

FFI RAPPORT

SPØRREUNDERSØKELSE BLANT VERNEPLIKTIGE I HÆREN VEDRØRENDE NORSK INTERNASJONALT ENGASJEMENT, VERNEPLIKT OG VERVING

STEDER Frank Brundtland

FFI/RAPPORT-2000/00413

FFISYS/779/161.1

Godkjent
Kjeller 24 februar 2000

Bent Erik Bakken
Forskningsjef

**SPØRREUNDERSØKELSE BLANT
VERNEPLIKTIGE I HÆREN VEDRØRENDE
NORSK INTERNASJONALT ENGASJEMENT,
VERNEPLIKT OG VERVING**

STEDER Frank Brundtland

FFI/RAPPORT-2000/00413

FORSVARETS FORSKNINGSINSTITUTT
Norwegian Defence Research Establishment
Postboks 25, 2027 Kjeller, Norge

FORSVARETS FORSKNING SINSTITUTT (FFI)
Norwegian Defence Research Establishment

UNCLASSIFIED

P O BOX 25
 2027 KJELLER, NORWAY

SECURITY CLASSIFICATION OF THIS PAGE
 (when data entered)

REPORT DOCUMENTATION PAGE

1) PUBL/REPORT NUMBER FFI/RAPPORT-2000/00413	2) SECURITY CLASSIFICATION UNCLASSIFIED	3) NUMBER OF PAGES 29
1a) PROJECT REFERENCE FFISYS/779/161.1	2a) DECLASSIFICATION/DOWNGRADING SCHEDULE -	
4) TITLE SPØRREUNDERSØKELSE BLANT VERNEPLIKTIGE I HÆREN VEDRØRENDE NORSK INTERNASJONALT ENGASJEMENT, VERNEPLIKT OG VERVING Questionnaire addressing conscript opinion of Norwegian peace support operation, enlisting and compulsory service		
5) NAMES OF AUTHOR(S) IN FULL (surname first) STEDER Frank Brundtland		
6) DISTRIBUTION STATEMENT Approved for public release. Distribution unlimited. (Offentlig tilgjengelig)		
7) INDEXING TERMS IN ENGLISH: IN NORWEGIAN: a) <u>Questionnaire</u> a) <u>Spørreundersøkelse</u> b) <u>Compulsory service</u> b) <u>Allmenn verneplikt</u> c) <u>Recruiting</u> c) <u>Rekruttering</u> d) <u>Professional armed forces</u> d) <u>Profesjonelle styrker</u> e) _____ e) _____		
THESAURUS REFERENCE:		
8) ABSTRACT This report describes the results from a questionnaire among conscripts in the Norwegian Army 3 months into their service. The questionnaire addressed questions concerning recruitment to a professional Army unit, and interest of participating in peace operations. The questionnaire showed a surprisingly high interest (38 %) of volunteering to a professional unit. However, the potential for sustainable recruitment is believed to be much lower. The most important conditions for signing up are duration, type of service, and salary. The respondents express interest of participating in operations with a "medium" risk level and over a short period of time (within one year). The preferred salary is an overall month salary of 35 000 NOK. Also, providing assistance to people in suffer appeared important for participating in operations outside Norway The individuals reluctant to enlist, did so because of an general disagreement to the military system.		
9) DATE 24 February 2000	AUTHORIZED BY This page only Bent Erik Bakken	POSITION Director of Research

ISBN-82-464-0401-6

UNCLASSIFIED

SECURITY CLASSIFICATION OF THIS PAGE
 (when data entered)

INNHOOLD

	Side	
1	INNLEDNING	6
1.1	Bakgrunn	6
1.2	Problemstillinger som er berørt i undersøkelsen	7
2	STATISTISK ANALYSE	8
3	RESULTATER FRA UNDERSØKELSEN	9
3.1	Spørsmålsgruppe 1: Bakgrunn, interesser og ambisjoner	10
3.2	Spørsmålsgruppe 2: Omfang av norsk deltagelse i utlandet	10
3.3	Spørsmålsgruppe 3: Verving til styrker	11
3.4	Spørsmålsgruppe 4: Lønn og godtgjørelse	13
3.5	Spørsmålsgruppe 5: Vernepliktsordningen	15
3.6	Spørsmålsgruppe 6: Motiv for verving/ikke verving	16
4	ANDRE SPØRREUNDERSØKELSER	18
5	SAMMENFATNING	18
	LITTERATUR	20
APPENDIKS		
A	SKJEMA BRUKT PÅ SPØRREUNDERSØKELSEN	21
	Fordelingsliste	29

SPØRREUNDERSØKELSE BLANT VERNEPLIKTIGE I HÆREN VEDRØRENDE NORSK INTERNASJONALT ENGASJEMENT, VERNEPLIKT OG VERVING

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Denne rapporten oppsummerer resultatene fra en spørreundersøkelse blant vernepliktige inne til førstegangstjeneste i Hæren. Formålet var å kartlegge interessen for å verve seg til en eventuell fremtidig profesjonell hærstyrke som kan delta i både fredsbevarende og fredsopprettende operasjoner utenfor Norge. En slik kartlegging er ansett som et nyttig supplement for de vurderinger som gjøres i forbindelse med Forsvarsstudien 2000 og Forsvarsanalysen 2000 når det gjelder omfanget av stående styrker i vårt fremtidige Forsvar.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i november 1999 og omfattet totalt 1950 soldater ved ulike garnisoner i indre Troms (Skjold, Heggelia og Setermoen). Av besvarelsene ble 1622 benyttet i selve analysen. De øvrige besvarelsene måtte forkastes fordi utdelt spørsmålsark var ufullstendig kopiert. Spørreundersøkelsen ble utarbeidet i samarbeid med markedsanalytikere ved Forsvarets Media- og rekrutteringssenter (FRM) som også har vært behjelpelig i selve analysen.

Selv om undersøkelsen av tidsmessige og praktiske hensyn ble avgrenset, oppfatter vi likevel den som representativ for tilsvarende grupper i Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Dette skyldes primært at problemstillingene i hovedsak er av generell karakter uten en spesifikk vinkling mot Hæren. Ideelt ville vi ønsket å gjennomført utvalgte undersøkelser for å bekrefte denne oppfatningen, men av tidsmessige grunner har dette ikke vært mulig.

Det er viktig å understreke at denne undersøkelsen ikke gir et fullstendig bilde mht å beskrive mulighetene for å vedlikeholde en stor profesjonell hærstyrke over tid. Dette gjelder særlig for en modell hvor verneplikten erstattes med en profesjonell modell. Konteksten for rekruttering til en slik styrke vil da være en helt annen enn for de som er spurt i denne undersøkelsen.

De land som de senere år har avviklet verneplikten, har fått problemer med rekrutteringen, både kvantitativt og kvalitativt. Dette til tross for at disse landene har et befolkningsgrunnlag som er mange ganger større enn Norges. En del av forklaringen kan nok tilskrives den konjunkturoppgang som oppleves i Europa sammen med bortfall av en klart definert trussel

mot nasjonalt territorium. Dessuten har en ikke vært villig til å betale nok for å rekruttere denne type personell.

Fra vårt eget land vet vi at avlønning i stor grad påvirker interessen for å ta verving. På den tiden lønningene i Libanon var høye hadde man små problemer med rekruttering. Når disse ble redusert, ble det vanskeligere å vedlikeholde engasjementene ute. I Bosnia ble etter hvert en større og større del av lønningene skattbare, noe som fikk spontan negativ virkning.

Problemene med å fastsette lønningene i KFOR I viste en raskt fallende interesse for verving til denne type operasjoner.

1.2 Problemstillinger som er berørt i undersøkelsen

Spørsmålene som ble stilt i spørreundersøkelsen er vedlagt i appendiks A.

