



FFI-RAPPORT

20/01099

Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret?

Maria Fleischer Fauske
Kari Røren Strand

Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret?

Maria Fleischer Fauske
Kari Røren Strand

Emneord

Personell

Turnover

FFI-rapport

20/01099

Prosjektnummer

1466

Elektronisk ISBN

978-82-464-3259-5

Engelsk tittel

Why do enlisted personnel and non-commissioned officers quit the Armed Forces?

Godkjenner

Sverre Kvalvik, *forskningsleder*

Steinar Gulichsen, *konstituert forskningssjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Opphavsrett

© Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Publikasjonen kan siteres fritt med kildehenvisning.

Sammendrag

Med innføringen av Ordningen for militært tilsatte (OMT) endres personellsammensetningen i Forsvaret. Forsvaret skal fremover ha flere spesialister, og målet er at spesialistene skal representere dybdekompetanse og kontinuitet. I forkant av OMT hadde Forsvaret erfart at personellgrupper som var ment å tilføre kontinuitet og dybdekompetanse, både hadde høye slutttrater og høy stillingsrotasjon. En av hensiktene med innføringen av OMT var derfor at ordningen skulle legge til rette for bedre rekruttering, kompetanseutvikling og økt ståtid blant personellet. OMT har fått virke relativt kort, og det er for tidlig å si noe om hvilken effekt reformen har hatt. Det er viktig å følge implementeringen av OMT for å utrede ytterlige tiltak som kan bidra til å sikre at spesialistene kommer og blir i Forsvaret. Derfor ble prosjektet «Spesialisten» opprettet i 2018. Prosjektet er et samarbeid mellom Forsvarsdepartementet (FD), Forsvarsstaben (FST-HR) og Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Et av formålene med prosjektet er å kartlegge hvorfor spesialistene slutter i Forsvaret.

I denne rapporten beskriver vi analyser av en spørreundersøkelse blant militært tilsatte i Forsvaret som vi gjennomførte i prosjekt «Spesialisten». Hensikten med spørreundersøkelsen var å lære om sluttårsaker blant spesialistene. Vi gjennomførte spørreundersøkelsen i juni 2019, og den gikk ut til alt militært personell som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018 samt et utvalg av de som fremdeles jobbet i Forsvaret per 1. mai 2019. Spørreundersøkelsen er så vidt oss bekjent den første som henvender seg til hele populasjonen av militært personell som har sluttet frivillig.

Spørreundersøkelsen vår viser at flertallet av spesialistene som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018, var unge, hadde ikke barn og var tilsatt på kontrakt til 35 år. På sluttidspunktet hadde de typisk vært i Forsvaret i tre år.

Det var en rekke faktorer som påvirket spesialistens valg om å forlate Forsvaret. De mest sentrale var ønske om nye utfordringer, ønske om å ta en sivil utdanning og faktorer knyttet til kompetanse- og karrieremuligheter i Forsvaret. Én av tre spesialister som hadde sluttet i Forsvaret, oppga karrieremuligheter som en hovedårsak til at de sluttet. Blant spesialistene som hadde lang reisevei da de jobbet i Forsvaret, oppga mange at dette var problematisk og at de kunne fortsatt i Forsvaret hvis reiseveien var kortere.

Kvinnelige og mannlige spesialister oppga stort sett de samme årsakene til at de sluttet i Forsvaret. Kvinnelige spesialister var i noe større grad enn mennene misfornøyd med lederen sin, og flere kvinner enn menn følte seg rett og slett ferdige med Forsvaret da de sluttet.

I rapporten foreslår vi en rekke anbefalinger som Forsvaret kan benytte i sitt arbeid med å øke ståtida til spesialistene. Disse innebærer at Forsvaret systematisk og regelmessig kartlegger sluttårsaker, at de i større grad vektlegger karriere- og kompetanseutvikling, at de tilbyr trygge kontrakter og at de tilpasser insentivstrukturen bedre til de tilsattes behov. I tillegg mener vi Forsvaret bør bruke re-rekruttering mer aktivt, da mange respondenter i spørreundersøkelsen oppga at de godt kunne tenke seg å begynne i Forsvaret igjen.

Summary

In this report, we describe a survey that the Norwegian Defence Research Establishment (FFI) conducted in the project «Spesialisten», which was a collaboration between the Norwegian Ministry of Defence, the Defence Staff Norway and FFI. The purpose of the survey was to learn about why enlisted personnel and non-commissioned officers in the Norwegian Armed Forces quit, and why they quit so early.

The survey showed that the enlisted personnel and non-commissioned officers quit the Armed Forces typically after three years. Most of them did not have children. Among those who had a long commute, there was a higher probability of leaving than among those who lived closer to their workplace.

Many factors influenced the respondents' choice to leave the Armed Forces. Most of those who had quit, said that they simply needed new challenges. Many also said that they wanted to start civilian education, and many felt that the opportunities for making a career in the Armed Forces were not good enough.

Men and women gave more or less the same reasons for quitting. The women, however, were a bit more dissatisfied with their leader, and felt more "finished" with the Armed Forces.

In this report, we make a few suggestions on what the Armed Forces could do to keep the enlisted personnel and non-commissioned officers longer. This includes systematically registering the reasons why people quit the organization, increasing and/or clarifying the career and competence development opportunities within the organization, offering good and longer contracts, and giving the personnel relevant incentives to stay. The organization should also make a greater effort to re-recruit people who have worked in the Armed Forces earlier, as the survey shows that many of those who quit, are positive to the idea of re-enlisting in the Armed Forces.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Forord	6
1 Innledning	7
2 Om spørreundersøkelsen	8
2.1 Uttrekk av respondenter	8
2.2 Spørreskjemaets utforming	9
2.3 Tidslinje og prosedyre for utsending av spørreundersøkelsen	10
2.4 Metode og usikkerheter	10
2.5 Frafallsanalyser	13
3 Resultater	19
3.1 Hvem er spesialistene som slutter i Forsvaret?	20
3.2 Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret?	26
3.3 Hva kunne Forsvaret gjort for å beholde flere spesialister?	31
4 Diskusjon	35
4.1 Oppsummering og refleksjoner rundt funn fra studien	35
4.2 Anbefalinger	36
4.3 Avslutning	39
Referanser	40
A Metodisk grunnlag	42
A.1 Størrelse på utvalg, feilmarginer og konfidensintervaller	42
A.2 Hypotesefisking og andre problemer	44
B Spørreskjemaet	45
C Tabeller og figurer	62

Forord

FFI deltok i prosjekt «Spesialisten» i perioden 2018 til 2019. Prosjektet var organisert som et samarbeidsprosjekt mellom Forsvarsdepartementet, Forsvarsstaben og Forsvarets forskningsinstitutt, med ekstern utredningsstøtte fra Deloitte. FD V ledet prosjektet. Arbeidet var inndelt i fire delutredninger som alle leverte selvstendige rapporter. Prosjektet skal i tillegg levere en sluttrapport. FFI bidro inn i delutredning D, som hadde til hensikt å kartlegge ståtid og sluttårsaker blant spesialister. I denne rapporten presenterer vi resultatene fra en spørreundersøkelse rettet mot militært personell som sluttet i perioden 2016–2018.

Vi vil takke Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS), som leverte kontaklinformasjon til respondentene i spørreundersøkelsen. Vi takker prosjektgruppa for nyttige diskusjoner og tilbakemeldinger knyttet til alle deler av arbeidet med spørreundersøkelsen. Vi takker også våre kollegaer i FFI-prosjekt «Tverrfaglig forskning på personell, kompetanse og økonomi i forsvarssektoren» som hjalp til med å teste spørreskjemaet.

En spesiell takk går til Kristine Offerdal (FD V) og Nina Lynmo (FST-HR) for godt og konstruktivt samarbeid gjennom hele prosjektperioden.

Til slutt vil vi takke alle våre respondenter, både de som hadde sluttet i Forsvaret og de som jobber der, for at de tok seg tid til å besvare spørreundersøkelsen.

Kjeller, 1.2.2020.

Maria Fleischer Fauske
Kari Røren Strand

1 Innledning

Med innføringen av Ordningen for militært tilsatte (OMT) endres personellsammensetningen i Forsvaret (Forsvarsdepartementet, 2015). Forsvaret skal fremover ha flere spesialister, og målet er at spesialistene skal representere dybdekompetanse og kontinuitet. Implementeringen av OMT startet i 2016 og vil pågå ut 2020. Innføringen av OMT, innføringen av allmenn verneplikt og Forsvarets utdanningsreform er store omstillingsprosesser som Forsvaret har vært gjennom de siste årene. Slike omstillingsprosesser kan påvirke personellet holdning til å bli i Forsvaret både i positiv og negativ retning. Derfor er det viktig å følge med på hvordan disse endringene påvirker adferden til Forsvarets personell.

I forkant av OMT hadde Forsvaret erfart at personellgrupper som var ment å tilføre kontinuitet og dybdekompetanse både hadde høye slutttrater og høy stillingsrotasjon (Lillekvelland, 2015). En av hensiktene med innføringen av OMT var at ordningen skulle legge til rette for bedre rekruttering, kompetanseutvikling og økt ståtid blant personellet (FD, 2015). En av endringene som kom med OMT, var at T35-kontrakter ble innført også for vervede som et tiltak for å øke ståtida i spesialistkorpset.

OMT har virket relativt kort, og det er for tidlig å si noe om hvilken effekt reformen har hatt. Det er viktig å følge implementeringen av OMT for å utrede ytterlige tiltak som kan bidra til å sikre at spesialistene kommer og blir i Forsvaret. Derfor ble prosjektet «Spesialisten» opprettet. Prosjektet er et samarbeid mellom Forsvarsdepartementet (FD), Forsvarsstaben (FST-HR) og Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Målet med prosjektet er å øke kunnskapsgrunnlaget knyttet til fag- og funksjonsrettet utdanning for spesialister i Forsvaret samt årsaker til at spesialister slutter i Forsvaret. FFI er involvert i prosjekt «Spesialisten» gjennom FFI-prosjekt 1466 «Tverrfaglig forskning på personell, kompetanse og økonomi i forsvarssektoren».

I denne rapporten beskriver vi analyser av en spørreundersøkelse blant militært tilsatte som FFI har gjennomført i delprosjekt D av prosjekt «Spesialisten». Hovedmålet i delprosjekt D er å fremskaffe kunnskap om hvilke utfordringer Forsvaret har i dag knyttet til ståtid for personellet (Fauske, 2019; Strand, 2019). I denne rapporten forsøker vi i hovedsak å svare på tre spørsmål: Hvem er spesialistene som slutter i Forsvaret, hvorfor slutter de og hva kunne Forsvaret gjort for å beholde dem?

Vi gjennomførte spørreundersøkelsen i juni 2019, og den gikk ut til alt militært personell som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018 samt et utvalg av de som fremdeles jobbet i Forsvaret per 1. mai 2019 for sammenligningen sin del.

I OMT vil spesialistene befinne seg i OR-søylen (grader fra OR 2 til OR 9), og spesialistene vil i all hovedsak være de militært tilsatte uten krigsskoleutdanning (grunnleggende offisersutdanning – GOU) (FD, 2015). I denne rapporten bruker vi derfor utdanning til å definere hvem som er spesialister og hvem som er offiserer. Vi definerer spesialister som militært personell uten krigsskoleutdanning. Noen få personer med krigsskoleutdanning er i OMT konvertert fra OF til OR. Disse vil ikke inngå som spesialister i denne spørreundersøkelsen.

2 Om spørreundersøkelsen

I dette kapitlet beskriver vi prosessen knyttet til uttrekket av respondenter til undersøkelsen og utvikling og utsending av spørreskjemaet.

2.1 Uttrekk av respondenter

Selv om målet med spørreundersøkelsen var å lære om sluttårsaker for spesialister, gikk den ut til alle militært tilsatte som sluttet i perioden 2016–2018. Dette var fordi vi ønsket å sammenligne spesialistenes svar med offiserers svar på de samme spørsmålene.

Vi ville også sammenligne de som hadde sluttet i Forsvaret, med de som fremdeles jobbet der. Derfor trakk vi to tilfeldige utvalg personer som skulle være representative for de militært tilsatte i Forsvaret: et utvalg spesialister som jobbet i Forsvaret 1. mai 2019 og et utvalg offiserer som jobbet i Forsvaret 1. mai 2019.

FFI fikk e-postadresser til respondentene fra Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS). FPVS brukte RANDOM-funksjonen i MS Excel til å trekke ut de to tilfeldige utvalgene.

Tabell 2.1 viser hvor mange personer som mottok spørreundersøkelsen i de ulike personellgruppene. En svakhet ved at vi valgte ut akkurat disse personellgruppene, er at tidsrommet for ansettelse i Forsvaret ikke er helt likt blant dem. Noen av de som jobbet i Forsvaret 1. mai 2019, kan ha blitt tilsatt etter 31.12.2018, og de har dermed ikke vært i Forsvaret i samme periode som de som sluttet i årene 2016–2018. Disse gruppene kan dermed ha ulike erfaringer med det å være tilsatt i Forsvaret, noe som kan utgjøre en feilkilde i sammenligninger mellom dem.

