestringsfølelse og mestringstro bidrar til at noe oppleves meningsfullt. At hverdagen oppleves utfordrende og variert er viktig. Dette kan knyttes opp mot andelen spesialister som sluttet grunnet manglende utfordringer, eller som ønsket å søke nye (Fauske & Strand, 2020). Hvis dagene var lite innholdsrike eller ikke opplevdes meningsfulle så ga ikke det økt motivasjon for videre tjeneste. Informantene hadde alle et behov for å føle at de var en ressurs. Dette kan en tenke seg til at sannsynligvis skyldes at de sitter i lederroller og har vernepliktige under seg. Det å fremstå som en rollemodell, være flink og genuin stemmer overens med det som meningsteorien beskriver som autentisitet (Rosso et al, 2010). At en opplever at ens egen oppfattelse av atferd stemmer med den adferden en viser oppleves i forlengelse som viktig. Det kan argumenteres med at dette styrker spesialistenes troverdighet. Å kunne mestre det en skal lære bort gir trygghet, ikke bare til en selv, det smitter også over på de rundt seg. Noen av informantene hevdet også at denne prosessen hjelper med å identifisere hva en liker og hva en ikke liker, samt hva en er god på og mindre god på.

I forlengelsen av dette kan det argumenteres for at et suksesskriterium for at vekstbehov skal oppleves meningsfullt er at spesialistene får utfordret seg i stillingen sin. Dette kan støttes opp med av FFI-rapporten der 70 prosent sa seg enige at de ønsket seg nye utfordringer (Fauske & Strand, 2020, s. 28). Seks av syv informanter informerer at de synes mye kontorarbeid oppleves kjedelig og lite meningsfullt. Dette stemmer overens med den tredje faktoren som gjør at arbeid oppleves meningsløst, det vil si å få tildelt oppgaver som oppleves meningsløse (Bailey & Madden, 2016). I likhet med i teorien skjønte spesialistene at kontorarbeid var viktig, men de opplevde ikke at det var relevant opp mot det de hadde lyst til å utøve. Informantene opplever at det å mestre krevende arbeidsoppgaver- og arbeidsforhold gir økt selvtillit. De opplever at det gir dem økt mental kapasitet og at de har en rikere erfaringsbank. I teorien nevnes det at det å utgjøre en forskjell og at man oppleves og opplever seg selv som en ressurs kan føre til økt selvtillit (Rosso et al, 2010). Teorien og våre funn stemmer her godt overens.

Imidlertid er anerkjennelse fra side- og overordnede er en underkategori der informantene har ulike oppfatninger. På spørsmålet - *Jeg fikk ikke anerkjennelse for jobben jeg gjorde* – fra

Figur 4 i FFI-rapporten er svarene nemlig veldig varierte. Dette leser vi til at det er delte oppfatninger om at det var tilstrekkelig anerkjennelse i arbeidet. Det fremstår som at dette er svært personavhengig. Utfordringene ligger i de som opplever å ikke bli sett av sine sjef. Spesialistene kan oppleve mestring, men de kan samtidig oppleve at de ikke blir sett eller anerkjent. Da vil det kunne argumenteres for at meningsutbytte oppleves lavere, om ikke bortkastet for enkelte. Mennesker er forskjellige, men de aller fleste har en form for behov for bekreftelse. Teorien støtter opp under dette. I årsaker til dårlig selvtillit beskrives mangel på bekreftelse som en av årsakene (Rosso et al, 2010). Således kan det hevdes at anerkjennelse svært sjelden er en negativ form for kommunikasjon. For mye oppleves ufarlig, mens for lite kan oppleves meningsløst. Dette kan være fordi det fører til en følelse av å bli satt pris på i forbindelse med arbeidet som har blitt gjennomført.

Samtidig kan tilstedeværelse av tilstrekkelig anerkjennelse oppleves meningsfullt og som tillitsfullt. Informant 6 opplever i sin hverdag at vedkommende får mye ansvar og tilstrekkelig med anerkjennelse. Grunnen til at vedkommende fortsatt er i Forsvaret var en tillitserklæring fra en tidligere sjef. Dette kan i seg selv være bevis for at anerkjennelse og tillit er svært viktig opp mot hva som oppleves meningsfullt. Informantene er samstemte i at det viktigste er anerkjennelse fra de som man jobber tettest med, gjerne i et troppsteam. Om staben som sitter på et nivå høyere ikke gir anerkjennelse, så oppleves ikke det like meningsløst, da de ikke har den samme relasjonen til dem. Noe som understøtter dette er en forskningsartikkel om norske veteraner i Afghanistan og deres oppfattelse av mening i oppdragsløsning (Lien, Firing, Bendixen, & Kennair, 2016). De påpeker at det å få bekreftelse på sine ferdigheter fra medsoldater oppleves svært meningsfullt. Dette opplevdes viktigere enn å få anerkjennelse fra overordnede (Lien et al, 2016).