Den primære problemstillingen var å finne ut i hvilken grad norske menn og kvinner er villige til å verve seg til tjeneste for operasjoner med varierende risikograd. For å kunne gjøre en så fullstendig analyse som mulig, ble det lagt inn andre spørsmål av forskjellig art:

- Synet på omfanget av norsk internasjonalt engasjement
- Lønn og godtgjørelser
- Sosial bakgrunn og egne ambisjoner
- Motiv for verving/ikke verving

En annen hovedproblemstilling er ulike innretninger av verneplikten. Det er i denne undersøkelsen lagt til grunn at Norge fortsatt vil basere seg på allmen verneplikt, men at denne kan tenkes anordnet på forskjellig vis. For øyeblikket har alle menn i prinsippet 12 måneders førstegangstjeneste og repetisjonsøvelser innenfor et totalregnskap på 19 måneder. Utover dette må tjenesten være frivillig. Det er i henhold til Vernepliktsloven teoretisk mulig å gjennomføre 19 måneders førstegangstjeneste. Dette kan øke profesjonaliteten i mobiliseringsavdelinger, og samtidig bidra til en forbedret innsatsberedskap. I praksis synes tjeneste utover 12 måneder å måtte basere seg på frivillighet, og mannskaper som har sagt seg villige til å gjennomføre 19 måneders tjeneste, kan ikke pålegges repetisjonsøvelser. På den annen side kan det tenkes oppgaver som ikke krever 12 måneders førstegangstjeneste, men hvor det er ønskelig med hyppige repetisjonsøvelser. Heimevernet er det mest typiske eksempel på dette.

I forbindelse med forberedelsene til St meld nr 22 (1997-98) ble slike alternativer utredet. Alternativene ble utformet med tanke på en størst mulig rettferdighet innenfor den totale

vernepliktsperiode, 19 til 44 år. Kort førstegangstjeneste skulle medføre hyppige repetisjonsøvelser, eksempelvis årlig (Heimevernsmodellen). Lang førstegangstjeneste skulle kompenseres gjennom meget begrenset repetisjonsøving. I St meld nr 22 valgte Regjeringen størst mulig rettferdighet innenfor førstegangstjenesten og ikke innenfor vernepliktstiden totale periode. I ettertid ble det klart at 12 måneders førstegangstjeneste for alle ikke er forenlig med Forsvarets anstrengte driftssituasjon.

En mulig modell som både kombinerer hensyn til rettferdighet og behovet for redusert drift, kan være en felles og kort førstegangstjeneste for et stort antall mannskaper kombinert med en lønnet vervingsperiode for et utvalgt antall frivillige. Et økt innslag av vervede mannskaper vil forbedre både treningsstatus og beredskap. Undersøkelsen har derfor forsøkt å fange opp mannskapenes syn på forskjellige former for førstegangstjeneste.

En ønsket at mannskapene hadde avtjent en viss periode i Forsvaret før de skulle besvare spørsmålene. Undersøkelsen ble lagt til november 1999 hvor soldatene hadde tre måneders førstegangstjeneste bak seg. Dette for å komme nærmest mulig en variant av verneplikten hvor menige kan velge mellom ulike modeller for siste del av tjenesten.

2 STATISTISK ANALYSE

Det ble mottatt totalt 1950 besvarelser. Av disse ble 328 forkastet slik at grunnlaget for analysen utgjør 1622 besvarelser. Dette anses likevel som mer enn tilstrekkelig for å gi statistisk gyldige resultater.

Besvarelsene er underkastet ulike statiske analysemetoder for å få fram % fordelinger på de ulike hovedspørsmålene med mulige forklaringsmodeller. Følgende metoder er benyttet

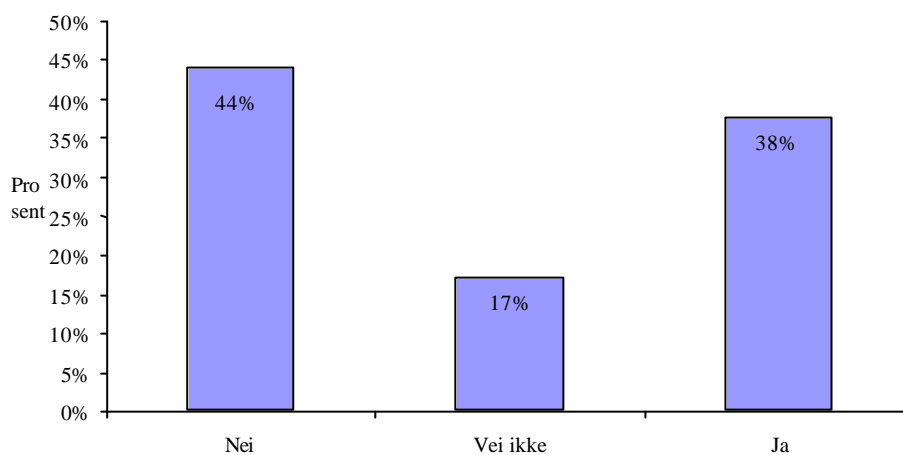
- Frekvensanalyse
- Krysstabellanalyse
- Regresjonsanalyse

Besvarelsene er tastet inn i statistikkprogrammet SPSS 9.0 av FRM og deretter kvalitetskontrollert både hos FRM og FFI. Alle grunnlagsdata og analyser fra spørreundersøkelsen finnes i (1).

3 RESULTATER FRA UNDERSØKELSEN

I kapitlene 3.1 – 3.6 presenteres resultatene fra spørreundersøkelsen basert på de statistiske analysene. En nærmere beskrivelse av spørsmålene finnes i appendiks A.

Det mest sentrale spørsmålet var knyttet til om den enkelte ”kunne tenke seg tjeneste i en profesjonell norsk avdeling som også må være forberedt på å delta i operasjoner utenfor Norge” (spørsmål 9). Svarene på dette spørsmålet er vist i figur 3.1.



Figur 3.1 Andelen som kan tenke seg tjeneste i en profesjonell norsk styrke etter seks måneders førstegangstjeneste

Fordelingen viser at overraskende 38 % av de spurte kan tenke seg en tjeneste i en profesjonell styrke. Dette anses imidlertid ikke å være representativt for å beskrive grunnlaget for å rekruttere og vedlikeholde en profesjonell styrke.

Det er en høy andel (83 %) som har gjort seg opp en mening. En forklaring på dette kan være det betydelig norske militære engasjement i fredsbevarende operasjoner de siste årene. Dette engasjementet har ofte vært omtalt i media. Et annet forhold, kan også være at Forsvaret gjennomførte en vervekampanje til KFOR II i de tre garnisonene rett før FFI gjennomførte spørreundersøkelsen. Soldatene ble da informert om oppgavene og tjenesten knyttet til slike oppdrag og fikk derved muligheten til å gjøre seg opp en mening i forkant av spørreundersøkelsen. Dette kan også ha hatt betydning for ”ja-responentenes” positive holdning til fredsoperasjoner med middels (SFOR/KFOR) og høy risikograd tilsvarende Kosovo-krigen.

3.1 Spørsmålsgruppe 1: Bakgrunn, interesser og ambisjoner

Denne spørsmålsgruppen ble valgt primært for å se om det er en sammenheng mellom ”vervingsandelen” (figur 3.1) og respondentenes bakgrunn, interesser og ambisjoner.

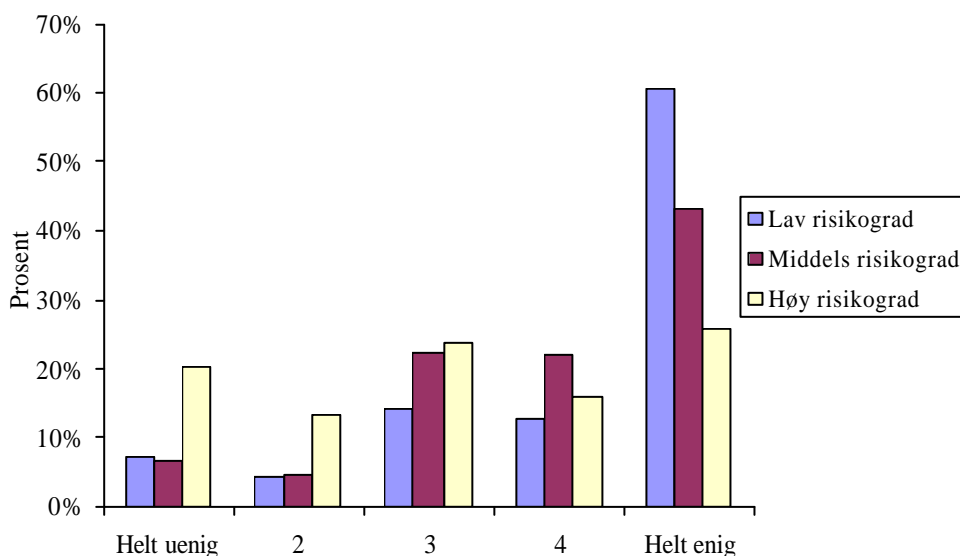
Analysen av svarene antyder at det er liten sammenheng. Dette står i motsetning til erfaringer fra land som USA, England og Nederland som viser en sterk sammenheng mellom vervingsandelen og bosted, yrkesvalg og oppvekstvilkår.