Da FPVS skulle trekke ut alle militært tilsatte som hadde sluttet i Forsvaret i 2016–2018, var det vanskelig å ta ut en komplett gruppe av respondenter. For noen personer var det på grunn av manglende datagrunnlag en utfordring å vite om de faktisk hadde sluttet i Forsvaret. I tillegg var det ikke alle som hadde registrert privat e-postadresse blant de som hadde sluttet, slik at vi ikke fikk sendt spørreundersøkelsen til dem. Vi forutsetter imidlertid at de 1747 personene vi fikk i uttrekket, representerer den komplette gruppa av personer som sluttet i Forsvaret i den aktuelle perioden.

Tabell 2.1 Personellgrupper som mottok spørreundersøkelsen.

Type personell	Antall personer
Alle militært tilsatte som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018	1747
OR som fremdeles jobbet i Forsvaret 1. mai 2019	1300
OF som fremdeles jobbet i Forsvaret 1. mai 2019	1700

FPVS inkluderte også personer som hadde gått av med pensjon i uttrekket. I analysene bestemte vi oss imidlertid for kun å se på de som sluttet av andre årsaker enn at de nådde aldersgrensa. De pensjonistene som valgte å svare på undersøkelsen, fjernet vi derfor fra datasettet før vi gjorde analysene.

Spørreundersøkelsen var anonym, og FFI søkte Forsvaret¹ og FFIs personvernombud om å få lov til å gjennomføre den. Det var kun et begrenset antall forskere som behandlet dataene fra undersøkelsen.

Vi sendte ut spørreskjemaet ved hjelp av datasystemet Confirmit². De som fremdeles jobbet i Forsvaret mottok undersøkelsen på sin e-post på jobb, mens de som hadde sluttet mottok undersøkelsen på sin private e-post.

2.2 Spørreskjemaets utforming

Vi utviklet og testet selv spørreskjemaet som vi brukte i undersøkelsen. Skjemaet inneholdt spørsmål for å kartlegge demografiske forhold (e.g. kjønn, utdanningsnivå, forsvarsgren), i tillegg til spørsmål om respondentenes meninger (e.g. om hvorfor de sluttet i Forsvaret). Vi testet skjemaets innhold og funksjonalitet ved 1) å sende spørsmålsformuleringene på høring til arbeidsgruppa i prosjekt «Spesialisten» og 2) å la et utvalg personer ved FFI og i arbeidsgruppa for prosjektet gå gjennom spørreskjemaet etter at det var implementert i Confirmit. I denne prosessen fikk vi mange tilbakemeldinger som vi brukte til å forbedre undersøkelsen.

Spørreskjemaet i sin helhet finnes i vedlegg B. Tabell 2.2 viser en oppsummering av hva slags type spørsmål som var med i spørreundersøkelsen.

Tabell 2.2 Type spørsmål som spørreundersøkelsen inneholdt.

Demografiske spørsmål	Spørsmål om respondentenes meninger
Generelle spørsmål om respondenten.	Spørsmål om respondentens meninger knyttet til karrieremuligheter i Forsvaret.
Spørsmål om respondentens tjeneste i Forsvaret.	Spørsmål om respondentens sluttårsaker / årsaker til at respondenten eventuelt tenker på å slutte i Forsvaret.
Spørsmål om respondentens bosted og reisevei i Forsvaret.	Spørsmål om respondentens meninger knyttet til det sivile jobbmarkedet sammenlignet med karrieremuligheter i Forsvaret.
Spørsmål om respondentens nye jobb (hvis sluttet i Forsvaret).	

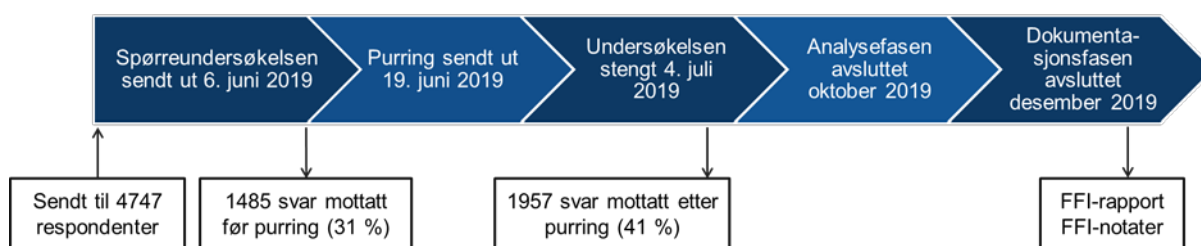
¹ Nemd oppnevnt av Forsvaret som skal godkjenne studier som skal gjennomføres i Forsvaret.

² Beskrivelse av systemet finnes på <https://www.confirmit.com/>.

2.3 Tidslinje og prosedyre for utsending av spørreundersøkelsen

Figur 2.1 viser tidslinjen for utsending av spørreundersøkelsen. Vi sendte undersøkelsen til de 4747 personene den 5. juni 2019. Etter to uker hadde vi mottatt 1485 svar, noe som utgjorde en svarprosent på 31 prosent.

Vi sendte ut purring til de som ikke hadde svart etter to uker. Den 4. juli hadde vi mottatt 1957 svar som kunne brukes i forskning. Svarprosenten lå da på 41 prosent totalt. For de som hadde sluttet i Forsvaret var den 64 prosent, mens for de som fremdeles jobbet i Forsvaret var den 36 prosent.



Figur 2.1 Tidslinje for utsending og analyse av spørreundersøkelsen.

2.4 Metode og usikkerheter

I dette kapitlet gir vi en overordnet beskrivelse av metode og usikkerheter knyttet til analysene av spørreundersøkelsen. Mer utdypende metodebeskrivelser finnes i vedlegg A.

2.4.1 Grunnleggende ord og uttrykk

Når vi lager en spørreundersøkelse, er det for å lære noe om en gruppe personer. Disse personene utgjør *målgruppa* vår. Mengden av alle personene i målgruppa kaller vi *populasjonen* i studien. I denne rapporten bruker vi begrepene populasjon og målgruppe om hverandre. Vi kan enten sende spørreundersøkelsen ut til hele populasjonen eller til et *utvalg* av populasjonen. De som velger å svare på spørreundersøkelsen kaller vi *respondenter*.

Dataene vi samler inn med spørreundersøkelsen lagres i *variabler*. Typiske demografiske variabler er kjønn, alder og bosted. Andre variabler kan være knyttet til spørsmål som «Vurderer du å bytte jobb?» eller påstander av typen «Jeg trives godt på jobben» der respondenten skal svare i hvilken grad hun eller han er enig.

Mengden av de personene som mottar en spørreundersøkelse, men ikke svarer, omtaler vi som *frafallet*. Dersom frafallet er helt tilfeldig, har det mindre betydning for gyldigheten til resultatene av spørreundersøkelsen, enn hvis det ikke er tilfeldig. Ofte er ikke frafallet tilfeldig, da det gjerne er personer med visse egenskaper, holdninger eller meninger som velger å svare.

2.4.2 Populasjon og utvalg

Når vi skal lære noe om målgruppa for en spørreundersøkelse, vil det gi oss mest nøyaktige resultater hvis vi sender undersøkelsen til hele populasjonen. Imidlertid er det ikke alltid det er mulig eller hensiktsmessig å gjøre dette. Det kan for eksempel være vanskelig å gjennomføre i praksis. Det ville også medføre en stor «skjematrøtthet» hvis alle personer som til enhver tid befant seg i målgruppa til noen som skulle gjennomføre en spørreundersøkelse, alltid ble bedt om å svare på undersøkelsen. Derfor er det svært vanlig å sende undersøkelsen til kun et utvalg av populasjonen.

Når vi sender en spørreundersøkelse til et utvalg av en populasjon, er det viktig at utvalget faktisk representerer populasjonen. Et representativt utvalg vil kunne gi oss svar som er tilnærmet like de vi ville fått dersom vi spurte hele populasjonen. For at utvalget skal være representativt, må det være trukket tilfeldig.

Det vil alltid være en viss usikkerhet knyttet til resultater vi får fra et utvalg av en populasjon. Vi har tross alt ikke fått snakket med alle personene i målgruppa vår. Når vi trekker utvalget tilfeldig, risikerer vi med andre ord at det er en skjevhet i det, for eksempel ved at kjønnsfordelingen eller aldersfordelingen i utvalget er annerledes enn i populasjonen. For å synliggjøre slik utvalgsusikkerhet, kan vi bruke feilmarginer, konfidensintervaller og signifikanstesting. Det beskriver vi nærmere i vedlegg A.

Dessverre er det slik at både ved populasjonsundersøkelser og ved utvalgsundersøkelser er det svært uvanlig at alle personene som mottar undersøkelsen, faktisk svarer på den. En svarprosent på 100 prosent i en populasjonsundersøkelse ville gi nøyaktige resultater for populasjonen, men som regel må man nøye seg med en betydelig lavere svarprosent enn det. Frafallsusikkerheten må man enten velge å akseptere, og dermed ha noe lavere tiltro til resultatene, eller så må man prøve å veie opp for frafallet (Bjørnstad, 2016).

Vi sendte vår spørreundersøkelse ut til tre ulike grupper av personer. Én av gruppene utgjorde en hel populasjon (de som hadde sluttet i Forsvaret), mens to av gruppene var tilfeldig trukne utvalg (spesialister og offiserer som jobbet i Forsvaret). I analysene må vi håndtere disse gruppene ulikt, noe vi beskriver nærmere i kapittel 3.3.

2.4.3 Opptelling, sammenligning og hypotesetesting

Vi kan analysere svarene i en spørreundersøkelse på flere måter. Den ene er at vi simpelthen teller opp hvor mange som har svart hva på de ulike spørsmålene. I vår spørreundersøkelse er det typisk slik at en viss andel av respondentene har gitt et visst svar på hvert spørsmål, for eksempel kan det være et spørsmål der 40 prosent er enige i en påstand.

I analysene av de to utvalgene i vår undersøkelse, må vi beregne feilmarginen i svarene for å ta høyde for utvalgsusikkerheten. I vedlegg A beregner vi størrelsen på feilmarginene for vår

undersøkelse. Ved hjelp av disse feilmarginene, kan vi beregne konfidensintervaller for resultatene. Konfidensintervall og feilmarginer er dermed ulike begreper for å vise det samme.³

I en populasjonsundersøkelse har vi ingen utvalgsusikkerhet, og derfor skal vi ikke beregne feilmarginer og konfidensintervaller i slike undersøkelser. I analysene av de som hadde sluttet i Forsvaret, beregner vi dermed ikke konfidensintervaller.

I en annen type analyse kan vi sammenligne hvordan to eller flere ulike grupper svarer på samme spørsmål. Vi kan for eksempel sjekke om det er forskjell på kvinner og menn eller på spesialister og offiserer. Når vi skal gjøre slike sammenligninger, må vi først formulere en hypotese, som vi deretter undersøker. Hypotesen formuleres som en påstand om at det *ikke* er noen forskjell mellom gruppene. Vi kaller dette nullhypotesen, og den kan for eksempel se slik ut:

Det er ingen forskjell på kvinner og menn når det gjelder hvor fornøyde de er med lønna si.

Premissene for analysen er at det ikke er noen forskjell på de to gruppene for denne variabelen, og videre vurderer vi hvor godt dataene fra spørreundersøkelsen samsvarer med dette premisset. I en populasjonsundersøkelse gir dataene oss svar direkte – det vi observerer er det som gjelder for populasjonen. I en utvalgsundersøkelse må vi imidlertid vurdere hypotesene ved bruk av feilmarginer/konfidensintervaller eller ved hjelp av signifikanstesting.

Signifikanstesten forteller hvilken sannsynlighet det er for at vi gjør feil dersom vi forkaster nullhypotesen. Den brukes når man sammenligner to grupper i et *utvalg*. I våre analyser skal vi imidlertid sammenligne en gruppe i en populasjon (de som hadde sluttet) med en gruppe fra et utvalg (de som ikke hadde sluttet). Vi bruker derfor feilmarginer til å beskrive usikkerheten ved resultatene fra *utvalget*. På denne måten sjekker vi om forskjellen på gruppene gjelder selv når vi tar høyde for feilmarginen på disse resultatene.

2.4.4 Svakheter og feilkilder

I de foregående kapitlene har vi beskrevet noen usikkerheter knyttet til analyser av spørreundersøkelser. Disse oppsummerer vi her, sammen med andre feilkilder og usikkerheter knyttet spesielt til vår undersøkelse.

2.4.4.1 Usikkerheter i spørreundersøkelser

Spørreundersøkelser gir sjelden fasitsvar, men hvis vi har oversikt over kilder til usikkerhet, er det lettere å ha kontroll på hvor eventuelle feil kan ligge.