Resultatene fra FFI rapporten (2020) er interessant lesning opp mot våre funn. Dette er fordi vi opplever at sluttårsakene som presenteres ikke samsvarer direkte med det vi identifiserer som vekstbehov. Hvis vi ser på *Figur 3*, diagrammet som viser resultatet på spørsmålet - *Ville følgende endringer gjort at du fortsatte i Forsvaret?* - ser vi at den første faktoren som kan relatere til mekanismene i meningsteorien er - *Mer anerkjennelse å være offiser i Forsvaret enn spesialist* -. Dette er den syvende største årsaken. - *Mer anerkjennelse og tilbakemeldinger knyttet til jobben jeg gjorde* - er den syttende største årsaken. Dette er de eneste relaterbare årsakene på listen over de 25 endringene som kunne ført til at personell hadde blitt lenger (Fauske & Strand, 2020).

På den ene siden kan dette tolkes som at spesialistene ikke oppfatter vekstbehov som en viktig sluttårsak. Faktorer som ifølge diagrammet oppleves som viktigere faktorer med tanke på å fortsette i Forsvaret omhandler kompetanse- og karriereutvikling, lønn og utdanning. På den andre siden kan resultatene også leses som at en får tilstrekkelig eller god mengde påfyll av vekstbehovene og at dette ikke førte til at personellet sluttet. Et argument for dette er illustrert i *figur 5*, Vedlegg A, der respondentene skulle si seg enige eller uenige i årsaken til at de sluttet i Forsvaret. Da spesialistene ble bedt om å oppgi sluttårsak, oppga ingen av spesialistene *mangel på personlig vekst* som direkte sluttårsak på dette spørsmålet. Det kan tyde på at mangelen på utfordringer ikke nødvendigvis er primærårsaken til at spesialistene sluttet.

5.1.1 Delkonklusjon

Fra både funn og teori oppleves *vekstbehov* som svært viktig for arbeidshverdagen skal oppleves meningsfull. FFI-rapporten peker på at de som sluttet i Forsvaret delte meninger hva angår utfordringer og anerkjennelse for godt utført arbeid. Teorien tilsier også at dette er viktige faktorer og mekanismer for at noe skal oppleves meningsfullt og ikke meningsløst. Mestringsevne og selvtillit pekes på som faktorer som bidrar til at hverdagen oppleves dynamisk og meningsfull. Våre informanter er delte i viktigheten av og mengden anerkjennelse de får, men ingen peker på at det er for mye av det. Det pekes på at et arbeidsmiljø der spesialistene får utfordret og utviklet seg oppleves svært positivt og meningsfullt. Funnene kan tolkes dithen at Forsvaret bør jobbe for et arbeidsmiljø som oppfyller disse oppdagelsene dersom de ønsker å øke ståtiden til spesialistene. Selvrealiseringen oppleves som en kilde som bidrar til at arbeidet oppleves meningsfullt. Spesialistene er en ambisiøs gruppe mennesker som ønsker å være den beste utgaven av seg selv. Det er derfor viktig at Luftforsvaret tilstreber å etterkomme disse ønskene.

5.2 Hvorfor oppleves kompetanse- og karriereutvikling meningsfullt?

I FFI-rapporten (Fauske & Strand, 2020) kom det fram at kompetanseutvikling var den viktigste årsaken til at de spesialistene som sluttet, kunne tenke seg å fortsette slik illustrert i *figur 3*, Vedlegg A. Alle de fem faktorene med høyest enighet omfatter enten kompetanseutvikling eller karriereutvikling. Godt over 50 prosent av respondentene mener at en bedre mulighet for kompetanseutvikling hadde resultert i at de ville fortsatt i Forsvaret. Forskningen på mening forteller på sin side ingenting som direkte kan regnes som kompetansebygging eller kompetanseutvikling. Det kan derfor antas at forfatterne ikke anser dette i seg selv for å være så betydelig.