Det er avdekket at de respondentene som kan tenke seg en verving også driver regelmessig sport og er interessert i friluftsliv. Videre viser det seg at disse respondentene har lengre arbeidserfaring, følger med på hva som skjer utenfor Norge, og at de kunne tenke seg FN/NATO tjeneste etter førstegangstjenesten.

De som *ikke* kunne tenke seg en tjeneste i en profesjonell norsk avdeling synes å foretrekke et arbeid som krever høyere akademisk utdanning.

3.2 Spørsmålsgruppe 2: Omfang av norsk deltagelse i utlandet

Figur 3.2 viser hvordan respondentene har tatt stilling til ulike påstander om Norge bør delta i internasjonale militære operasjoner og risikonivået på operasjonen. Lav risikograd er definert som UNIFIL-operasjonen, mens middels og høy risiko er definert som hhv SFOR/KFOR - operasjonene og Kosovo-krigen.

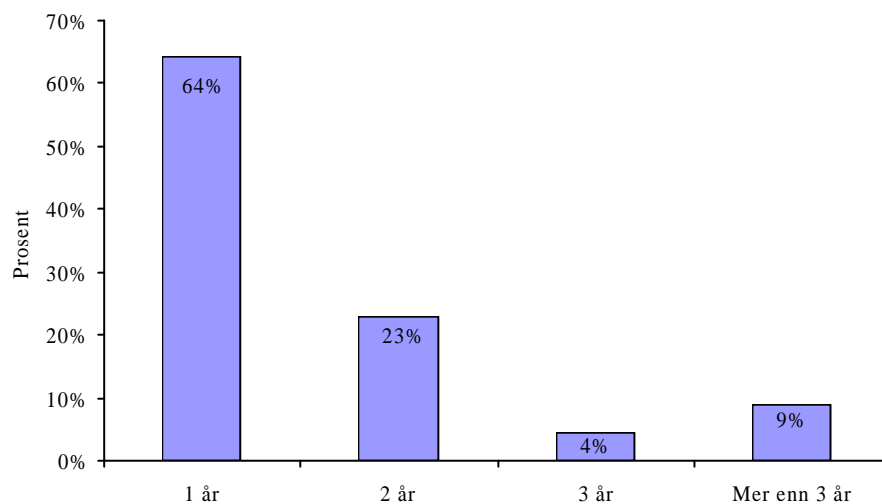


Figur 3.2 Respondentenes holdning til norsk deltagelse i internasjonale operasjoner med lav/middels/høy risikograd

De fleste respondentene er stort sett enige i at Norge bør delta i internasjonale operasjoner, se figur 3.2. Analysen viser at operasjoner med lav risikograd har svært god oppslutning selv blant de som er negative til verving. Det er også en uventet høy aksept for deltakelse i operasjoner med høy risikograd. Analysen viser at dette gjelder særlig de som er positive til verving. De som er negative til verving tar klarere avstand fra denne type operasjoner.

3.3 Spørsmålsgruppe 3: Verving til styrker

Svarene med hensyn til villighet til verving er allerede vist i figur 3.1. Villighet til verving etter 6 måneders førstegangstjeneste, er nært koblet både til engasjementets varighet og selve risikoen forbundet med ulike oppdrag. Figur 3.3 viser en oversikt over hvordan respondentene som har svart ”ja” på spørsmålet om verving stiller seg til varigheten til en profesjonell kontrakt.



Figur 3.3 Respondentenes ønske om varighet av kontrakten i en profesjonell norsk avdeling utover 6 måneders førstegangstjeneste

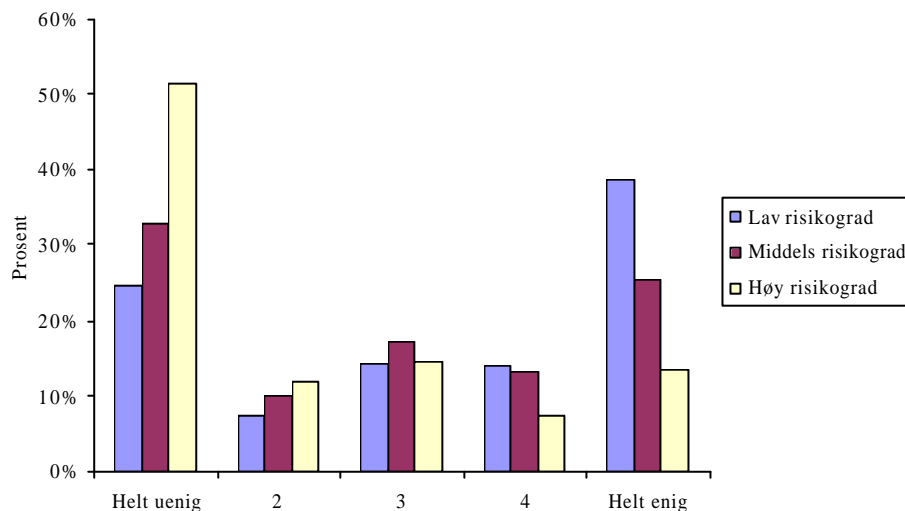
Det kommer frem av figuren at 87 % av de som har svart ”ja” til verving, ønsker ikke mer enn en to års kontraktsvarighet .

Figuren viser også at 9 % ønsker en tjeneste av lengre varighet (mer enn tre år). Dette er sannsynligvis respondenter som i langt større grad ser på ”soldat” som et yrke. Videre må det tas i betraktning at respondentene sannsynligvis relaterer dette spørsmålet til den virkelighet de kjenner, som er dagens system med verneplikt og befalsutdanning. Når vi har spurt respondentene om lengden på tjenestetiden, kan det være at de har reflektert over å ta befalsutdanning og ikke en utdanning/kontrakt til å være profesjonell menig soldat. I hvor stor grad dette er gjennomtenkt hos respondentene er umulig å vite uten videre undersøkelser.

Disse 9 % utgjør 3,5 % av hele utvalget som har vært med på spørreundersøkelsen. Dersom en antar at denne gruppen er mest representativ som basis for soldatrekruttering til en profesjonell avdeling, gir dette et potensiale for å rekruttere 350-400 soldater per år i forhold til de ca 10500¹ soldatene som gjennomfører førstegangstjenesten i Hæren.

Selv 350-400 soldater kan være et for høyt estimat for årlig soldatrekruttering dersom en korrigerer for at denne gruppen kan inkludere personer som primært ønsker å bli befal og at noen interesserte søkere ikke vil tilfredsstillende nødvendige kvalifikasjoner til en profesjonell avdeling.

Selv om respondenten ikke ønsker å verve seg til en stående avdeling dvs de har svart nei på forrige omtalte spørsmål, kan det likevel tenkes at de for 6 måneder om gangen vil verve seg til fredsoperasjoner. Figur 4 viser hvordan alle respondentene har svart på spørsmålet om deltakelse i ulike fredsoperasjoner.



Figur 3.4 Om respondentene selv kan tenke seg å delta i fredsoperasjoner med lav/middels/høy risikograd

I hovedsak er de fleste i "Nei"-svargruppen fra spørsmål 9 negative til å delta i fredsoperasjoner for 6 måneder om gangen.