I en utvalgsundersøkelse vil det være en utvalgsusikkerhet knyttet til at vi tilfeldigvis trekker ut et skjevt utvalg. Slik usikkerhet håndterer vi ved hjelp av feilmarginer og signifikanstester. Det er imidlertid alltid en sjanse for at feilmarginene og signifikanstestene «lurer oss».⁴

³ Sammenhengen mellom feilmargin og konfidensintervall beskriver vi også i vedlegg A.

⁴ Dette kalles type I-feil, og det beskriver vi i vedlegg A. Faren for å gjøre slike feil, øker med antall analyser (hypotesetester) i en utvalgsundersøkelse.

Både i en utvalgsundersøkelse og i en populasjonsundersøkelse vil det være en frafallsusikkerhet dersom ikke alle som mottar spørreundersøkelsen svarer på den. Denne usikkerheten kan vi belyse ved hjelp av frafallsanalyser. Slike frafallsanalyser gjør vi i kapittel 2.5.

En annen feilkilde i spørreundersøkelser er knyttet til respondentenes egenrapportering og subjektive meninger. Mennesker gjør ofte feil når vi rapporterer om egen aktivitet, særlig når det gjelder noe vi har gjort, sagt eller ment i fortiden. En annen usikkerhet knyttet til egenrapportering, er at når vi mennesker skal uttrykke meningene våre ved hjelp av skalaer, bruker vi gjerne skalaen på ulike måter. Noen mennesker er mer bastante enn andre og bruker ytterkantene av skalaen mest, mens andre liker å svare mer mot midten.

2.4.4.2 Feilkilder knyttet spesielt til vår spørreundersøkelse

Av ulike årsaker fikk som nevnt ikke FPVS sendt oss en helt fullstendig oversikt over alle som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018. Vi tror imidlertid dette er en mindre feilkilde i denne sammenhengen.

Blant de som svarte på spørreundersøkelsen hadde vi et frafall per spørsmål, siden det var mulig å la være å svare på spørsmål hvis man ønsket det. Svarprosenten per spørsmål lå på omtrent 85 prosent.

Når vi skal sammenligne respondenter, er det best om de har samme referansegrunnlag. I vår spørreundersøkelse hadde det beste vært om alle respondentene vi sammenligner jobbet i Forsvaret i samme periode. Slik er det imidlertid ikke. Respondentene har ulikt start- og sluttidspunkt i Forsvaret. Noen sluttet i 2016, da OMT var helt i startfasen. Andre sluttet hele to år senere, og fikk med seg mange erfaringer i den perioden.

Spørreundersøkelsen vår inneholdt et begrenset sett av spørsmål. For noen mennesker kan det være noe helt annet som er viktig for hvorfor de sluttet i Forsvaret enn det vi valgte å inkludere i undersøkelsen.

Vi sammenligner de som hadde sluttet i Forsvaret med de som fremdeles jobbet der. Imidlertid er det slik at i den gruppa som fremdeles jobbet i Forsvaret, vil det være en del personer som kommer til å slutte snart, og som dermed «tilhører» de som hadde sluttet når det gjelder holdninger og meninger knyttet til det å slutte i Forsvaret. Gruppa som jobbet i Forsvaret 1. mai 2019 er dermed mer sammensatt i spørreundersøkelsens kontekst, enn de som hadde sluttet i Forsvaret.

2.5 Frafallsanalyser

Før vi begynner å se på resultatene fra spørreundersøkelsen, gjør vi frafallsanalyser for å vurdere hvor godt respondentene representerer sine respektive målgrupper.

Det er mange tall som spiller inn når vi skal vurdere frafallet i en spørreundersøkelse. Populasjonen er den målgruppa vi ønsker å lære noe om. En viss andel av målgruppa fikk undersøkelsen tilsendt, og en viss andel av disse igjen valgte å svare. I tillegg til dette er det ofte slik at ikke alle svarene som kommer inn er mulige å bruke i analysene, av ulike årsaker. Vi gjør gjerne en vasking av data, der vi fjerner noen respondenter.

I analysene av spørreundersøkelsen vår fjernet vi først og fremst personer som sluttet fordi de nådde aldersgrensa istedenfor at de sluttet ved frivillig avgang. Av de 1747 personene som hadde sluttet i Forsvaret i 2016–2018, var det ifølge FPVS 377 som gikk av fordi de nådde aldersgrensa. Da vi fjernet disse, sto vi igjen med 1370 personer som utgjorde vår populasjon av de som frivillig hadde sluttet i Forsvaret.

Tabell 2.3 oppsummerer hvilken svarprosent vi i realiteten hadde på de som henholdsvis hadde sluttet og ikke sluttet i Forsvaret. For førstnevnte gruppe var andelen analyserbare svar høy.

Frafallet kan gjøre at respondentene ikke representerer sine respektive populasjoner. For å vurdere i hvilken grad dette er tilfellet, kan vi se på noen sentrale, demografiske variabler hos de som svarte, sammenlignet med målgruppene som helhet. Hvis de som svarte på undersøkelsen fordeler seg omtrent som hele målgruppa på disse variablene, kan vi være sikrere på at gruppa som svarte er representative for hele målgruppa.

Fra FPVS fikk vi tall for hele målgruppa for variablene fødselsår, kjønn, forsvarsgren og militær utdanning, for de som hadde sluttet i Forsvaret. Når det gjelder de som jobbet i Forsvaret, sammenligner vi med SAP-data⁵ FFI har tilgjengelig fra 2018. Ideelt skulle vi sammenlignet med SAP-data fra 1. mai 2019, men dette har vi ikke tilgang til. Vi regner uansett med at dataene for 2018 og 2019 er relativt like på de nevnte variablene.

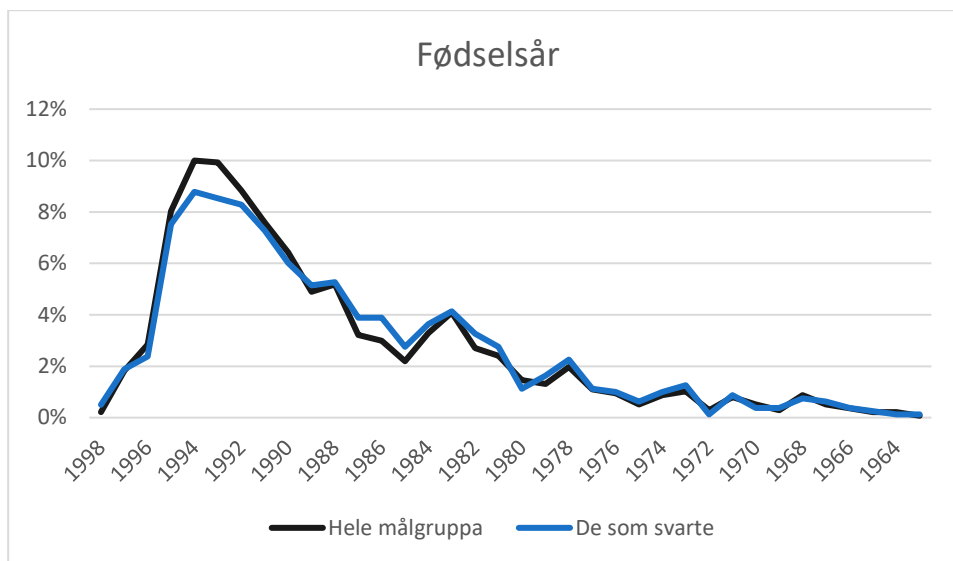
Tabell 2.3 Antall personer i populasjonene, utvalgene og svarene vi mottok i spørreundersøkelsen. Antallet ansatte i Forsvaret har vi hentet fra SAP-data for 2018, da dette er det nyeste vi har tilgang til. Tallet bør ligge nær det som var gjeldende per 1. mai 2019.

Personellgruppe	Antall i populasjon	Antall som fikk spørreundersøkelsen (utvalget)	Antall mottatte, analyserbare svar
Sluttet i Forsvaret	1370	1370	863 (63 % av utvalget, 63 % av populasjonen)
Jobbet i Forsvaret	12 252 (i 2018)	3000	1001 (33 % av utvalget, 8 % av populasjonen)

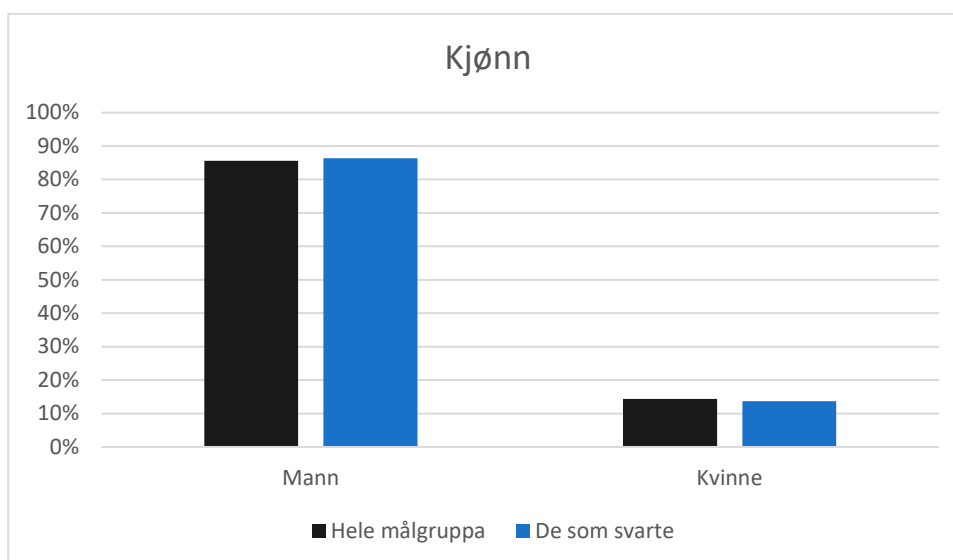
⁵ SAP er Forsvarets forvaltningssystem.

2.5.1 Frafall fra spørreundersøkelsen blant de som hadde sluttet i Forsvaret

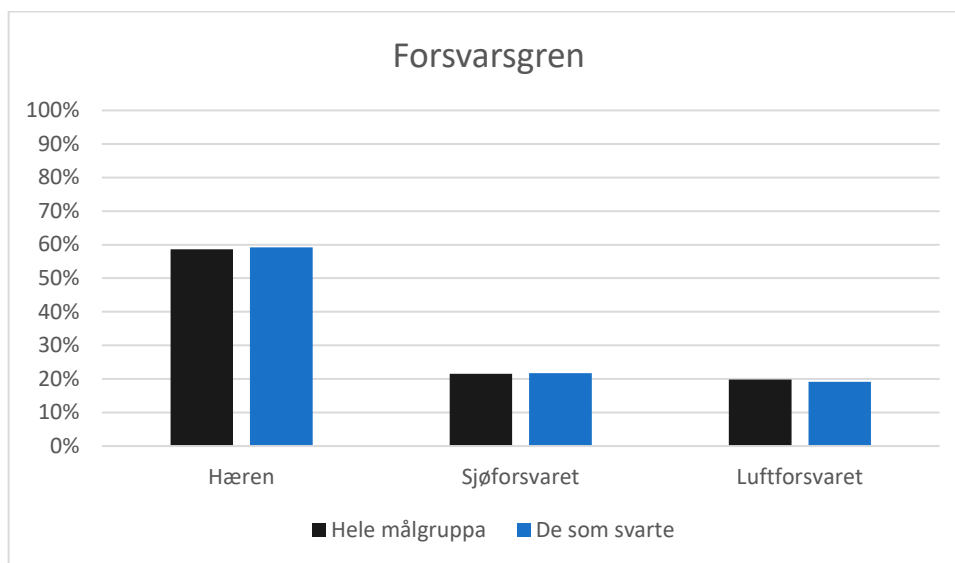
I figur 2.2–figur 2.5 ser vi hvordan de som svarte på undersøkelsen og hele målgruppa fordeler seg på variablene fødselsår, kjønn, forsvarsgren og militær utdanning. De som svarte fordeler seg nesten helt likt som målgruppa på alle disse variablene. Dette er et godt tegn som gjør at vi kan være sikrere på gyldigheten til resultatene i spørreundersøkelsen, for de som hadde sluttet i Forsvaret.