Informantene var på sin side alle enige om at kompetanseutvikling opplevdes svært meningsfullt i deres yrke som spesialist. De opplever at i sine stillinger er det å kunne sitte på god fagkompetanse viktig for at kollegaer og undergitte får økt respekt for den aktuelle informanten. Informantene mener at kursvirksomhet og erfaringer fra øvelser er med på å styrke kompetansen og troverdigheten, spesielt i instruktørrollen, men også i felt. «Å kunne bidra» er en frase som går igjen hos samtlige syv informanter. Informantene mener at påfyll av kompetanse bidrar til at de opplever mestring, og som en konsekvens av dette selvtillit i jobben. Dette er som nevnt i første forskningsspørsmål, noe av det som oppleves mest meningsfullt for spesialistene. Dette stemmer med teorien. Det kan likevel argumenteres for at dette er et produkt av kompetanseutviklingen i seg selv. Det å utvikle sin egen kompetanse kan lede til tilfredstillelse av *vekstbehov* gjennom at en føler mestring eller får anerkjennelse av arbeid som er tilegnet gjennom kompetanseutvikling.

Fallhøyden med kompetanseutvikling oppleves for noen av informantene som stor. Spesialistene oppleves som en homogen gruppe, uavhengig av kjønn, hvor det er stort fokus på å være en bidragsyter som skal kunne faget sitt til godt over norm. Når det oppstår en kultur der mange har høye ambisjoner kan det oppstå utfordringer. Informant 5 og 6 forteller at de har opplevd skjevfordeling av kurs og øvelser til de unge spesialistene. De forteller at når det oppleves så viktig for dem å fremstå troverdige og ha den formelle kompetansen, så oppstår sjalusi, misnøye og det de kaller «*dårlig stemning*». Dette kan relateres til den fjerde faktoren i teorien om hva som oppfattes meningsløst, *urettferdig behandling* (Bailey & Madden, 2016). At det oppleves som om kollegaer rundt deg blir satset på, mens en selv ikke får faglig påfyll, kan oppleves svært frustrerende og gi svakere tilhørighet. Fraværet av kompetanseutnyttelse oppleves også negativt. Fem av informantene sier at noe av det de opplever som mest meningsløst er når de ikke får bidratt til, eller er involvert i, meningsfulle arbeidsoppgaver. Dager og uker hvor det skjer lite fører til en tomhetsfølelse hos spesialistene. Dette stemmer også godt med teorien og avsnittet som omhandler *meningsløse arbeidsoppgaver* (Bailey & Madden, 2016). Det er ikke bare fraværet av arbeidsoppgaver som oppleves meningsløst, men også når man bidrar, men ikke føler at man sitter på kompetansen som trengs for å bidra. Ifølge spesialistene fører dette til håpløshet som i forlengelse fører til dårlig selvtillit.

Der informantene våre ikke samsvarer med FFI-rapporten er rundt spørsmål som omhandler karriereutvikling. I FFI-rapporten listes - *Mer langsiktig plan for karrieren min i Forsvaret* - som den nest viktigste endringen som kunne ført til at spesialistene ville ha fortsatt. At

spesialistene som sluttet peker på at en mer langsiktig plan for karrieren oppleves viktig, men ikke for informantene våre, kan tyde på at dette fokuset kan ha noe med alder og modenhet å gjøre. Svendsen-utvalget understøtter dette ved å påstå at «*Militærordningen må justeres slik at det å være fagspesialist synliggjøres bedre som et livslangt karriereløp og likestilles det å lede*» (2020, s.130). Det var derimot bare fire av informantene under intervjuene som opplevde karriereutvikling som viktig, og i forlengelsen av dette, meningsfullt. Det var imidlertid ingen av informantene som oppga dette som den største kilden til mening eller motivasjon, men at det heller var en bonus. Her var det litt ulike svar på hvor stort fokus dette hadde i de ulike avdelingene og troppene, men tre av informantene sa at de ikke hadde opplevd at det ville utgjort noen forskjell om det hadde vært større fokus på det. Vi leser de varierende resultatene slik at det er ulike behov blant spesialistene i å se fremover, men at samtlige er mest fokusert på det som skjer i nuet. Det kan også være på grunn av at informantene er relativt unge og ikke vet hva de vil gjøre i fremtiden.