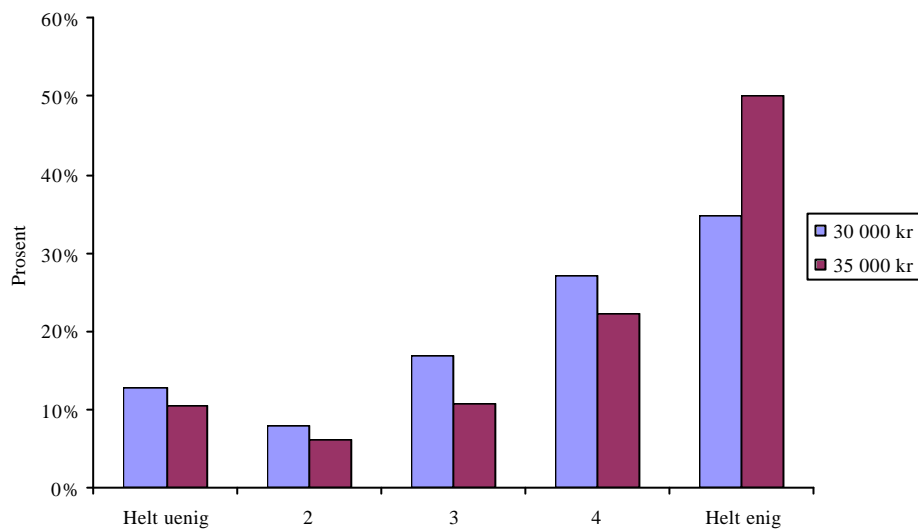
"Ja"-svargruppen blir også mer betenkt ettersom risikoen øker i et oppdrag. For lav risikooperasjoner uttrykker 74% seg *helt enig* i at de kunne tenke seg å delta i en slik operasjon, mens bare 31% er *helt enig* ved høy risikograd. Andelen faller fra 36% til 7% i "vet ikke"

¹ Dette antallet gjennomførte førstegangstjenesten i 1998. Det er ingenting som tyder på at det er betydelig styrket i de nærmeste årene fremover (2)

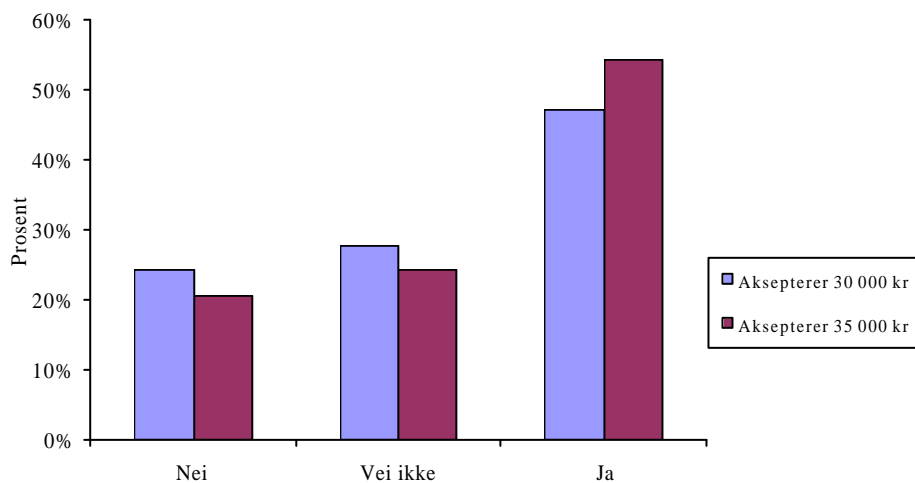
svargruppen. Det virker dermed som at respondentene ønsker å tjenestegjøre i en fredsoperasjon, men de ønsker hovedsakelig ikke å utsette seg selv for en mye større risiko enn den i SFOR/KFOR tjenesten.

3.4 Spørsmålsgruppe 4: Lønn og godtgjørelse

Figur 3.5 og 3.6 viser hvorvidt respondentene finner to alternative månedslønninger attraktivt, og om de vil akseptere de ulike lønnstilbud, ved kontraktsinngåelse til Forsvarets fredsoperasjoner i utlandet.



Figur 3.5 Respondentenes svar på alternative månedslønner for operasjoner i utlandet



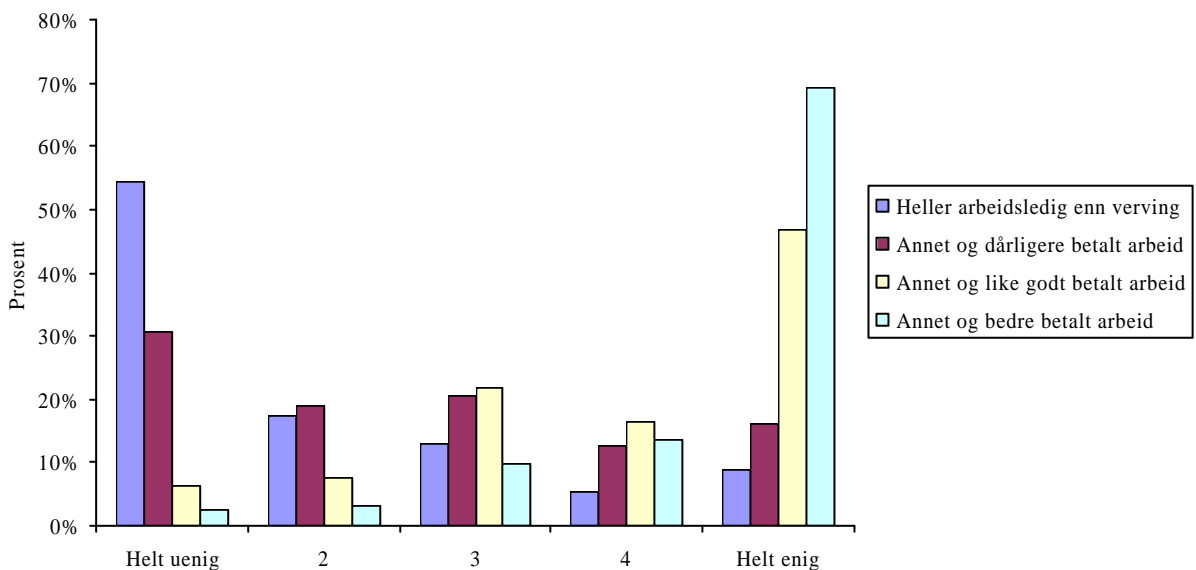
Figur 3.6 Respondentenes villighet til å akseptere et gitt lønnstilbud

Vi ser av figur 5 at ca 60 %² finner lønnstilbudet på 30 000 i måneden som attraktivt. Om lag halvparten av respondentene ville akseptert et slikt tilbud, jfr figur 6. Når lønnstilbudet øker til 35 000 kroner i måneden, øker andelen som finner tilbudet attraktivt til 70%. I overkant av halvparten ville akseptere dette tilbudet.

Krysstabellanalysen antyder, når det gjelder selve lønnsbetingelsene i en kontrakt til internasjonale operasjoner, at høy lønn ikke påvirker ”nei” svargruppen i stor grad. ”Ja” og ”vet ikke” svargruppen derimot finner begge tilbudene attraktive, og andelen øker med økt lønn. 78 % fra ”ja” svargruppen ville akseptert et lønnstilbud på 30 000 kroner i måneden og andelen øker med 9 prosentpoeng hvis lønnen gikk opp til 35 000 kroner i måneden

Det er ikke undersøkt alternative lønnstilbud tilpasset en situasjon hvor store deler av tjenesten foregår i Norge. Hvis en bruker dagens satser, ville lønnen halveres ved tjeneste i Norge. Dette kan tilsa at andelen som er villig til å inngå en kontrakt som profesjonell soldat er mye lavere enn det denne undersøkelsen viser.

Figur 3.7 viser hvordan respondentene vurderer verving i forhold til annet arbeid.