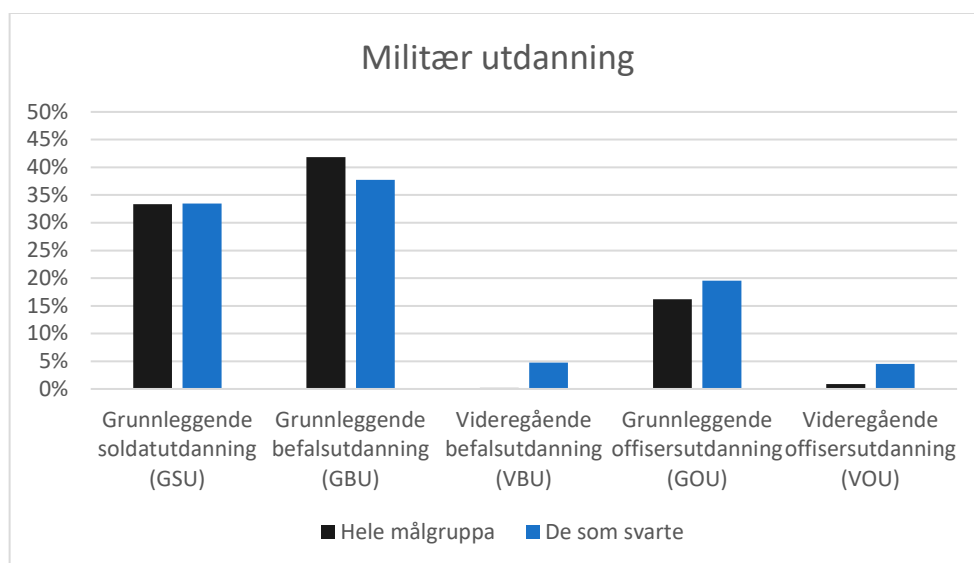
Figur 2.2 Fødselsår for alle som sluttet i Forsvaret i 2016–2018 (hele målgruppa) og for de som svarte på undersøkelsen.



Figur 2.3 Kjønnsfordeling for alle som sluttet i Forsvaret i 2016–2018 (hele målgruppa) og for de som svarte på undersøkelsen.



Figur 2.4 Fordeling på forsvargren for alle som sluttet i Forsvaret i 2016–2018 (hele målgruppa) og for de som svarte på undersøkelsen.



Figur 2.5 Fordeling på militær utdanning for alle som sluttet i Forsvaret i 2016–2018 (hele målgruppa) og for de som svarte på undersøkelsen.

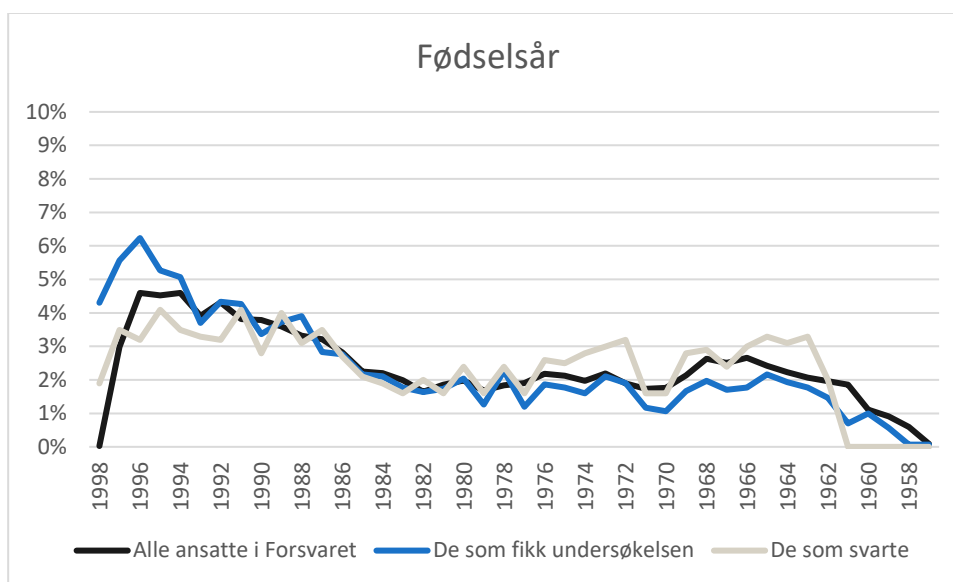
I figuren for militær utdanning er det få i populasjonen som har videregående befalsutdanning (VBU), mens det er flere i spørreundersøkelsen som har oppgitt at de har det. VBU ble innført for alle forsvargrener med OMT. Resultatene i figur 2.5 kan tyde på at registrering av VBU-kurs på den enkeltes rulleblad ikke har blitt gjennomført hos alle.

2.5.2 Frafall fra spørreundersøkelsen blant de som jobbet i Forsvaret

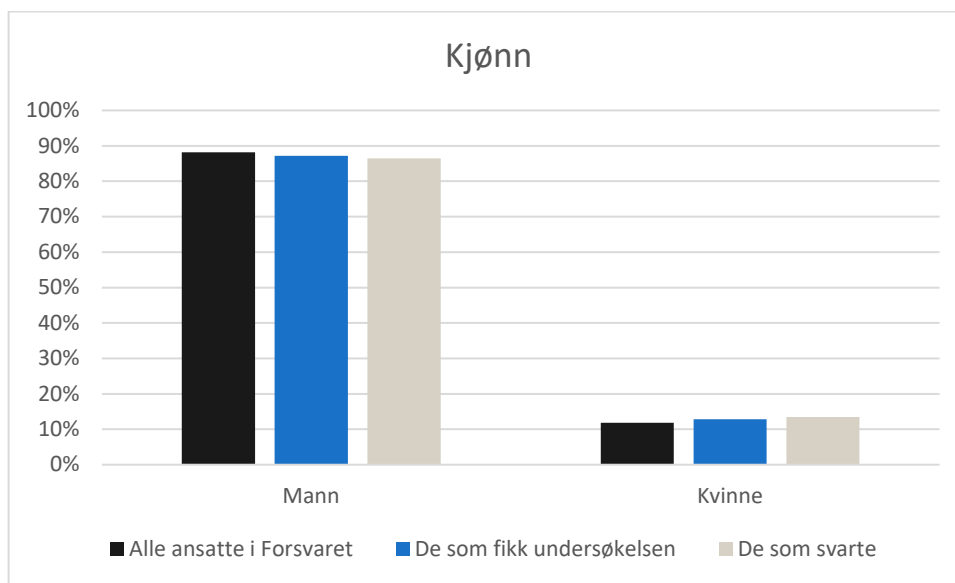
Blant de som jobbet i Forsvaret, har vi en svarprosent på 33 prosent, så samsvaret mellom respondentene og målgruppa er litt mindre enn det er for de som hadde sluttet.

For variabelen fødselsår ser vi at det er litt flere eldre som har svart på undersøkelsen enn det er i populasjonen, og tilsvarende færre yngre, se figur 2.6. For variabelen kjønn er det svært godt samsvar mellom respondentene og populasjonen, se figur 2.7. For variabelen forsvarsgren, er Luftforsvaret overrepresentert og Sjøforsvaret underrepresentert blant respondentene som svarte på undersøkelsen, se figur 2.8. Dette gjør at vi må være forsiktige med å gjøre analyser fordelt på forsvarsgren for personer som fortsatt jobbet i Forsvaret. Når det gjelder militært utdanningsnivå, er det også noe varierende samsvar mellom gruppene, se figur 2.9.

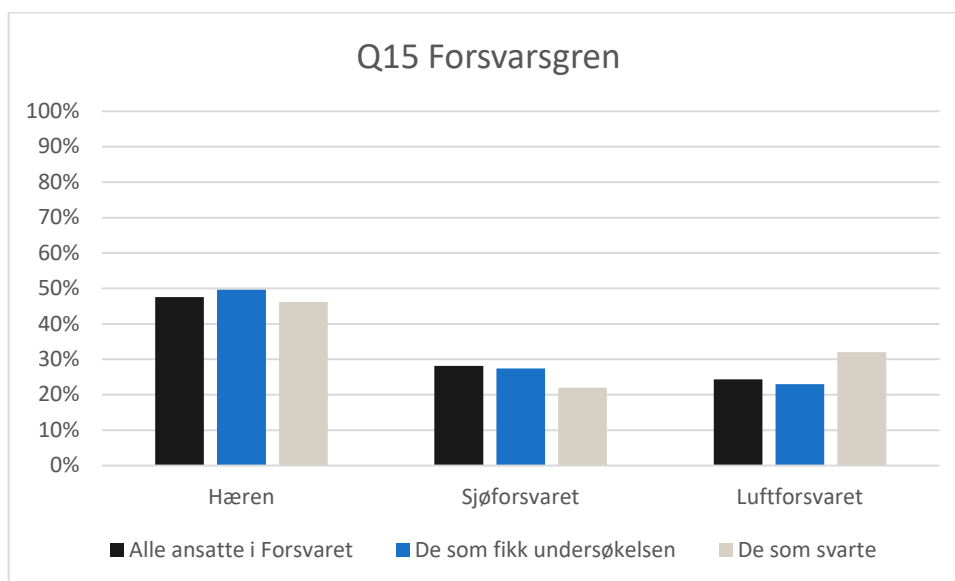
Samlet sett vurderer vi at det tilfeldige uttrekket av respondenter var godt, og at det til tross for lav svarprosent er godt nok samsvar mellom respondentene og populasjonen til at vi velger å se bort fra frafallsusikkerheten i de analysene vi gjør i denne rapporten.



Figur 2.6 Fødselsår for alle ansatte i Forsvaret (i 2018), det tilfeldige utvalget som jobbet i Forsvaret 1. mai 2019 (de som mottok spørreundersøkelsen) og de som svarte på spørreundersøkelsen.

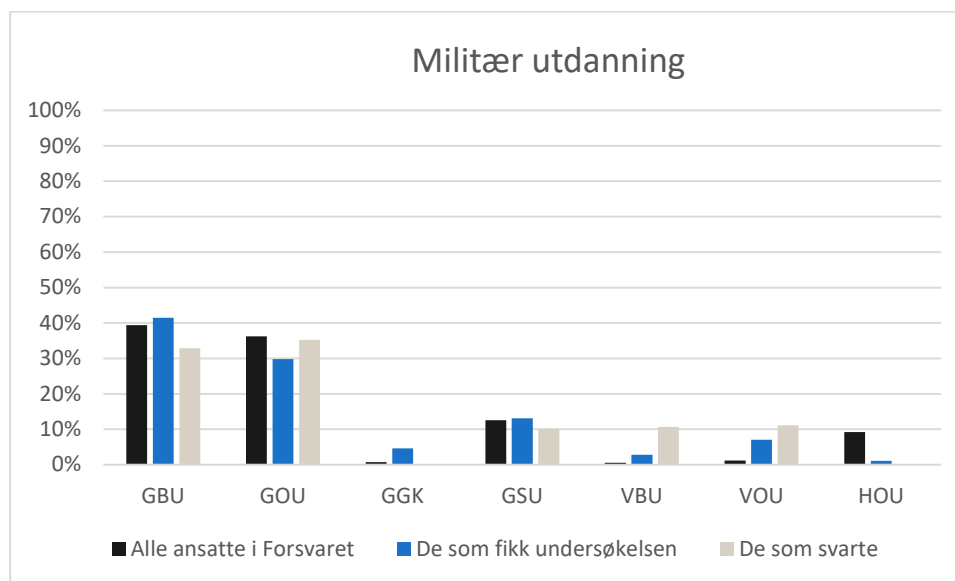


Figur 2.7 *Kjønnsfordeling for alle ansatte i Forsvaret (i 2018), det tilfeldige utvalget som jobbet i Forsvaret 1. mai 2019 (de som mottok spørreundersøkelsen) og de som svarte på spørreundersøkelsen.⁶*



Figur 2.8 *Fordeling på forsvargren for alle ansatte i Forsvaret (i 2018), det tilfeldige utvalget som jobbet i Forsvaret 1. mai 2019 (de som mottok spørreundersøkelsen) og de som svarte på spørreundersøkelsen.*

⁶ Kvinneandelen i Forsvaret er 12 prosent (sort søyle). Utvalget vårt (blå søyle) består av 1700 spesialister og 1300 offiserer. Kvinneandelen er noe høyere blant spesialister enn blant offiserer i Forsvaret. Siden utvalget består av flest spesialister, er det naturlig at kvinneandelen blant de 3000 personene i utvalget er noe større enn i Forsvaret totalt.



Figur 2.9 Fordeling på militær utdanning for alle ansatte i Forsvaret (i 2018), det tilfeldige utvalget som jobbet i Forsvaret 1. mai 2019 (de som mottok spørreundersøkelsen) og de som svarte på spørreundersøkelsen.

3 Resultater

Respondentenes svar på spørreundersøkelsen kan fremstilles i et stort antall tabeller og figurer som viser ulike sammenligninger mellom grupper. Tabeller og figurer som er viktigst for sammenhengen sin del, har vi inkludert i hovedteksten i rapporten. Andre tall som vi baserer analysene på, har vi lagt i vedlegg C. Vi refererer til disse tallene ved hjelp av fotnoter i teksten.

Målgruppa for spørreundersøkelsen var først og fremst spesialister som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018. Vi ønsker å svare på følgende spørsmål knyttet til denne målgruppa:

1. Hvem er spesialistene som slutter i Forsvaret?
2. Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret?
3. Hva kan Forsvaret gjøre for å beholde flere spesialister?