5.2.1 Delkonklusjon

Vi opplever at svarene fra informantene samsvarer med resultatene fra FFI-rapporten om at kompetanseutvikling er viktig for at spesialistyrke skal oppleves meningsfullt. I teorien kommer det fram blant annet at en følelse av mestringsevne og selvtillit kan bidra til å gjøre jobben meningsfull (Rosso et al, 2010) (Baumeister, 1998). Som beskrevet tidligere kan kompetanseutvikling resultere i både mestringsevne og selvtillit, men da kreves det mer enn kun å få mer kompetanse. Det som gir noe tilbake til spesialisten og som oppleves som meningsfullt er å kunne bruke kompetansen til noe nyttig, ikke bare å besitte den. Hvis Luftforsvaret skal ha ambisjoner om å beholde de unge spesialistene lengst mulig, må disse behovene for utvikling imøtekommes. De ønsker å gjøre en best mulig innsats der de jobber, akkurat nå. Dette skaper mening og god selvfølelse. Fravær av meningsfulle arbeidsoppgaver og følelse av å ikke besitte tilstrekkelig kompetanse ved bidrag oppleves på sin side som det som leder til at det føles meningsløst.

Det kan virke som at karriereutvikling ikke har så mye å si når det kommer til hva som oppfattes meningsfullt for våre informanter, selv om FFI-rapporten konstaterte at det hadde mye å si for de tidligere spesialistene. Resultatene er av den grunn vanskelige å tolke da de er varierte, men dette virker i større grad personlighetsstyrt enn kompetanseutvikling hvor spesialistene virker samstemte. Basert på våre funn kan anbefalingen være å tilrettelegge i større grad for at spesialistene får tilfredsstilt de mer akutte behovene. Dette kan innebære å identifisere huller i kompetansen og fylle behovene, eller forsøke å imøtekomme ønsker om

kompetanseheving. Vi opplever at teorien stemmer godt med våre funn, men vi synes at fokuset på personlig og faglig utvikling ikke er omfattende nok. Karriereutvikling fremstår derimot mer som en «gulrot» som de unge spesialistene ikke har et like sterkt behov for. Vi leser derfor i forlengelse av dette at spesialistene har et større behov for å bidra der de er nå, enn å se lengre frem i tid.

5.3 Hvorfor oppleves relasjonsbygging som meningsfullt?

Relasjonsbygging slik vi har tolket det kan relateres til det meningsteorien velger å kalle *tilhørighet og transcendens* (Rosso et al 2010). Store Norske Leksikon definerer en relasjon som «forhold, forbindelse, (årsaks)sammenheng eller samhörighet» (Persvold, 2020). Dette samsvarer godt med meningsteoriens beskrivelse av mekanismen *tilhørighet* der fokuset for å oppnå mening ligger i å opprettholde varige, betydningsfulle mellommenneskelige relasjoner, gjerne i forbindelse med sosiale nettverk internt i organisasjonen. (Rosso et al 2010) Bailey og Madden (2016) nevner i tillegg *fravær av støttende relasjoner* som en markant kilde til ensomhet og meningsløshet. FFI-rapporten oppgir i *figur 3*, Vedlegg A, at et bedre arbeidsmiljø havner nede på 22. plass over endringer som ville ført til at personellet sluttet. Leser vi disse tallene sammen med *figur 6*, Vedlegg A – *Jeg var misfornøyd med arbeidsmiljøet der jeg jobbet* -, ser vi at dette i størst grad skyldes at personellet uavhengig av om de har sluttet eller fortsatt er i tjeneste, trives med miljøet. Av de som ikke har sluttet viser tabellen at 17 prosent var enig eller litt enig i påstanden, mens 21 prosent av de som sluttet var enig eller litt enige. Tankene vi gjør oss rundt dette er at relasjoner og tilhørighet oppleves viktig, men at Forsvaret oppfattes som gode til å ivareta disse behovene.

Informantene er samstemte i at de opplever et godt arbeidsmiljø og gode relasjoner på arbeidsplassen som svært viktig og at det oppleves meningsfullt. Flere av spesialistene opplever det som spennende å møte forskjellige folk med ulik bakgrunn, alder og ferdigheter. Vi opplever at informantene kjenner på en tilhørighet, men i størst grad til de en jobber tettest med på lags- og troppsnivå. Informantene opplyser at de nærmeste kollegaene har stor påvirkningskraft, spesielt hva angår humør og sinnsstemning. Har noen en god dag på jobb smitter det over, og har noen en dårlig dag smitter det også over. Debrifinger og tilbakemeldinger trekkes frem som faktorer som er med på å bidra til at arbeid virker mer meningsfullt og som styrker relasjonene mellom kollegaene. Tilbakemeldinger, både positive og konstruktive, kan bli oppfattet som meningsfulle siden de kan være med på å tilfredsstille *vekstbehov* hos informantene. Samtlige informanter nevner samarbeid og vennskap som

faktorer som er helt vesentlige for at de skal fortsette, og senere vurdere en livslang karriere i Forsvaret.