Figur 3.7 Respondentenes vurdering av verving i forhold til annet arbeid

Det er et økende flertall for å velge et annet arbeid fremfor verving når lønnsbetingelsene bedres i det alternative jobbtilbudet. Krysstabellanalysen viser at de som har svart ”nei” til verving (figur 3.1), holder fast ved sitt standpunkt nesten uavhengig av lønnsbetingelser og andre forhold. Blant annet svarer 20–50 % fra ”nei”-gruppen at de heller vil være arbeidsledig

² De to kategoriene til høyre i figur 5

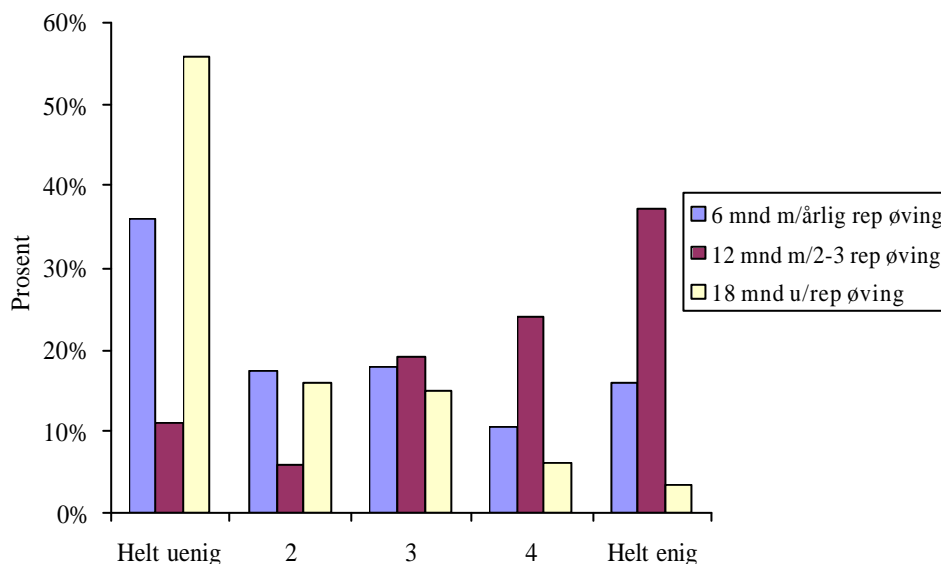
fremfor å verve seg. Dersom mulighetene til godt lønnet sivilt arbeid øker, avtar interessen for verving ytterligere blant nei-gruppen.

Respondentene som har svart ”ja” og ”vet ikke” (figur 3.1) har et helt annet forhold til dette. Hvis alternativet er arbeidsledighet, vil stort sett alle velge å verve seg. Denne andelen faller med økte muligheter for godt lønnet sivilt arbeid. Med like lønnsbetingelser mellom sivilt arbeid og verving er fortsatt 29 % fra ”ja”- og 7 % fra ”vet ikke”-svargruppen positive til verving.

Med bedre lønnsbetingelser i sivilt arbeid vil bare 4 % av ”ja”-svargruppen være klart positive til verving.

3.5 Spørsmålsgruppe 5: Vernepliktsordningen

Respondentene ble spurt om å ta stilling til ulike vernepliktsmodeller under forutsetning av allmenn verneplikt. Det første alternativet er 6 måneders førstegangstjeneste, kombinert med årlig øving (inntil en uke) i HV frem til fylte 45 år. Det andre alternativet er inntil 12 måneders førstegangstjeneste, kombinert med 2-3 repetisjonsøvelser, 5-15 år etter førstegangstjenesten. Den tredje vernepliktsmodellen er inntil 18 måneders førstegangstjeneste uten repetisjonsøvelser. Resultatene er vist i figur 3.8.



Figur 3.8 Respondentenes ønske om vernepliktsmodell

Frekvensanalysen viser at de fleste foretrekker 12 måneders førstegangstjeneste med 2-3 repetisjonsøvelser inntil fylte 45 år. Alternativet 18 måneder u/rep øving fremstår som særdeles lite attraktivt.

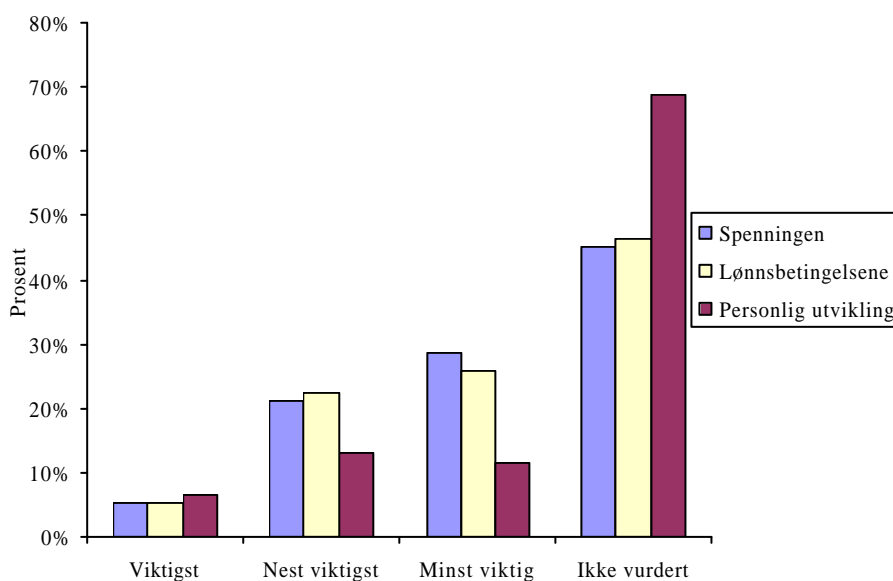
Krysstabellanalysen viser at de fleste som har svart ”nei” til verving, ønsker en 6 måneders førstegangstjeneste. De som har svart ”ja” og ”vet ikke” foretrekker dagens ordning med 12 måneders førstegangstjeneste.

”Ja” svargruppen fremstår som mest positiv til alternativet om 18 måneders førstegangstjeneste. Hvis lønnsbetingelsene endres de siste 6 månedene i 18 måneders perioden, øker antallet som foretrekker dette alternativet. I hovedsak er dette respondenter som er positive til verving, men også de andre svargruppene har en større andel som kunne tenke seg 18 måneder førstegangstjeneste når betingelsene endres. Det er ingen sammenheng mellom svarene i spørsmål 9 og foreslått tidspunkt på året som førstegangstjenesten skal starte.

3.6 Spørsmålsgruppe 6: Motiv for verving/ikke verving

Figur 3.9 belyser ulike motiv hos respondentene for å verve seg til en profesjonell avdeling og hva de oppfatter som viktigst. Respondentene ble stilt fritt mht å angi ulike grunner. I analysen er grunnene gruppert innenfor tre hovedkategorier:

- Spenningen* omfatter grunner som utfordring, spenning, oppleve noe nytt, eventyrlyst, bevare freden, hjelpe andre mennesker og ansvarsfullt arbeid
- Lønnsbetingelser* omfatter lønnsrelaterte forhold
- Personlig utvikling* omfatter grunner som utdanning, erfaring, motivasjon til tjenesten, kameratskap og personlig utvikling



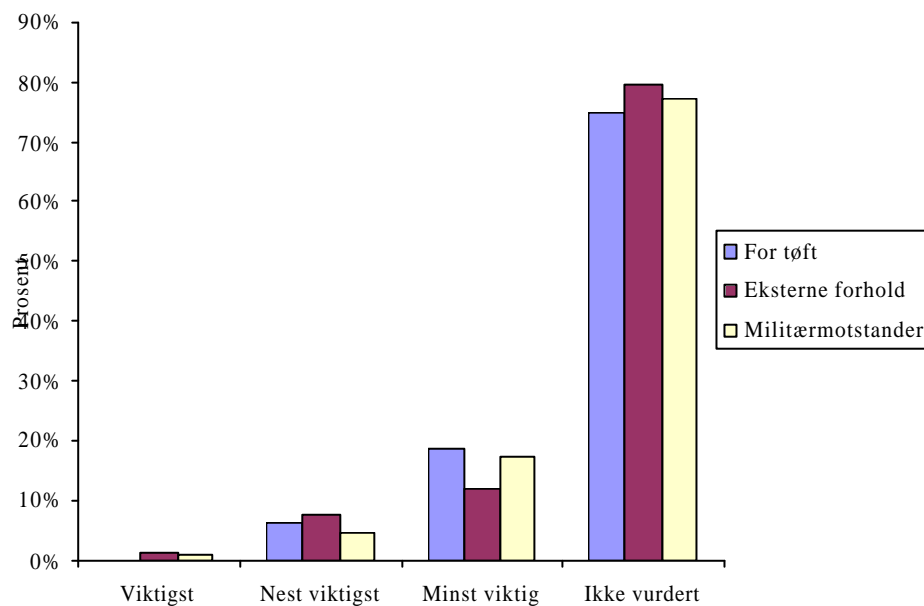
Figur 3.9 Motiv for verving med rangering av begrunnelsene

Når det står ”ikke vurdert” i høyre kolonne, gjenspeiler dette de respondentene som ikke vurderte *noen* av alternativene som motiv for verving. Dette gjelder i hovedsak de som er negative til verving.