Når vi skal svare på spørsmål 1, må vi se på demografi og egenskaper til spesialistene som hadde sluttet i Forsvaret. I tillegg må vi sammenligne spesialistene som hadde sluttet med spesialistene som ikke hadde sluttet. Dette gjør vi i kapittel 3.1. Siden de som ikke hadde sluttet kun utgjør et utvalg av populasjonen, må vi som nevnt begrense antall analyser av denne gruppa. Vi sammenligner bare de som ikke hadde sluttet med de som hadde sluttet for de mest interessante

eller viktige spørsmålene. Hvilke sammenligninger vi gjør, bestemte vi før vi så på resultatene for de som jobbet i Forsvaret, for å unngå hypoteseefisking (se vedlegg A).

Som forklart i vedlegg A, er det en feilmargin på omtrent 5 prosent i spørreundersøkelsens resultater for de som jobbet i Forsvaret, når vi bruker 99 prosent konfidensgrad. Det vil si at når for eksempel 14 prosent av disse personene avga et visst svar, vil svaret for alle som jobber i Forsvaret (populasjonen) med 99 prosent sannsynlighet ligge i intervallet 9–19 prosent. Vi markerer ikke denne feilmarginen i figurene i dette kapitlet, men vi kommenterer hvorvidt resultatene gjelder også når vi tar høyde for feilmarginen.

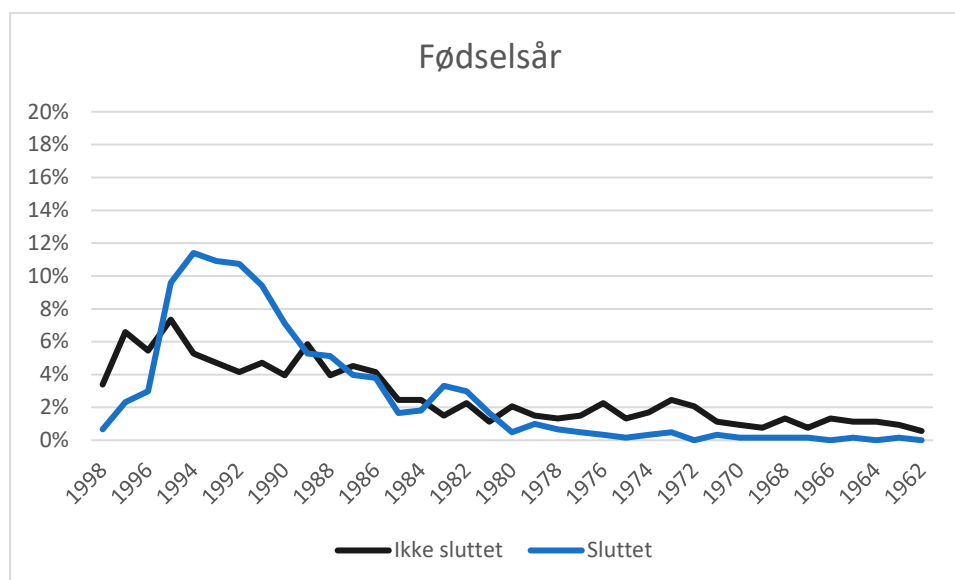
For å svare på spørsmål 2, må vi studere sluttårsakene til spesialistene samt andre meninger de har om Forsvaret og det sivile jobbmarkedet. Vi sammenligner disse resultatene med resultatene for offiserene, for å se hvordan de to gruppene eventuelt skiller seg fra hverandre. Vi må altså prøve å finne ut hva som karakteriserer spesialistene spesielt. Dette gjør vi i kapittel 3.2.

Spørsmål 3 vil vi svare på ved å se på spesialistenes meninger knyttet til karrieremuligheter i Forsvaret, til insentiver for å bli i Forsvaret og til re-rekruttering. De som slutter i Forsvaret kan være positive til å komme tilbake, og de kan ha ulike grunner til å ville eller ikke ville komme tilbake. Dette ser vi på i kapittel 3.3.

3.1 Hvem er spesialistene som slutter i Forsvaret?

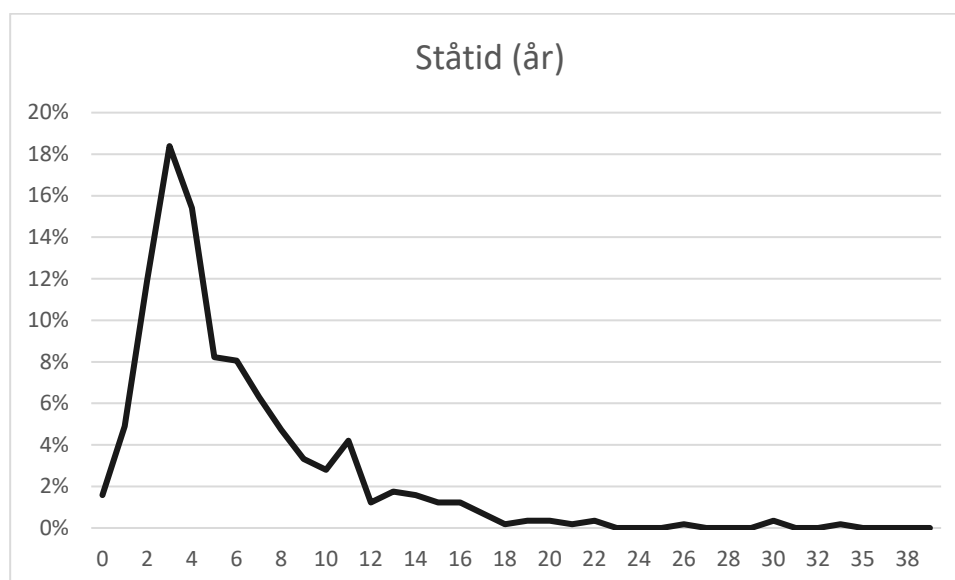
I dette kapitlet ser vi på hva som karakteriserer spesialistene som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018. Vi ser først og fremst på demografiske variabler. Vi sammenligner med spesialistene som ikke hadde sluttet per 1. mai 2019. Fra spørreundersøkelsen har vi 606 analyserbare svar fra spesialister som hadde sluttet i Forsvaret og 537 analyserbare svar fra spesialister som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

I figur 3.1 ser vi at spesialistene som hadde sluttet i Forsvaret er en ung gruppe. Til sammenligning er de som ikke hadde sluttet jevnere spredd utover i alder.



Figur 3.1 Fødselsår for spesialistene som svarte på spørreundersøkelsen, fordelt på de som ikke hadde sluttet i Forsvaret og de som hadde sluttet.

I figur 3.2 ser vi ståtida til de som hadde sluttet. Den vanligste ståtida var 3 år. Dette betyr at Forsvaret mister mange spesialister etter kun få år.



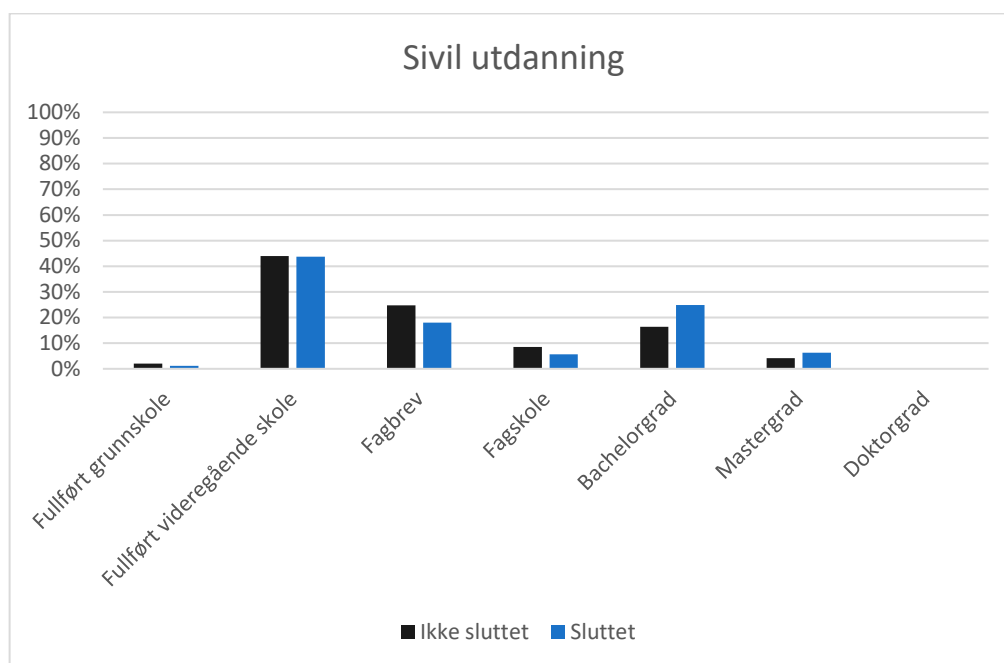
Figur 3.2 Ståtid for spesialistene som svarte på spørreundersøkelsen. Figuren viser andelen av de som hadde sluttet, som hadde en gitt ståtid da de sluttet.

I tabell 3.1 ser vi at omtrent 10 prosent av spesialistene som hadde slutta, oppga at de hadde kortidskontrakt da de var i Forsvaret. Disse trekker ståtida noe ned. Nesten 80 prosent hadde T35-kontrakt da de sluttet.

Tabell 3.1 Tilsettingsvilkår blant spesialistene som hadde sluttet i Forsvaret.

Tilsettingsvilkår	Andel
T35	77 %
T60	10 %
Kortidskontrakt	9 %
Annet	4 %

Figur 3.3 viser sivil utdanningsnivå for spesialistene som hadde sluttet i Forsvaret. Her skiller de som sluttet seg lite fra de som ikke hadde sluttet. Det var noen færre som hadde fagbrev blant de som sluttet, og noen flere som hadde bachelorutdanning. Dette gjelder også selv om vi tar høyde for feilmarginen.



Figur 3.3 Sivil utdanning for spesialistene som svarte på undersøkelsen, fordelt på de som ikke hadde sluttet i Forsvaret og de som hadde sluttet.

Blant spesialistene som hadde sluttet i Forsvaret, var 86 prosent menn og 14 prosent kvinner, som vi så i figur 2.3. Halvparten hadde partner⁷, og i underkant av 20 prosent hadde barn⁸. Det betyr at resultatene vi finner for spesialistene som gruppe, vil preges av at de er flest menn og at de er en ung gruppe som i de fleste tilfeller ikke har familie. I de videre analysene i rapporten skal vi derfor se på en del resultater for kvinner og menn hver for seg, samt at vi vil se på noen forskjeller mellom personer med og uten barn.

Blant respondentene i spørreundersøkelsen sluttet kvinnelige og mannlige spesialister i omtrent like stor grad.⁹ Andelen kvinner og menn var rundt 15 og 85 prosent både blant de som hadde sluttet og blant de som ikke hadde sluttet. Selv om vi tar høyde for en feilmargin på rundt 5 prosent for de som ikke hadde sluttet, vil det ikke være store forskjeller mellom kjønnene. Dette resultatet avviker fra tidligere funn (Fauske, 2019) om at kvinnene slutter i større grad enn menn. Forklaringen på det kan ligge både i feilmarginen knyttet til utvalget i spørreundersøkelsen, frafallet i spørreundersøkelsen og usikkerheten knyttet til respondenters egenrapportering. Forklaringen kan også være at de tidligere funnene og spørreundersøkelsen studerer ulike mennesker, og at situasjonen faktisk kan ha endret seg mellom de to studiene.

Spesialistene som ikke hadde barn, sluttet i større grad enn spesialistene som hadde barn.¹⁰ Dette betyr ikke nødvendigvis at man i større grad blir i Forsvaret *fordi* man har barn. Barn er noe en gjerne får når en blir litt eldre. Vi vet at de som slutter er unge, og de fleste av dem har ikke fått barn ennå. For å finne ut om de som har barn i større grad blir i Forsvaret uavhengig av alder, må vi justere for alder i analysen, det vil si gjøre analysen innad i ulike aldersgrupper.

I figur 3.4 ser vi andelen med og uten barn blant de som ikke hadde sluttet og de som hadde sluttet, innenfor spesialistene som var henholdsvis 30 år og yngre og 31 år og eldre. Der ser vi at både i den yngre gruppa og i den eldre gruppa var det flere som hadde barn blant de som ikke hadde sluttet enn blant de som hadde sluttet. Dermed ser det ut til at det er vanligere å bli i Forsvaret dersom man har barn, uavhengig av alder. Dette kan for eksempel handle om at personer som har barn er mer etablerte enn de som ikke har barn, og i større grad velger å bli der de er. Resultatet gjelder selv om vi tar høyde for feilmarginen.