Den ene av informantene føler at det relasjonelle er essensielt i arbeidshverdagen. Informanten sier at vedkommende kjenner på at de to nærmeste kollegaene sine er hovedgrunnen til at informanten fortsatt sitter i sin nåværende stilling. Arbeidsmiljøet har med andre ord stor innvirkning på informanten. Dette oppleves for oss som en av utfordringene med relasjoner og tilhørighet basert på svarene vi fikk. Flere av informantene våre sier at de trives godt i troppen de jobber i, og at de har sterk tilhørighet til troppen sin. Samtidig opplyser de som har jobbet med flere tropper eller i flere stillinger at det ofte har vært en markant forskjell på troppene og at de foretrekker den ene foran den andre. Vi opplever ikke at tilhørigheten som etableres skapes til bransjen, bataljonen, luftvingen eller kompaniet, men til troppen og til menneskene rundt en, på omtrent samme nivå. Noe som støtter opp under dette er forskningsartikkelen om meningsdanning for veteraner i Afghanistan, som peker på samholdet, tilhørigheten og den emosjonelle koblingen til andre mennesker skapes på lavt nivå. (Lien et al, 2016) Når avstandene i lokasjon og grad blir store, øker også avstanden relasjonelt. Her opplever vi noe forskjell avhengig av hvilken bransje de tilhører, men jevnt over er tankene til spesialistene i stor grad sammenlignbare. Fraværet av sterke relasjoner opplever vi at spesialistene mener leder til meningsløshet. Dette stemmer bra med teorien som opplyser at fravær av støttende relasjoner leder til at jobben, i forlengelse oppleves meningsløs (Bailey & Madden, 2016). Informantene kan kjenne på ensomhet hvis de i perioder ikke får samarbeidet med de en står nærmest. Dette påvirker arbeidsmoralen til informantene og gjør at tilhørigheten til avdelingene svekkes.

5.3.1 Delkonklusjon

Forsvaret oppfattes, basert på FFI-Rapporten og på svarene fra informantene, som dyktige på teamutvikling og arbeidsmiljø. Dette er spesielt på «lavt nivå» der de ansatte interagerer på nesten daglig basis. Fokuset på tilbakemeldinger og debrief oppleves positivt. Det Luftforsvaret bør være bevisst på er at tilhørigheten til organisasjonen gjerne etableres på lavt nivå og at spesialistene oppfattes å bry seg mest om seg og sine. Det oppleves derfor som svært viktig å opprettholde de gode arbeidsmiljøene og gjerne involverer de høyere nivåene i relasjonsbyggingen i større grad enn de opplever nå. Dette stiller krav til at ledere utdannes og får tilstrekkelig kompetanse på mellommenneskelig nivå for å imøtekomme behovene, og å minke gapet mellom gradene. Dette kan bidra til at de ansatte opplever enda større tilhørighet til bransje og organisasjon, og dette oppleves viktig da relasjoner og tilhørighet,

basert på våre resultater, er en svært viktig kilde til hva som oppfattes meningsfullt. Relasjoner oppleves meningsfullt av spesialistene fordi det er med på å bygge samhold og vennskap som resulterer i en mer dynamisk arbeidshverdag. Med sterkere relasjoner til under- side- og overordnede vil det være lettere å skape et sunt arbeidsmiljø der det er lagt opp til både egen- og teamutvikling.