Figuren viser at det er spenningen og lønnsbetingelsene som gjentar seg som motiv for verving, mens personlig utvikling av mindre relativ betydning.

Figur 3.10 viser en oversikt over rangerte motiver hos de som *ikke* ønsker å inngå kontrakt. Grunnene er grupper i tre hovedkategorier:

- For tøft* omfatter opplæringstid, harde fysiske og psykiske krav samt risikoen for eget liv
- Eksterne forhold* omfatter familie, skole/arbeid og tap av egen verdifull tid
- Militærmotstander* omfatter generell motstand mot militæret, har for liten motivasjon og for dårlig betalt



Figur 3.10 Motiv for å si nei til verving med rangering av begrunnelsene

Litt over halvparten av de som har svart negativt til verving har begrunnet dette. Forholdet til familie og venner fremstår som den viktigste grunnen, deretter ligger en generell motstand mot militæret. Også ”for tøft” kategorien har betydning for motstanden mot verving.

4 ANDRE SPØRREUNDERSØKELSER

FRM har i løpet av 1999 gjennomført 2 spørreundersøkelser blant det personellet som var aktuelle til KFOR tjeneste. Den ene undersøkelsen var inkludert i informasjonspakken som ble delt ut på sommeren (7000 stykker), mens den andre var en telefonundersøkelse. Det er kun skrevet en sluttrapport på telefonundersøkelsen (3), men en frekvensanalyse av skjemaundersøkelsen gir de samme forklaringsvariablene som i telefonundersøkelsen.

Både *spenningen og muligheten til å få gjøre noe nytt og utfordrende* oppgis som viktige beveggrunner for KFOR-tjeneste. Mange mente også *lønnen hadde betydning*, spesielt i opplæringsperioden hjemme. Lønnen i opplæringsperioden ble oppfattet som for lav, mens lønnen i selve oppdraget kunne vært bedre. Halvparten av de som *ikke* søkte om kontrakt oppgav lønnsnivået som motiv for dette. Det er også betydelig interesse for å få utvidet kontraktstiden når de nærmer seg slutten av oppholdet i fredsoperasjonen (recap). For mange soldater er et halvt år for kort tid, mens ett år fremstår som mer ønskelig. Når det gjelder årsaker til at respondentene ikke ville inngå kontrakt, nevnes forholdet til familien, risikoen i oppdraget og tidspunktet for skolestart i forhold til kontraktstiden. Idealistiske grunnlag har ikke stor betydning for om de verver seg eller ikke.

Dette er også samsvarende med våre resultater som viser at respondentene kan tenke seg å delta i en fredsoperasjon med middels risikograd; de ønsker ikke at det skal være ”kjedelig”, men det skal heller ikke være så farlig at de kan utsette seg selv for fare. Videre har både lønnsnivået og lengden på tjenestetiden en signifikant betydning.

5 SAMMENFATNING

Undersøkelsen viser at 38 % kunne tenke seg tjeneste i en profesjonell norsk styrke etter seks måneders førstegangstjeneste. Dette viser et betydelig potensiale for å benytte verneplikten som grunnlag for rekruttering til en profesjonell hæravdeling. Hele 83 % av de spurte hadde gjort seg opp en mening.

Villigheten til verving er nært koblet til engasjementets varighet med en klar preferanse for ett års varighet for 64 % av de som svarte ja til verving. Dessuten har både risiko forbundet med eventuelle operasjoner ute og lønnsnivået signifikant betydning for denne oppslutningen.

En kan ikke trekke entydige konklusjoner mht potensialet for årlig rekruttering til en hærstyrke innenfor rammen av et profesjonelt Forsvar uten verneplikt. Dette skyldes både at

undersøkelsen er gjort innenfor konteksten av en vernepliktsmodell og svakheter i spørsmålsstillingen. Det kan likevel gjøres en forenklet betraktning ved å ta utgangspunkt i de som ønsker kontrakt utover tre år og anse disse som representative for de som ser på soldattilværelsen som et yrke. Denne andelen utgjør 3,5 % av hele utvalget (9 % av de som er positive til verving). Dette gir ett potensiale for årlig rekruttering av 350-400 soldater sett i forhold til de ca 10500 soldatene som gjennomfører førstegangstjenesten i Hæren. Dersom behovet for årlig rekruttering er høyere enn dette, synes det nødvendig å tilby også kortere tjenestetid enn tre år.

Generelt slutter de fleste respondentene opp om norsk deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner. Operasjoner med lav risikograd – til svarende UNIFIL-operasjonen – har betydelig oppslutning også blant de som er negative til verving. En stor del av de som er positive til verving er også positive til å delta i operasjoner med høy risikograd tilsvarende Kosovo-krigen. Denne andelen kan være et resultat av en vel gjennomført orientering om KFOR som ble gjennomført i forkant av FFIs undersøkelse.

Soldatene ble også spurt om synspunkter på følgende vernepliktsmodeller

- a) 6 måneders førstegangstjeneste kombinert med årlig øving inntil en uke i HV frem til fylte 45 år
- b) Inntil 12 måneders førstegangstjeneste kombinert med 2-3 repetisjonsøvelser 5 - 15 år etter førstegangstjenesten
- c) Inntil 18 måneders førstegangstjeneste uten repetisjonsøvelser

De fleste foretrekker alternativ (b) med 12 måneders førstegangstjeneste, men også alternativ (a) med 6 måneders førstegangstjeneste har betydelig oppslutning, særlig blant de som er negative til verving. Alternativ (c) med 18 måneders førstegangstjeneste fremstår som særdeles lite attraktivt. Dette alternativet fremstår som mer aktuelt dersom lønnsbetingelsene bedres de siste 6 månedene i 18 måneders perioden, særlig blant de som er positive til verving.

Litteratur

- (1) STEDER Frank Brundtland (2000): Grunnlagsdata for spørreundersøkelsen vedrørende norsk internasjonalt engasjement, verving og verneplikt, 2000/00414, Ugradert
- (2) STEDER Frank Brundtland (1999): Variable og B&A kostnader forbundet med vernepliktige i et norsk mobiliseringsforsvar, 99/04050, Ugradert
- (3) Forsvarets rekrutterings og mediesenter, Rekrutteringsavdelingen (1999): Rapport 1; Telefonundersøkelse KFOR II-1999.

APPENDIKS

A SKJEMA BRUKT PÅ SPØRREUNDERSØKELSEN

SPØRREUNDERSØKELSE VEDRØRENDE NORSK INTERNASJONALT ENGASJEMENT, VERVING OG VERNEPLIKT

Samtlige må nøye lese den generelle innledningen og de spesielle innledninger til hver av spørsmålsgruppene

Generell innledning

Norge har gjennom mange tiår hatt et forsvar som har hatt en hovedoppgave: *Å forsvare norsk territorium mot krenkelser, samt å yte størst mulig motstand ved et eventuelt angrep.* Siden NATO ble etablert i 1949, og gjennom Den kalde krigen, har Norge vært helt avhengig av allierte forsterkninger, hvilket vi selvsagt fremdels vil være hvis en stor konflikt skulle oppstå.

En stor konflikt i vårt område er for øyeblikket lite sannsynlig, samtidig som konflikter av begrenset omfang synes oppstå i stort antall. NATO har besluttet å bidra til å bekjempe slike konflikter.

Norge har tidligere kun deltatt i fredsbevarende operasjoner. I forbindelse med NATOs nye strategiske konsept, må Norge nå vurdere i hvilken grad vi skal kunne bidra med styrker til oppdrag som kan medføre større risiko enn tidligere. I denne sammenheng vil det være viktig å finne ut om norske mannskaper kan være villige til å inngå i slike styrker.

Denne undersøkelsen skal gi et inntrykk av i hvilken grad det er interesse for å delta i fremtidige profesjonelle styrker.

Vi håper du kan bruke litt tid til å sette deg grundig inn i spørsmålene. Kvaliteten på svarene du gir er også avhengig av at du svarer mest mulig oppriktig.

Du kan også supplere med egne merknader og synspunkter på skjemaet.