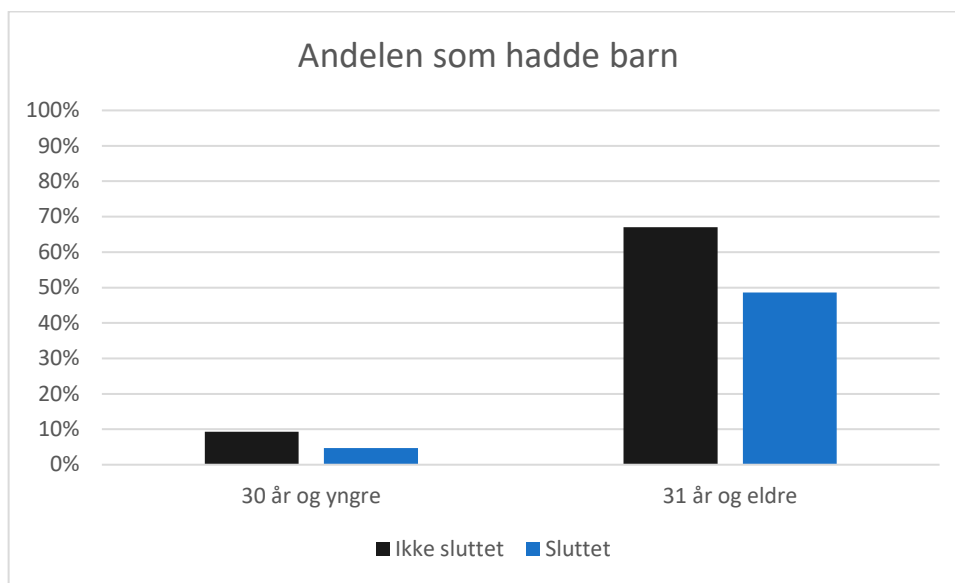
Figur 3.5 viser reisevei mellom hjemmet og jobben i Forsvaret for de som ikke hadde sluttet i Forsvaret og de som hadde sluttet. Vi ser at andelen som hadde lang reisevei er større blant de som hadde sluttet, og dette gjelder selv om vi tar høyde for feilmarginen. Det betyr at reisevei sannsynligvis har betydning for at de sluttet i Forsvaret. Dette er også et funn i tidligere studier ved FFI (Fauske, 2019).

⁷ Se tabell C.1.

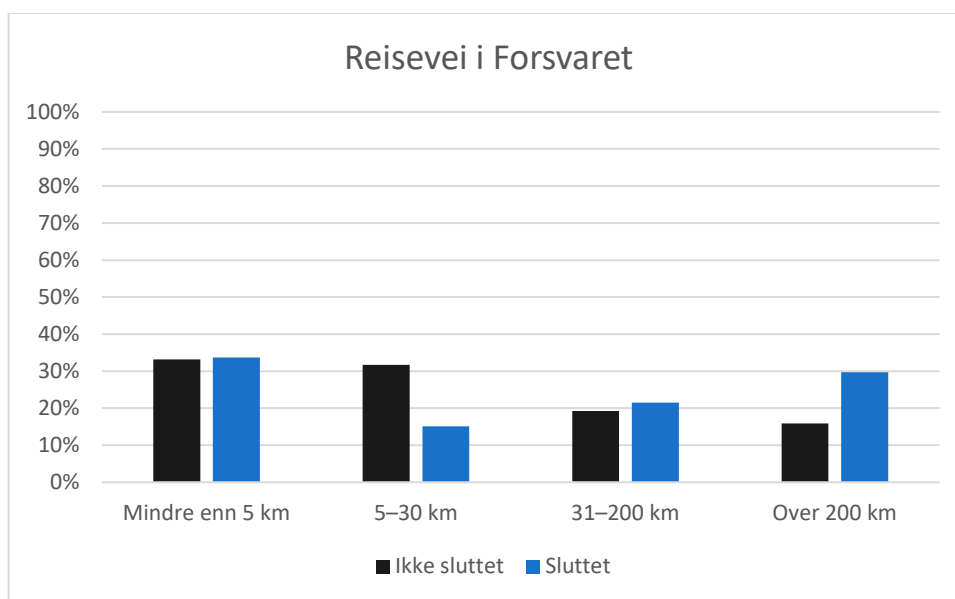
⁸ Se tabell C.2.

⁹ Se tabell C.3.

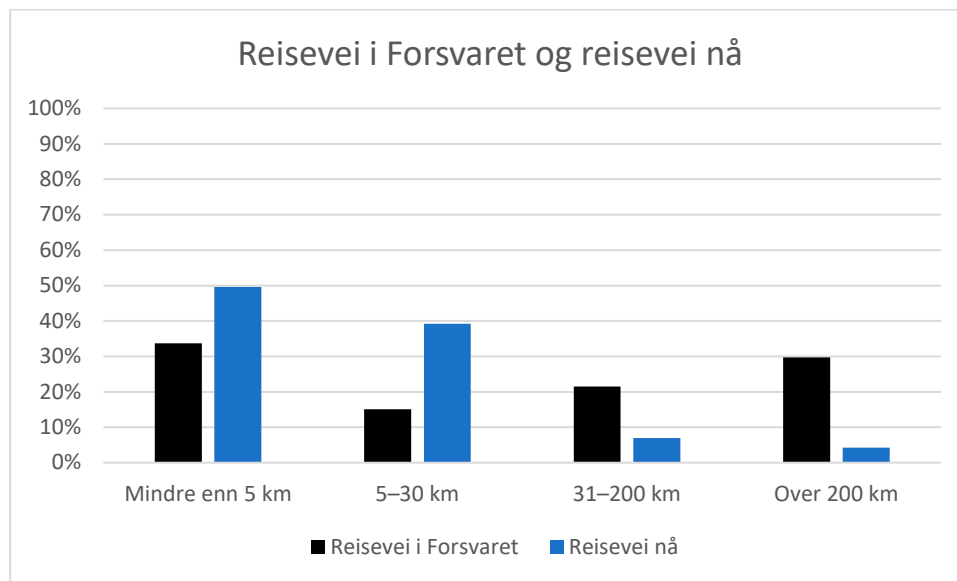
¹⁰ Se tabell C.2.



Figur 3.4 Andelen som hadde barn blant spesialister, fordelt på alder og om de hadde sluttet i Forsvaret eller ikke.



Figur 3.5 Reisevei i siste jobb i Forsvaret for spesialistene, fordelt på de som ikke hadde sluttet i Forsvaret og de som hadde sluttet.



Figur 3.6 Reisevei i siste jobb i Forsvaret og reisevei i nåværende sivile jobb for spesialistene som hadde sluttet i Forsvaret.

Funnet ser også ut til å bekreftes av figur 3.6. Der ser vi forskjellene i reisevei mellom hjem og jobb da spesialistene jobbet i Forsvaret og etter at de sluttet. Da de jobbet i Forsvaret, hadde 30 prosent av dem over 200 km reisevei mellom hjemmet og jobben. I nåværende jobb har andelen med så lang reisevei sunket til 4 prosent. Dette betyr at de i betydelig grad valgte å jobbe nærmere hjemmet da de sluttet i Forsvaret.

De kvinnelige spesialistene hadde i mye større grad enn mennene kort reisevei da de jobbet i Forsvaret¹¹. Denne forskjellen mellom kjønnene var nesten utlignet for spesialistene i deres nye, sivile jobb¹².

Oppsummert kan vi si følgende om spesialistene som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018:

- Spesialistene som sluttet var unge. De fleste hadde bare vært i Forsvaret i noen få år da de sluttet. Vanligste ståtid var 3 år.
- Kvinnelige og mannlige spesialister sluttet i like stor grad.
- Spesialistene som ikke hadde barn, sluttet i større grad enn spesialistene som hadde barn.
- Spesialister med lang reisevei sluttet i større grad enn spesialister med kort reisevei.

¹¹ Se tabell C.4.

¹² Se tabell C.5.

3.2 Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret?

Da vi i forrige kapittel så på hvem spesialistene som sluttet i Forsvaret var, fikk vi også noen antydninger om hvorfor de sluttet. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvilke sluttårsaker de selv oppga i spørreundersøkelsen.

Respondentene fikk spørsmålet «Hvilken av følgende faktorer var mest avgjørende for at du sluttet i Forsvaret?», og svaralternativene var som vist i tabell 3.2. Dette var relativt overordnede sluttårsaker, og vi så at mange valgte svaralternativet «Annet» for så å skrive inn en utfyllende kommentar om hvorfor de sluttet. Dette kan både ha vært fordi de ønsket å presisere i mer detalj og fordi de ikke syntes noen av de oppgitte svaralternativene passet.

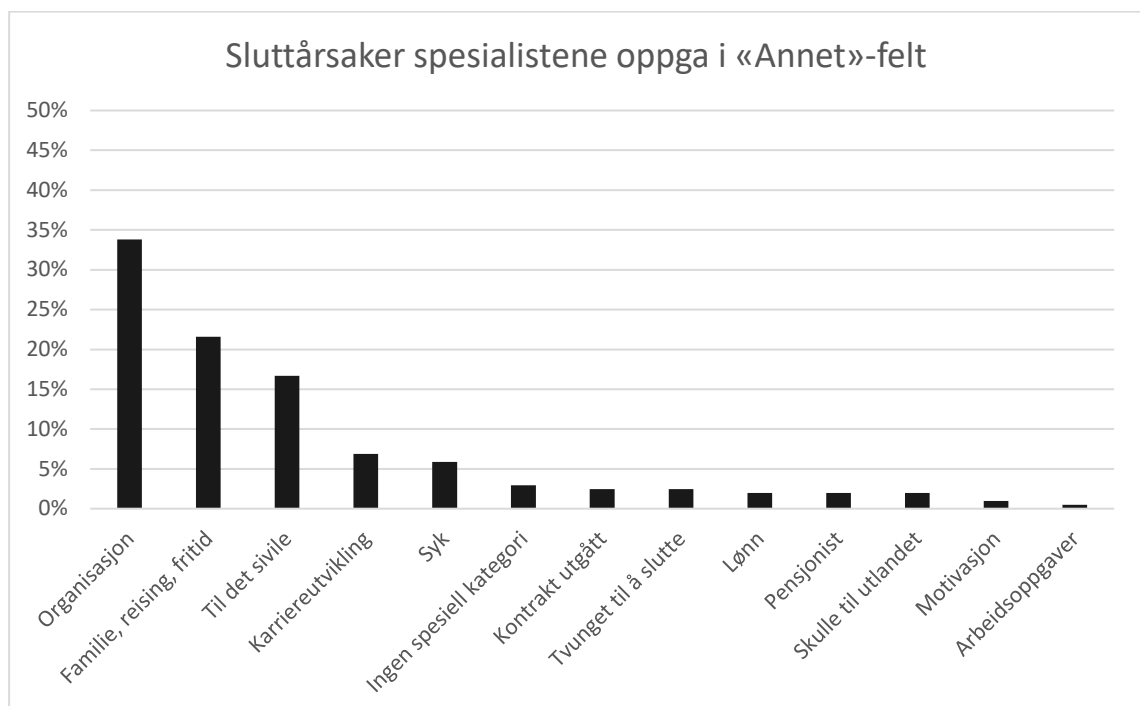
Spesialistene svarte i større grad enn offiserene at karrieremulighetene i Forsvaret var årsaken til at de sluttet. Offiserene svarte i større grad enn spesialistene at balansen mellom jobb og fritid var årsaken til at de sluttet. Dette kommer blant annet av at det er flere offiserer som har familie og barn enn det er blant spesialistene. Det ser vi nærmere på senere.

Tabell 3.2 Sluttårsakene som respondentene skulle si seg enige eller uenige i.

Sluttårsaker	Andel enige blant spesialistene som hadde sluttet	Andel enige blant offiserene som hadde sluttet
Karrieremulighetene i Forsvaret	27 %	19 %
Arbeidsoppgavene og arbeidsbelastningen i Forsvaret	15 %	14 %
Balansen mellom jobb og fritid	18 %	28 %
Det sivile jobbmarkedet	13 %	8 %
Annet	27 %	31 %

Vi har kategorisert svarene som respondentene skrev inn i «Annet»-feltet og oppsummert dem i figur 3.7. Flest kommentarer handlet om det vi har kalt «organisasjon». Dette omfatter kommentarer knyttet til organisering i Forsvaret, personellpolitikk, omstillinger, nedleggelser og lignende. I tillegg ser vi at dette var viktige sluttårsaker som vi burde hatt med i våre definerte svaralternativer på dette spørsmålet.

Vi ser også fra figuren at noen valgte å skrive utfyllende i «Annet»-feltet selv om sluttårsaken deres var dekket av våre definerte svaralternativer. Dette gjelder for eksempel kommentarer knyttet til familie og reising, karriereutvikling og arbeidsoppgaver.



Figur 3.7 Respondentene som valgte «Annet» i spørsmålet om sluttårsaker kunne skrive en utfyllende kommentar. Figuren viser en kategorisering av svarene de oppga i fritekstfeltet.