5.4 Hvorfor oppleves relevansen i arbeidet meningsfullt?

Relevans og hensikt er to begreper som omfatter omtrent det samme, og blir brukt tilnærmet likt. I meningsteorien beskrives hensikt som en betydelig mekanisme som leder til mening. De beskriver at å se betydningen av arbeidet sitt, og at arbeidet har en effekt på omgivelsene, som svært meningsfullt (Rosso et al, 2010). Bailey og Madden (2016) beskriver ikke direkte at mangel på hensikt oppleves meningsløst, men heller at tilstedeværelsen av noe som ikke oppleves å ha en hensikt, oppleves slik. Eksempler på dette er oppgaver som oppleves meningsløse eller å utføre oppgaver med unødvendig stor risiko (Bailey & Madden, 2016). FFI rapporten omtaler ikke hensikt eller relevansen i stor grad. Resultatene som i størst grad kan relateres til begrepene er i *figur 5, Vedlegg A*, hvor 15 prosent av spesialistene som hadde sluttet svarte at de mente at arbeidsoppgavene- og arbeidsbelastningen var årsaken til at de sluttet. Det kan argumenteres for at dette skyldes mangel på blant annet hensikt, men dette er ikke spesifisert. Da kan det både hevdes at hensikt ikke var viktig for respondentene eller at de opplevde tilstrekkelig med hensikt i arbeidet og at dette var med på å bidra i positiv retning for spesialistene.

Samtlige respondenter nevner og opplever det å se en hensikt og en større sammenheng som viktig for den jobben de skal gjøre. På den ene siden beskrives det å se en hensikt ved å faktisk trene og øve på det de skal utøve ved enten krise eller krig som krevende. Spesialistene ønsker å bidra slik at de blir sett på som en ressurs. I forlengelsen av dette opplever de at hvis de ser at det arbeidet de legger ned har en betydning i det større bildet, bidrar dette til enda mer meningsbygging for spesialistene. De beskriver eierskap og stolthet til oppgavene sine og profesjonen sin som fremtredende. Særlig gjelder dette hvis en overordnet har delegert oppgaver de stoler på at blir utført og tror at spesialisten kan utføre på en utmerket måte. Dette kan bidra til at spesialistene kjenner på en sterk ansvarsfølelse, som er en del av det vi har identifisert som *vekstbehov*. En av informantene beskriver at det gir veldig mye glede å se at de rundt seg utvikler seg på bakgrunn av opplæringen vedkommende har fått. Sammenhengen mellom ting som gjøres, trenes på og formidles er alle spesialistene enige i at har stor betydning.

På den andre siden er informantene noe delt i hvor flinke de mener ledelsen er til å presentere en overordnet hensikt med det de holder på med. To av informantene stiller seg kritiske til dette og mener det noen ganger er vanskelig å se hvorfor de løser oppdrag på den måten de gjør. Hvis de ansatte opplever at de gjennomfører oppgaver og oppdrag hvor de ikke skjønner hva de holder på med i den store sammenhengen, kan det oppleves meningsløst i lengden.

Et annet moment som er viktig å være bevisst rundt er mengden oppgaver som kan oppfattes irrelevante. Informantene svarer homogent på spørsmål rundt hvilke oppgaver som oppleves meningsløse, eksempelvis administrativt arbeid og for mange oppstillinger. Dersom jobbhverdagen fylles med for mange av disse oppgavene, vil hverdagen over tid oppleves meningsløs. Dette er også meningsteorien enige i sitt avsnitt om *arbeidsoppgaver som føles meningsløse* (Bailey & Madden, 2016). Fraværet av relevans og hensikt leder til frustrasjon, misnøye og følelse av meningsløshet både i garnisonstjeneste og på øvelse. Derfor kan det argumenteres for at meningsløst arbeid kan føre til at spesialister ikke trives på arbeid og kan slutte.

5.4.1 Delkonklusjon

Vi opplever at spørsmål rundt relevans har fått for liten plass i FFI-rapporten.

Meningsforskningen og informantene er enige om at det å se en større hensikt er verdifullt for hva som oppfattes meningsfullt. Det stilles nesten ikke spørsmål som oppleves relevante i denne sammenhengen. Dette kan ha ført til at rapporten ikke i stor nok grad har fått nøyaktige nok svar når den søker å finne ut hvorfor personell slutter. En kan tenke seg at en av grunnene til at unge spesialister som kun var i Forsvaret i to til tre år sluttet, var at de ikke var i stand til å se den store hensikten med oppdraget til avdelingen eller Forvaret i sin helhet. At arbeidet har en større hensikt og relevans oppleves å bidra til å gi mer mening i forlengelsen av selvtillit og mestring. Vi opplever at dette er fordi spesialistene har et behov for å søke forståelse bak yrket sitt og hva det innebærer.