Spørsmålene skal besvares anonymt. Ikke skriv navn!

Spørsmålsgruppe 1: Bakgrunn, interesser og ambisjoner

Denne spørreundersøkelsen er anonym og ingen av informasjonene vil kunne kobles til deg som individ. Som et ledd i totalvurderingen av alle problemstillinger, er det avgjørende at vi kan få noe informasjon om deg og om dine planer for fremtiden.

	Foreldres utdanningsbakgrunn	Din egen utdanningsbakgrunn
Alder	<input type="checkbox"/> Høgskole/universitet	<input type="checkbox"/> VGS, allmennfag
	<input type="checkbox"/> Noe utdanning utover grunnskole	<input type="checkbox"/> VGS, yrkesfaglig
I hvilket fylke bor du	<input type="checkbox"/> Grunnskole	<input type="checkbox"/> Universitet
		<input type="checkbox"/> Høgskole, øk/ad
		<input type="checkbox"/> Høgskole, teknisk
		<input type="checkbox"/> Høgskole, omsorg
		Annet.....

Etter førstegangstjenesten vil jeg søke/ går jeg til:

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Sivilt arbeide | <input type="checkbox"/> Regional høgskole | <input type="checkbox"/> Handelshøyskolen BI, NMH eller NHH |
| <input type="checkbox"/> Politihøgskolen | <input type="checkbox"/> FN/Nato tjeneste | <input type="checkbox"/> Studier i utlandet/reise i utlandet |
| <input type="checkbox"/> NTNU (tidl. NTH) | <input type="checkbox"/> Universitet (annet enn NTNU) | <input type="checkbox"/> Vet ikke |

1. I hvilken landsdel/fylke er du vokst opp?

- Østlandet Sørlandet Vestlandet Midt-Norge Nordland fylke Troms fylke Finnmark fylke

3. I hvilken type samfunn er du oppvokst?

- I storbymiljø (minimum 100 000 innb) I liten by (under 100 000 innb) I tettsted (under 10 000 innb) I landlige omgivelser

4. Forsøk å legge sammen all den tid du har brukt på deltidsjobb og sommerjobb – cirka hvor mange hele arbeidsår blir dette?

- Inntil 1 år 1 år 2 år 3 år Over 3 år

5. Ta stilling til følgende påstander!

(Sett ring rundt tallet som passer deg, 1 betyr helt enig, 2 at du er nesten helt enig.....5 at du er helt uenig osv)

Jeg bedriver regelmessig sport

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg er interessert i friluftsliv

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg er godt vant til å bruke PC

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg deltar ofte i virksomheter i nærmiljøet

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg følger med på hva som skjer utenfor Norge

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

6. Hvor ofte bruker du følgende medier?

- | | | | | | | |
|---------------|--|--|--|---|--------------------------------|--|
| TV | <input type="checkbox"/> Hver dag | <input type="checkbox"/> 3-6 ganger i uken | <input type="checkbox"/> 1-2 ganger i uken | <input type="checkbox"/> Ca en gang annenhver uke | | |
| | <input type="checkbox"/> Sjelden/aldri | | | | | |
| Video | <input type="checkbox"/> Hver dag | <input type="checkbox"/> 3-6 ganger i uken | <input type="checkbox"/> 1-2 ganger i uken | <input type="checkbox"/> Ca en gang annenhver uke | | |
| | <input type="checkbox"/> Sjelden/aldri | | | | | |
| Radio | <input type="checkbox"/> Hver dag | <input type="checkbox"/> 3-6 ganger i uken | <input type="checkbox"/> 1-2 ganger i uken | <input type="checkbox"/> Ca en gang annenhver uke | | |
| | <input type="checkbox"/> Sjelden/aldri | | | | | |
| Kino | <input type="checkbox"/> Hver uke | <input type="checkbox"/> Annenhver uke | <input type="checkbox"/> Ca en gang i mnd | <input type="checkbox"/> Sjelden | <input type="checkbox"/> Aldri | |
| Aviser | <input type="checkbox"/> Hver dag | <input type="checkbox"/> 3-6 ganger i uken | <input type="checkbox"/> 1-2 ganger i uken | <input type="checkbox"/> Sjeldnere | <input type="checkbox"/> Aldri | |
| Blader | <input type="checkbox"/> Hver dag | <input type="checkbox"/> 3-6 ganger i uken | <input type="checkbox"/> 1-2 ganger i uken | <input type="checkbox"/> Sjeldnere | <input type="checkbox"/> Aldri | |
| w.w.w. | <input type="checkbox"/> Hver dag | <input type="checkbox"/> 3-6 ganger i uken | <input type="checkbox"/> 1-2 ganger i uken | <input type="checkbox"/> Sjeldnere | <input type="checkbox"/> Aldri | |

7. Ta stilling til følgende påstander!

Jeg kommer til å velge arbeid som krever svennebrev, fagbrev eller annen fagutdanning.

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg kommer til å velge arbeid innen kontor eller handel som ikke krever spesiell utdannelse

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg kommer til å velge arbeid som krever høyere akademisk utdannelse

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Spørsmålsgruppe 2: Omfang av norsk deltagelse i utlandet

Norge har en politisk ambisjon om å delta internasjonalt på en meget synlig måte, hvor militær styrkeinnsats er et viktig element.

Internasjonalt militære engasjement kan bestå av operasjoner med forskjellig grad av stridsintensitet og risikograd:

1. Fredsopprettende operasjoner kan medføre stor stridsintensitet og risiko for tap. Eksempel på operasjoner er Gulf-krigen i 1991 og Kosovo-krigen i 1999.
2. Fredsstabiliserende operasjoner kan medføre en viss stridsintensitet og en viss risiko for tap. Eksempel på operasjoner er SFOR etter krigen i Bosnia og KFOR etter krigen i Kosovo.
3. Fredsbevarende operasjoner har kun sporadiske stridshandlinger og liten fare for tap. Eksempel på operasjoner er UNIFIL i Libanon.

Høy risikograd = Fredsopprettende operasjoner (Gulf-konflikten og Kosovo-konflikten)

Middels risikograd = Fredsstabiliserende operasjoner (Bosnia og dagens Kosovo)

Lav risikograd = Fredsbevarende operasjoner (Libanon)

8. Ta stilling til følgende påstander!

Norge bør delta i operasjoner med lav risikograd.

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Norge bør delta i operasjoner med middels risikograd.

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Norge bør delta i operasjoner med høy risikograd.

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Spørsmålsgruppe 3: Verving til styrker

Deltakelse i fredsoperasjoner krever en annen og mer omfattende trening, øving og forberedelse enn det den ordinære førstegangstjeneste kan gi. De første 6 måneder av førstegangstjenesten kan betraktes som basis for videre profesjonell opplæring og samtrening. Profesjonelle avdelinger som forberedes til å gå ut i internasjonalt oppdrag på kort varsel (noen uker) - skal ha en stor grad av kontinuitet og at nyttetiden i avdelingen bør være best mulig. Derfor vil det neppe være aktuelt med mindre enn ett års verving etter at minimum 6 måneder av førstegangstjenesten er gjennomført.

9. Kunne du tenke deg tjeneste i en profesjonell norsk avdeling som også må være forberedt på å delta i operasjoner utenfor Norge?

Ja Nei Vet ikke

10. Hvis "Ja", hvor lenge kunne du eventuelt tenke deg å tjenestegjøre i en slik avdeling utover 6 måneder av førstegangstjenesten?

1 år 2 år 3 år Mer enn 3 år

11. Selv om du ikke ønsker å verve deg til en stående avdeling, kan det likevel tenkes at du for 6 måneder om gangen vil verve deg til fredsoperasjoner. Ta stilling til følgende påstander!

Jeg kunne tenke meg å delta i fredsoperasjoner med lav risikograd.

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg kunne tenke meg å delta i fredsoperasjoner med middels risikograd.

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg kunne tenke meg å delta i fredsoperasjoner med høy risikograd

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Spørsmålsgruppe 4: Lønn og godtgjørelse

Mannskaper kan bli avlønnnet i forhold til forpliktelse og risiko. Avlønningen vil kunne være knyttet til flere forskjellige forhold og vil derfor variere avhengig av situasjon. Det vi ønsker å se på nå er hvordan du vurderer verving som soldat i forhold til annet arbeid, og vi ønsker ditt konkrete syn på avlønnning under pågående fredsoperasjoner.