For at vi skulle få mer nyansert informasjon om sluttårsaker, var spørsmålet vi nettopp har omtalt etterfulgt av detaljerte spørsmål knyttet til sluttårsakene. Respondentene skulle ta stilling til 27 ulike påstander, kategorisert etter sluttårsakene nevnt over. For hver påstand skulle de svare om de var «Helt enige», «Litt enige», «Hverken enige eller uenige», «Litt uenige» eller «Helt uenige» i påstanden. I analysene slo vi sammen «Helt enig» og «Litt enig» til «Enig». Tabell 3.3 viser de fem påstandene som flest spesialister var enige i.¹³

Vi kan se at den påstanden flest var enige i, var «Jeg ønsket nye utfordringer». Dette er en generell uttalelse om at de ønsket å gjøre noe annet, og det er nok en påstand som det er lett å være enig i. Hva mer hver enkelt respondent la i det, kan vi ikke se ut fra spørreundersøkelsen.

Den påstanden nest flest var enige i, var «Jeg ønsket å ta en sivil utdanning». Vi husker fra figur 3.3 at det sivile utdanningsnivået er lavt blant spesialistene. Vi vet også at de fleste av spesialistene som sluttet i Forsvaret i 2016–2018 ikke hadde kontrakt med Forsvaret lenger enn til 35 år, og noen hadde enda kortere kontrakt. Dette er med andre ord personer som skulle ut i det sivile på et tidspunkt, og mange valgte å gå dit før, for å få seg en utdanning, heller enn senere.

Vi vet at spesialistene i stor grad sluttet for å starte på sivil utdanning.¹⁴ Her skilte de seg fra offiserene, som i større grad begynte i en annen jobb da de sluttet i Forsvaret.¹⁵

Påstandene på fjerde- og femteplass handler om kompetanse og karriereutvikling. Dette var påstander som spesialistene var mer enige i enn offiserene.¹⁶

Tabell 3.3 De fem påstandene som flest spesialister var enige i.

Topp 5 påstander blant spesialistene som gruppe	Andel enige («Litt enig» og «Helt enig»)
Jeg ønsket nye utfordringer	70 prosent
Jeg ønsket å ta en sivil utdanning	62 prosent
Det var for dårlig mulighet til å ta formell/sivil utdanning ved siden av jobben	54 prosent
Det var for dårlig mulighet til opprykk (høyere grad)	52 prosent
Det var for dårlig mulighet til kompetansebygging	52 prosent

¹³ De komplette resultatene for sluttårsaker finnes i tabell C.6–C.32.

¹⁴ Se tabell C.30.

¹⁵ Se tabell C.33.

¹⁶ Se tabell C.35 og tabell C.36.

Tabell 3.4 viser de fem påstandene som offiserene var mest enige i. Tid med familien er høyt på lista for offiserene. Vi må huske at offiserene er en eldre gruppe enn spesialistene, slik at flere har familie og barn blant disse.

Tabell 3.4 De fem påstandene som flest offiserer var enige i.

Topp 5 påstander blant offiserene som gruppe	Andel enige («Litt enig» og «Helt enig»)
Jeg ønsket nye utfordringer	67 prosent
Jeg fikk for lite tid med familien	57 prosent
Jeg fikk en annen jobb som rett og slett fristet mer	54 prosent
Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere	47 prosent
Jeg var misfornøyd med lønna mi	45 prosent

Selv om mange av spesialistene svarte at det ikke var god nok mulighet til kompetansebygging i Forsvaret, var det mange av dem som sa at kompetansen de fikk i Forsvaret gir dem gode muligheter for å få jobb i det sivile. Nesten 60 prosent av spesialistene som sluttet sa dette.¹⁷ Hele 80 prosent av offiserene som sluttet sa for øvrig det samme. For spesialistene sin del innebærer dette imidlertid også at 40 prosent mener kompetansen fra Forsvaret *ikke* gir dem gode muligheter for jobb i det sivile.

I kapittel 3.1 så vi at mange fikk kortere reisevei da de sluttet i Forsvaret. Lang reisevei er ikke blant de sluttårsakene som flest var enige i¹⁸. Det er imidlertid fordi dette med reisevei kun var relevant for de som faktisk hadde lang reisevei. Hvis vi bare ser på den gruppa som hadde lang reisevei i Forsvaret (mer enn 30 km), var det rundt 70 prosent som oppga at de hadde for lang reisevei.¹⁹

¹⁷ Se tabell C.37.

¹⁸ Se tabell C.23.

¹⁹ Se tabell C.38.

Resultatene vi så i tabell 3.3 er dominert av menn, fordi de utgjør et stort flertall blant spesialistene. Tabell 3.5 viser de fem viktigste påstandene for de kvinnelige spesialistene. Topp tre er lik som for begge kjønn samlet, men enda flere av kvinnene oppga at de var enige i disse påstandene.

Plass fire og fem skiller seg fra lista for begge kjønn samlet. For mannlige spesialister havnet disse to påstandene på henholdsvis 12. og 11. plass med 45 og 48 prosent. Hele 59 prosent av kvinnene svarte at de sluttet i Forsvaret fordi de var misfornøyde med lederen sin.

Tabell 3.5 De fem påstandene som flest kvinnelige spesialister var enige i.

Topp 5 påstander blant kvinnelige spesialister	Andel enige («Litt enig» og «Helt enig»)
Jeg ønsket nye utfordringer	75 prosent
Jeg ønsket å ta en sivil utdanning	68 prosent
Det var for dårlig mulighet til å ta formell/sivil utdanning ved siden av jobben	67 prosent
Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere	59 prosent
Jeg følte meg generelt ferdig med / er lei av Forsvaret	57 prosent

OMT har som mål å gjøre spesialist og offiser til to likestilte karriereveier. I spørreundersøkelsen spurte vi nettopp om hvorvidt respondentene opplevde spesialister og offiserer som to likestilte karriereveier. Et stort flertall – 60 prosent – av spesialistene som hadde sluttet, mente at disse karriereveiene ikke er likestilte. Omtrent 15 prosent av spesialistene mente de to karriereveiene er likestilte.²⁰

Respondentene svarte også på om de mente innføringen av OMT økte deres mulighet for en horisontal karriere som spesialist i Forsvaret. Flest var uenige i dette.²¹

De påstandene som spesialistene var mest uenige i, var «Jeg valgte feil karrierevei i Forsvaret fra starten av» (67 prosent uenige), «Jeg var misfornøyd med arbeidsmiljøet der jeg jobbet» (66 prosent uenige), «Jeg visste helt fra jeg startet i Forsvaret at jeg ikke skulle være der noe særlig lenger enn jeg ble» (58 prosent uenige) og «Jeg syntes ikke arbeidsoppgavene i min stilling var interessante nok» (50 prosent uenige).

Vi har sett at flertallet av spesialistene som sluttet hadde kortere tilsetningsvilkår enn tilsetting til 60 år – 80 prosent hadde T35-kontrakt og 10 prosent hadde korte kontrakter. Spesialistene var

²⁰ Se tabell C.39.

²¹ Se tabell C.40.

noe delt i sitt syn på om tilsettingsforholdet opplevdes for usikkert til at de ville stå kontrakten ut. Omtrent 50 prosent var uenig i denne påstanden, mens 27 prosent var enig. Det var ingen nevneverdig forskjell på spesialistene som hadde sluttet og spesialistene som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Oppsummert kan vi si følgende om årsaker til at spesialistene sluttet i Forsvaret:

- Mange av spesialistene som sluttet, mente at det var for dårlig mulighet for opprykk til høyere grad og for dårlig mulighet for kompetansebygging i Forsvaret.
- De fleste som sluttet, sa at de ønsket nye utfordringer.
- Spesialister som hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben i Forsvaret, sluttet i større grad enn de som hadde kortere reisevei.
- De fleste spesialistene begynte på sivil utdanning da de sluttet.
- Kvinnelige og mannlige spesialister oppga stort sett de samme årsakene til at de sluttet i Forsvaret, men kvinnene var i noe større grad enn mennene misfornøyd med lederen sin og følte seg i større grad ferdige med Forsvaret.
- De fleste spesialistene opplevde ikke at spesialist og offiser er to likestilte karriereveier.
- Mange av spesialistene som hadde sluttet, mente at kompetansen de fikk i Forsvaret ga dem gode muligheter for å få jobb i det sivile.

3.3 Hva kunne Forsvaret gjort for å beholde flere spesialister?

Spørreundersøkelsen inneholdt flere spørsmål som vi kan bruke til å belyse hva Forsvaret kunne gjort for å beholde flere spesialister. Blant annet spurte vi om hvilke endringer som kunne gjort at respondentene fortsatte i Forsvaret, hvorvidt de aktivt søkte etter ny jobb før de sluttet og om de kunne tenke seg å starte i Forsvaret igjen.

3.3.1 Karriereutvikling

For spesialistene var det bedring knyttet til kompetansebygging og karriereutvikling som ifølge dem selv i størst grad kunne gjort at de fortsatte i Forsvaret. Rundt 60 prosent av spesialistene svarte dette.²²

Respondentene fikk også spørsmål om hva som er de største fordelene med deres nåværende sivile jobb, sammenlignet med jobben de hadde i Forsvaret. På dette spørsmålet kom lønn, reisevei og

²² Se figur C.1. Denne figuren viser rangeringen til alle faktorene som kunne gjort at spesialistene og offiserene fortsatte i Forsvaret.

tid til familie og fritid høyest.²³ De oppga dermed at fordelene med nåværende, sivile jobb er noe annet enn det som kunne gjort at de fortsatte i Forsvaret (kompetanse- og karriereutvikling).

Tabell 3.6 viser egenskaper ved en arbeidsplass, der respondentene skulle vurdere om disse er best i Forsvaret eller i det sivile generelt. Det var kun én faktor der respondentene mente Forsvaret var best, og det var muligheten for å få stillinger med ansvar / lederstillinger.

Tabell 3.6 Spesialistene som hadde sluttet sin vurdering av om Forsvaret eller det sivile er best på ulike egenskaper ved arbeidsplassen.

Egenskaper ved arbeidsplass	Best i Forsvaret / det sivile
Mulighet for god lønn	Det sivile
Mulighet for å få stillinger med ansvar / lederstilling	Forsvaret
Mulighet for å ha en langsiktig plan for karrieren	Det sivile
Mulighet for å bruke kompetansen jeg besitter	Det sivile
Mulighet for nok tid med familien	Det sivile
Mulighet for å ha en meningsfylt fritid	Det sivile

3.3.2 Reising og familie

Offiserene svarte i større grad enn spesialistene at en bedring knyttet til reising og tid med familien ville gjort at de fortsatte i Forsvaret,²⁴ men det er også mange flere offiserer enn spesialister som har familie.²⁵ Blant de som sluttet, hadde 65 prosent av offiserene familie, mens rundt 20 prosent av spesialistene hadde familie. De spesialistene som hadde familie, oppga også i stor grad at kortere reisevei og mer tid med familien kunne gjort at de ble i Forsvaret.²⁶

3.3.3 Insentiver

Spesialistene mente at muligheten til å ta sivil utdanning ved siden av jobben kunne gjort at de fortsatte lenger i Forsvaret. Dette er et viktig resultat med tanke på incentivordninger for å beholde flere spesialister. I spørreundersøkelsen oppga halvparten av spesialistene med T35-kontrakt som

²³ Se figur C.2. Denne figuren viser rangeringen til alle faktorene der spesialistene skulle sammenligne ny sivil jobb, med deres tidligere jobb i Forsvaret.

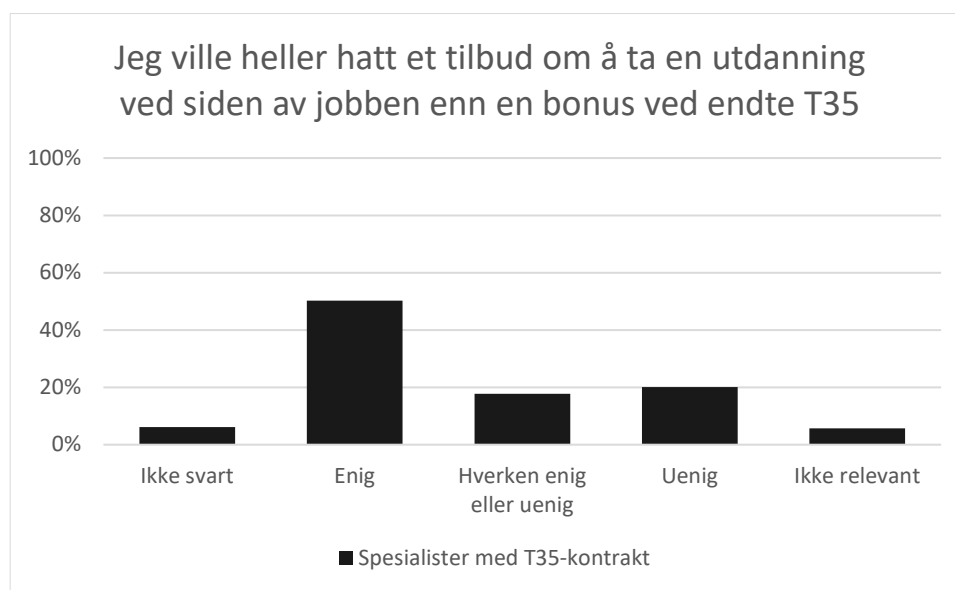
²⁴ Se figur C.1.