5.5 Perspektivering

Hva har våre funn å si i en større kontekst? Vi har identifisert fire tema som våre informanter mener er viktige for at noe skal oppleves meningsfullt, der to av disse temaene er på det vi kan kalle personlig nivå. *Vekstbehov* og *kompetanse* er tema der spesialistene opplever noe meningsfullt på personlig nivå. *Relasjoner* omhandler det vi kan kalle for gruppenivå, altså over det personlige nivået. *Relevans* går mer på det nivået over gruppenivå, altså organisasjonsnivå. Innledningsvis nevnte vi Svendsen-utvalget som stilte spørsmål om det å

være en del av et kollektiv, der alle gjør sin del, er nok for å tilfredsstille ønsket om økt individualisering (2020). Gjennom vår undersøkelse snakket informantene mest om de to første temaene, som er på personlig- eller individnivå. Dette tyder på at vårt utvalg er opptatt av sin personlige vekst og det som er med på å danne personlig vekst oppleves meningsfullt. I det større perspektiv ser vi da på flere mulige tiltak for Forsvaret som helhet når det kommer til rekruttering og utvikling av personell. Det er en mulighet å utdanne ledere som er flinke på det mellommenneskelige plan, altså som bidrar til at personellet kan oppnå vekstbehov og kompetanseutvikling.

Det er også en mulighet å tilpasse rekruttering veldig tidlig. Forsvaret bruker gjerne utsagn som «fantastiske ingenting» for å rekruttere til Forsvaret. Dette har mer fokus på organisasjonsnivå noe som basert på våre funn og Svendsen-utvalget appellerer til færre unge. Svendsen-utvalget (2020) påpeker at den fremtidige generasjonen er veldig opptatt av individualisering. Vi oppfatter da at det kan være en tanke å kunne rekruttere på andre måter der individet er i fokus for å appellere til dem også.

Det å kun ha fokus på personellet og personellets behov er ganske optimalt for de ansatte som verdsetter dette, men ikke sett fra Forsvarets behov. Forsvaret eksisterer for å beskytte landet og dette overordnede målet kan ikke vike for behov på individnivå. Basert på våre funn ser vi at det er viktig for ledere å kunne balansere mellom å fokusere på individene, gruppene og Forsvaret som helhet for å oppnå best mulig operativ effekt.

6. Avslutning

6.1 Konklusjon

Tematikken vi har belyst i denne oppgaven er *mening* og *hva* som oppleves *meningsfullt*. Med bakgrunn i dette har vi gjennomført åpne intervjuer med unge spesialister for å besvare problemstillingen:

«*Hva oppleves som meningsfullt for unge spesialister i Luftforsvaret og hvorfor oppleves det meningsfullt?*»

Vi undersøkte problemstillingen ved å redegjøre for relevant meningsteori. Gjennom intervjuer og teori identifiserte vi fire temaer vi mente var viktige for å besvare problemstillingen. Disse var *vekstbehov*, *kompetanse*, *relasjoner* og *relevans*. Etter å ha dykket litt dypere i disse temaene studerte vi funnene våre. Her undersøkte vi ikke bare *hva*

spesialistene opplevde meningsfullt, men også *hvorfor* de opplevde det meningsfullt. Dette har i sum gitt oss en bedre oversikt over hva spesialistene opplever meningsfullt, meningsløst og hvilke utfordringer Luftforsvaret står ovenfor om de ønsker å holde på spesialistene sine i lenger enn tre år.

Vi identifiserte tidlig at det var en klar sammenheng mellom flere av temaene og kodegruppene. Det kom blant annet fram at det opplevdes meningsfullt å sitte på en kompetanse som de kunne bidra med i avdelingen. Det kan tyde på at det er en sammenheng mellom kompetanseutvikling og noen av undertemaene til vekstbehov som selvtillit og mestring. Det betyr ikke nødvendigvis at du må oppnå noe for å effektivere noe annet, men heller at tilstedeværelsen av noe bidrar til å øke utbytte av noe annet. Det å se en større hensikt og at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er godt, opplever vi at er svært viktige faktorer som må være på plass for at spesialistene skal ønske å jobbe i Luftforsvaret over lengre tid.

For oss som snart skal ut som offiserer er det å være bevisst hva som oppleves meningsfullt et verdifullt verktøy. Det å beholde kompetanse er viktig, men også utfordrende. Luftforsvaret er ikke en stor enhet og er avhengig av at det personellet som jobber der har tilstrekkelig med både kompetanse og at arbeidet skal oppleves meningsfullt. Dette stiller store krav til seleksjon og utdanning av ledere i Luftforsvaret. Lederne bør ha god kompetanse på mellommenneskelig nivå og ha evnen til å se sine kollegaer og deres behov. Dette vil være avgjørende mot å oppnå en meningsfull spesialisttilværelse.