12. Hvordan vurderer du verving i forhold til annet arbeid? Ta stilling til følgende påstander!

Jeg vil heller være arbeidsledig

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg ville heller ta et annet og dårligere betalt arbeid hvis jeg kunne velge

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg ville heller ta et annet og like godt betalt arbeid hvis jeg kunne velge

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Jeg vil heller ta et annet og bedre betalt arbeid hvis jeg kunne velge

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

13. Forsvarets fredsoperasjoner i utlandet gir i dag menige soldater en månedslønn på ca 30 000,-.

Dette er et tilbud jeg finner attraktivt

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Dette er et tilbud jeg ville akseptert

Ja Nei Vet ikke

14. Forestill deg at Forsvarets fredsoperasjoner i fremtiden gir menige soldater en månedslønn på ca 35 000,-

Dette er et tilbud jeg finner attraktivt

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

Dette er et tilbud jeg ville akseptert

Ja Nei Vet ikke

Spørsmålsgruppe 5: Vernepliktsordningen

Norge baserer store deler av sitt forsvar på verneplikt hvor alle mannlige skal kalles inn til militærtjeneste og gjennomføre førstegangstjeneste. Førstegangstjenesten er i dag på 12 måneder, med unntak for visse grupper som har ned mot 6 måneder for direkte overføring til Heimevernet.

Det synes å være et behov for å vurdere en førstegangstjeneste som differensierer sterkere enn i dag, hvor førstegangstjeneste og repetisjonsøvelser ses i sammenheng. Følgende modeller kan tenkes:

- 6 måneders førstegangstjeneste, kombinert med årlig øving (inntil en uke) i Heimevernet frem til fylte 45 år
- Inntil 12 måneders førstegangstjeneste, kombinert med 2-3 repetisjonsøvelser, 5 til 15 år etter førstegangstjenesten
- Inntil 18 måneders førstegangstjeneste, hvor den enkelte har gjort sin tjenesteplikt og ikke blir innkalt til tjeneste med mindre myndighetene må iverksette beredskapstiltak

15. Under forutsetning av at Forsvaret fortsatt skal bygge på allmen verneplikt – hvilken modell kunne du tenke deg? Ta stilling til følgende påstander!

For meg ville alternativ A være mest aktuelt

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

For meg ville alternativ B være mest aktuelt

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

For meg ville alternativ C være mest aktuelt

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

16. For meg ville alternativ C være mest aktuelt dersom.....

...jeg fikk det dobbelte av dagens soldatslønn de siste 6 månedene

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

...jeg fikk lønn som arbeidstaker de siste 6 månedene

Helt enig 1 2 3 4 5 Helt uenig

17. Alternativ A gjør det nødvendig å dele den totale styrken i et vinter- og sommerkull. Når ville du foretrekke å starte tjenesten?

Januar

Juli

Spiller ingen rolle

Spørsmålsgruppe 6: Motiv for verving/ikke verving

Det er ønskelig å gå noe nærmere inn på hva du mener om motiv for å verve seg til profesjonell militær tjeneste, alternativt hvorfor ikke verve seg til slik tjeneste.

18. Hvorfor kunne du tenke deg å verves for profesjonell militærtjeneste? Prøv å rangere de grunnene du setter opp (1 er viktigste grunn, 2 nest viktigst osv)

- 1.....
- 2.....
- 3.....

19. Under står en rekke motiver som kan være vanlige for å delta i profesjonelle militære avdelinger, hvor internasjonale operasjoner vil være en naturlig del. Ta stilling til i hvilken grad disse ville hatt / har betydning for deg!

a) Spenning er avgjørende for å søke

Helt uenig 1 2 3 4 5 6 7 Helt enig

b) Lønn er avgjørende for å søke

Helt uenig 1 2 3 4 5 6 7 Helt enig

c) Gjøre noe nytt en periode er avgjørende for å søke

Helt uenig 1 2 3 4 5 6 7 Helt enig

d) Inntekt i en periode hvor annet arbeid ikke er tilgjengelig

Helt uenig 1 2 3 4 5 6 7 Helt enig

e) Vil ikke begynne på studier eller med arbeid ennå

Helt uenig 1 2 3 4 5 6 7 Helt enig

f) På idealistisk grunnlag (idealisme = handling ut fra noe jeg mener er viktig)

Helt uenig 1 2 3 4 5 6 7 Helt enig

f) Eventyrlyst er avgjørende for å søke

Helt uenig 1 2 3 4 5 6 7 Helt enig

20. Dette spørsmålet skal du bare svare på dersom du er usikker på om denne type militærtjeneste er aktuell for deg eller hvis det er helt utelukket for deg? Hvorfor kunne du ikke tenke deg denne type militærtjeneste? Prøv å rangere de grunnene du setter opp (1 er viktigste grunn, 2 nest viktigst osv)

- 1.....
- 2.....
- 3.....

FORDELINGSLISTE

FFISYS
Dato: 24 februar 2000

RAPPORTTYPE (KRYSS AV)		RAPPORT NR.	REFERANSE	RAPPORTENS DATO	
<input checked="" type="checkbox"/> RAPP	<input type="checkbox"/> NOTAT	<input type="checkbox"/> RR	2000/00413	FFISYS/779/161.1	24 februar 2000
RAPPORTENS BESKYTTELSESGRAD			ANTALL EKS UTSTEDT	ANTALL SIDER	
UGRADERT			80	29	
RAPPORTENS TITTEL			FORFATTER(E)		
SPØRREUNDERSØKELSE BLANT VERNEPLIKTIGE I HÆREN VEDRØRENDE NORSK INTERNASJONALT ENGASJEMENT, VERNEPLIKT OG VERVING			STEDER Frank Brundtland		
FORDELING GODKJENT AV FORSKNINGSSJEF:			FORDELING GODKJENT AV AVDELINGSSJEF:		

EKSTERN FORDELING

INTERN FORDELING

ANTALL	EKS NR	TIL	ANTALL	EKS NR	TIL
2		Forsvarspolitisk utvalg	14		FFI-Bibl
1		v/hovedsekretær Espen Skjelland	1		Adm direktør/stabssjef
			1		FFIBM
2		Forsvarsdepartementet	1		FFIE
1		v/Avdelingsdirektør Erling Wang	20		FFISYS
1		v/Avdelingsdirektør Fridthjof Sjøgaard	1		Ragnvald H Solstrand, FFISYS
			1		Bent Erik Bakken, FFISYS
2		Forsvarets overkommando/SENST	1		Jonny M Otterlei, FFISYS
1		v/Generalmajor Svein Ivar Hansen	1		Thor Olai Skullerud, FFISYS
1		v/Brigader Sverre Diesen	1		Paul Visnes, FFISYS
			1		Kjell Ove Skare, FFISYS
1		Forsvarets overkommando/HST	1		Hugo Østreng, FFISYS
1		v/Brigader Torgeir Hagen	1		Atle Bastiansen, FFISYS
			1		Lars Martin Pedersen, FFISYS
1		Forsvarets overkommando/SST	1		Ole Jørgen Rød, FFISYS
1		v/Flaggkommandør Jacob Børresen	1		Christian A Høy, FFISYS
			1		Thor Langsæter, FFISYS
1		Forsvarets overkommando/LST	1		Jan Østby, FFISYS
1		v/Oberst Espen Amundsen	1		Katja Skjøllberg, FFISYS
			1		Ole Jacob Sendstad, FFISYS
1		Forsvarets overkommando/HVST	1		Nina Korfu Pedersen, FFISYS
1		v/Brigader Sigurd Hellstrøm	1		Roy Finn Karlsen, FFISYS
1		Forsvarskommando Nord-Norge			
1		v/Oberst Geir Holmenes			
1		Forsvarskommando Sør-Norge			
1		v/Oberst Gunnar E Gustavsen			
4		6 divisjon			
4		v/G1			
1		FRM			
1		v/Kyrre Garseth			

FFI-K1 Retningslinjer for fordeling og forsendelse er gitt i Oraklet, Bind I, Bestemmelser om publikasjoner for Forsvarets forskningsinstitutt, pkt 2 og 5. Benytt ny side om nødvendig.