6.2 Anbefaling til videre forskning

Oppgaven vår er skrevet i rammene av en bacheloroppgave. Ulempen med dette er at vi ikke får belyst eller undersøkt tematikken i så stort omfang som vi skulle ønsket. Vi anbefaler å undersøke videre om det er ulikheter mellom avdelinger og de ulike Forsvarsgrenene for å identifisere forskjeller. Det vil være å anta at noen avdelinger og grener er bedre til å skape meningsfullt arbeid enn andre, og vi opplever det som viktig at avdelingene og Forsvarsgrenene ønsker å lære av hverandre.

Vi anbefaler også at det i større grad forskes mer på hva som oppleves meningsfullt og meningsløst. Det eksisterer mye forskning på motivasjon, men lite på hva som oppleves meningsfullt. Vi opplever også at det er lite forskning som ser på sammenhengen mellom motivasjon og mening. Når Forsvaret og Forsvarsgrenene har klare begrensninger hva gjelder økonomi og geografi så ser vi det som mer hensiktsmessig å forske på det en leder på lavere nivå faktisk kan gjøre noe med. Videre anbefaler vi da at det kan forskes på hvordan ledere

på lavere nivå kan skape meningsfullt arbeid for sine ansatte, siden dette kan være en faktor som kan være med på å øke spesialistenes ståtid i Forsvaret.

7.0 Referanser

- Bailey, C., & Madden, A. (2016, Juni 1). *What Makes Work Meaningful — Or Meaningless*. Retrieved from MIT Sloan Management Review: <https://sloanreview.mit.edu/article/what-makes-work-meaningful-or-meaningless/>
- Baumeister, R. (1998). The self. In D. Bilbert, & S. Fiske, *Handbook of Social Psychology* (pp. 680-740). New York: McGraw-Hill.
- Baumeister, R., & Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 497-529.
- Bunderson, J., & Thompson, J. (2009). The call of the wild; Zookeepers, callings and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 32-57.
- Creswell, J. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing Among Five Approaches*. London: Sage Publication.
- Deci, E. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Fauske, M. F., & Strand, K. R. (2020). *Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret*. Forsvarets forskningsinstitutt.
- Flick, U. (2009). *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- Frankl, V. (1959). *Man's search for meaning*. Boston: Beacon Press.
- Frey, J., & Oishi, S. (1995). *How to Conduct Interviews by Telephone and in Person*. Thousand Oaks: Sage.
- Grant, A. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanism, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108-124.
- Haara, B. (2019, Juli 8). *Meningsløshet: Hvordan håndtere livet når det føles meningsløst?* Retrieved from Onlinepsykologene - Hjelp der du er: <https://onlinepsykologene.no/meningsloshet-hvordan-handtere-livet/>
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5 ed.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Lien, R., Firing, K., Bendixen, M., & Kennair, L. E. (2016, August 31). Meaning and inconsistencies of meaning - exploring the perspectives of Norwegian veterans in Afghanistan. *De Gruyter*, pp. 31-46.
- Nordhaug, O. (2002). Kompetansebegrepet. In O. Nordhaug, *Strategisk Kompetanseledelse* (pp. 27-32). Oslo: Universitetsforlaget.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life Events. *Psychological Bulletin*, pp. 257-301.
- Persvold, A. Z. (2020, Juli 18). *Store Norske Leksikon*. Retrieved from Relasjon: <https://snl.no/relasjon>

- Pratt, M., & Ashford, B. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn, *Positive organizational scholarship* (pp. 309-327). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Prop. 111 LS . (2014-2015). Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m (Militærordningen). Oslo.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010, Oktober 27). On the meaning of work: Atheoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, pp. 91-120.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Saldaña, J. (2013). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Los Angeles: Sage.
- Sheldon, K., & Elliot, A. (1998). Goal striving, need satisfaction and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76,, 482-497.
- Svendsen-utvalget. (2020). *Økt evne til å kombinere menneske og teknologi*. Oslo: Regjeringen .
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative Forskningsmetoder*. Oslo: Gyldendal.

Vedlegg

Vedlegg A – Figurer

Vedlegg B – Godkjenning FHS

Vedlegg C – Prosjektbeskrivelse

Vedlegg D – Informasjonsskriv

Vedlegg E – Intervjuguide

Vedlegg F – Godkjenning NSD