²⁵ Se tabell C.41.

²⁶ Se tabell C.42.

hadde sluttet at de heller ville hatt utdanning ved siden av jobben, enn bonus ved endte T35. Dette ser vi i figur 3.8. Rundt 20 prosent kunne heller tenke seg bonus.

Spesialistene som fremdeles jobbet i Forsvaret, svarte omtrent likt på dette spørsmålet som de som hadde sluttet. Figur 3.8 viser de to gruppene samlet. De som ikke hadde sluttet svarte i litt større grad «Uenig» og i litt mindre grad «Ikke relevant».



Figur 3.8 Spesialistene som svarte på spørreundersøkelsen sin mening om hvorvidt utdanning ved siden av jobben eller bonus ved endte T35 er å foretrekke.

3.3.4 Re-rekruttering

Mulighetene for re-rekruttering er viktige for Forsvaret. I spørreundersøkelsen spurte vi om respondentene kunne tenke seg å starte i Forsvaret igjen. Mer enn halvparten av spesialistene sa at de kunne tenke seg det. Det var litt flere spesialister enn offiserer som kunne tenke seg dette.²⁷

Blant de som syntes mer tid med familien var det beste med sin nåværende sivile jobb, sa flest at de ikke ville starte igjen i Forsvaret. Blant de som syntes lønn og arbeidsoppgaver var det beste med nåværende jobb, var det motsatt – det var flere som kunne tenke seg å starte igjen, enn som ikke ville det.²⁸

Blant de som opplevde at spesialister og offiserer er to likestilte karriereveier, var det flere som var positive til å starte i Forsvaret igjen, enn blant de som ikke opplevde det. Tilsvarende var det

²⁷ Se tabell C.44.

²⁸ Se tabell C.45.

blant de som mente at OMT økte mulighetene for en karriere som spesialist, flere som kunne tenke seg å begynne igjen i Forsvaret enn det var blant de som var uenige i denne påstanden.²⁹

I undersøkelsen spurte vi hvor lenge respondentene hadde tenkt på å slutte i Forsvaret før de gjorde det. Vi fant at de færreste sluttet i Forsvaret som resultat av en impulshandling. Litt under halvparten av de som sluttet, tenkte på å slutte i mer enn ett år før de gjorde det. Det var imidlertid flere offiserer enn spesialister som tenkte lenge på å slutte før de gjorde det – henholdsvis 60 mot 40 prosent.³⁰

Et annet spørsmål som kan belyse dette med hvor gjennomtenkt det var at respondentene sluttet, er spørsmålet om hvorvidt de søkte aktivt etter ny jobb før de sluttet i Forsvaret. En tredel av spesialistene som hadde sluttet, lette aktivt etter jobb før de faktisk sluttet. Nesten dobbelt så mange av offiserene gjorde det samme.³¹ Her må vi ha i bakhodet at mange spesialister gikk til utdanning, ikke jobb, da de sluttet, noe som kan forklare hvorfor de har svart at de ikke søkte aktivt etter en *ny jobb*.

Oppsummert kan vi si følgende om hva Forsvaret kunne gjort for å beholde flere av spesialistene:

- For spesialistene var det bedring knyttet til kompetansebygging og karriereutvikling som i størst grad kunne gjort at de fortsatte i Forsvaret.
- Spesialistene oppga at lønna var den største fordel i deres nåværende sivile jobb. Blant de som hadde familie, var tid til familien også bedre i nåværende jobb enn i Forsvaret.
- Halvparten av spesialistene som hadde sluttet ønsket muligheten for å ta en sivil utdanning ved siden av jobben i Forsvaret, heller enn en bonus ved endte T35.
- Mange spesialister kunne tenke seg å begynne i Forsvaret igjen. Om lag halvparten av spesialistene som hadde sluttet svarte dette. Spesialister som syntes tid med familien var den største fordel med nåværende sivile jobb, ønsket i noe mindre grad å begynne i Forsvaret igjen.

²⁹ Se tabell C.46.

³⁰ Se tabell C.47.

³¹ Se tabell C.48.

4 Diskusjon

4.1 Oppsummering og refleksjoner rundt funn fra studien

Formålet med denne spørreundersøkelsen var å lære om hvorfor spesialistene slutter i Forsvaret, slik at Forsvaret kan sette inn målrettede tiltak for å beholde denne personellgruppa lenger. I prosjekt «Spesialisten» gikk vi innledningsvis gjennom litteraturen fra perioden 2008–2018 for å kartlegge hva vi allerede visste om hvorfor spesialistene slutter i Forsvaret (Strand, 2019). Et funn her var at de fleste studiene henvendte seg til de som jobber i Forsvaret og kartla hvorfor spesialistene tenker på å slutte. Få studier henvendte seg til spesialister som hadde sluttet i Forsvaret, og felles for disse studiene var at de hadde få respondenter.

Studien som vi beskriver i denne rapporten, er så vidt oss bekjent den første som henvender seg til hele populasjonen av militært personell som har sluttet frivillig. I studien har vi forsøkt å svare på hvem spesialistene som slutter i Forsvaret er, hvorfor de slutter og hva Forsvaret kunne gjort for å beholde dem lenger.

Undersøkelsen vår viser at flertallet av spesialistene som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018 var unge, hadde ikke barn og var tilsatt på en T35-kontrakt. På sluttidspunktet hadde de typisk vært tilsatt i Forsvaret i tre år.

Vi fant at det er lite som skiller spesialistene som sluttet i Forsvaret i 2016–2018, og spesialistene som fremdeles jobbet i Forsvaret per 1. mai 2019. Når det gjelder sivil utdanningsnivå er det noen færre som har fagbrev blant de som sluttet, og noen flere som har en bachelorutdanning. Spesialistene som sluttet i Forsvaret oppga i større grad enn spesialistene som jobbet i Forsvaret at de fant det vanskelig å skape en meningsfylt fritid på tjenestestedet. Undersøkelsen viser også at lang reisevei mellom hjemmet og jobben økte sannsynligheten for at spesialistene sluttet i Forsvaret. Dette er også et funn i tidligere studier ved FFI (Fauske, 2019).

Et tydelig funn i denne spørreundersøkelsen er at et flertall av spesialistene, både blant de som hadde sluttet og blant de som ikke hadde sluttet, rapporterte at de var misfornøyd med kompetanse- og karriereutviklingen sin i Forsvaret. En av tre spesialister anså karrieremulighetene i Forsvaret som hovedårsaken til at de sluttet. På enkelte spørsmål var gruppa som jobbet i Forsvaret i dag mer misfornøyd med sine karrieremuligheter enn det spesialistene som hadde sluttet var.

Spesialistene som jobbet i Forsvaret var også mer misfornøyd med lønna i Forsvaret enn det spesialistene som hadde sluttet oppga at de var. Omtrent halvparten av spesialistene som hadde sluttet i Forsvaret var misfornøyd med lønna. Det tilsvarende tallet var 70 prosent for de som jobbet i Forsvaret.

Undersøkelsen avdekker at det er en rekke faktorer som påvirker spesialistens valg om å forlate Forsvaret. De mest sentrale faktorene for spesialistene som sluttet i perioden 2016–2018, var ønske om nye utfordringer, ønske om å ta en sivil utdanning og faktorer knyttet til kompetanse-

og karrieremuligheter i Forsvaret. Blant spesialistene som hadde lang reisevei da de jobbet i Forsvaret, oppga mange at dette var problematisk og at de kunne fortsatt i Forsvaret hvis reiseveien var kortere. Kvinnelige og mannlige spesialister oppga stort sett de samme årsakene til at de sluttet i Forsvaret. Kvinnelige spesialister var i noe større grad enn mennene misfornøyd med lederen sin og flere kvinner enn menn følte seg rett og slett ferdige med Forsvaret da de sluttet.

I undersøkelsen henvendte vi oss til alt militært personell som sluttet i perioden 2016–2018. Vi inkluderte offiserene for å kunne undersøke om spesialistene sluttet av andre grunner enn offiserene. Vi fant at sluttårsakene for spesialistene og offiserene var relativt like, men noen ulikheter var det mellom de to gruppene.

For det første oppga offiserene i større grad enn spesialistene at mer tid med familien var en viktig faktor i valget om å slutte i Forsvaret og at mer tid til familien ville gjort at de ble i Forsvaret. Imidlertid er det flere som har barn blant offiserene enn blant spesialistene. De spesialistene som hadde familie, oppga også i stor grad at mer tid med familien kunne gjort at de ble i Forsvaret.

For det andre begynte spesialistene på en sivil utdannelse, mens flertallet av offiserene begynte i jobb.

For det tredje hadde offiserene som sluttet tenkt lenger på det enn spesialistene som sluttet, og de hadde i større grad lett aktivt etter en jobb utenfor Forsvaret. Disse forholdene skyldes også mest sannsynlig at spesialistene er yngre, men også at de som gruppe i større grad enn offiserene ikke har kompetanse og utdanning som er like lett omsettelig i det sivile arbeidsmarkedet. Hele 80 prosent av offiserene mente at kompetansen de hadde tilegnet seg i Forsvaret ville gi dem gode muligheter for å få jobb i det sivile. Blant spesialistene mente 60 prosent det samme, noe som også er en stor andel, selv om den ikke er like stor som blant offiserene.

4.2 Anbefalinger

Vi har sett at det var en kombinasjon av mange faktorer som bidro til at spesialistene valgte å slutte i Forsvaret i perioden 2016–2018. Økt ståtid for spesialistene forutsetter at summen av viktige faktorer blir positiv for en stor nok gruppe. Vi vil her peke på noen av de viktigste utfordringene vi mener denne spørreundersøkelsen avdekker og komme med anbefalinger som kan bidra til at Forsvaret beholder flere spesialister lenger.

4.2.1 Kartlegge sluttårsaker systematisk og regelmessig

Mange bedrifter gjennomfører systematiserte sluttsamtaler og spørreundersøkelser når medarbeidere slutter. På denne måten samler bedriften inn verdifull informasjon om hvorfor medarbeiderne velger å forlate organisasjonen. Denne informasjonen kan brukes både i en bedrifts rekrutteringsarbeid og i utvikling av virksomheten. Denne type kartlegging kan finne årsaker til uønsket turnover, men også tydeliggjøre sterke sider av organisasjonen.

Spørreundersøkelsen vår har vist at det er mye å lære på et overordnet nivå om dem som slutter i Forsvaret. I tillegg til å kartlegge hvorfor personellet velger å slutte i Forsvaret viser undersøkelsen også at arbeidsmiljøet i Forsvaret betegnes som godt og sjelden er en faktor for at personellet slutter. I tillegg trekker flertallet frem at mulighetene for lederoppgaver er bedre i Forsvaret enn i deres nåværende jobb i det sivile arbeidslivet.

Forsvaret er en stor og sammensatt organisasjon med mange ulike enheter, kulturer og utfordringer. Vi anbefaler at Forsvaret begynner å kartlegge hvorfor spesialistene slutter på en enhetlig og systematisk måte. Dette kan for eksempel gjøres ved en tilpasset elektronisk spørreundersøkelse som går ut med jevne mellomrom til de som har sluttet i Forsvaret og/eller ved en standardisert undersøkelse som medarbeideren fyller ut når han/hun slutter. Noen av spørsmålene fra vår spørreundersøkelse kan være relevante i denne sammenhengen. En systematisk kartlegging av sluttårsaker vil tilføre verdifull statistikk til Forsvaret, som igjen kan gi Forsvaret et bedre beslutningsgrunnlag for å håndtere uønsket turnover. Sluttsamtaler vil fange opp flere nyanser enn et spørreskjema, men er også mer ressurskrevende og vanskeligere å standardisere.

4.2.2 Identifisere tiltak for å øke karriere- og kompetanseutvikling

Et av de tydeligste resultatene fra spørreundersøkelsen er at både flertallet av spesialistene som hadde sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018 og spesialistene som jobber i Forsvaret i dag var misfornøyde med sin mulighet til karriere- og kompetanseutvikling. I tillegg oppga spesialistene som hadde sluttet, at en bedring i forholdene knyttet til kompetansebygging og karriereutvikling var det som i størst grad kunne gjort at de valgte å fortsette i Forsvaret.

Det er derfor viktig at Forsvaret har tydelige karrieremuligheter for spesialistene og synliggjør disse i organisasjonen for å beholde flere av spesialistene lenger. For å hevde seg i konkurransen om arbeidstakerne, og for å løse fremtidens utfordringer, må Forsvaret lykkes med å tilby ettertraktet, fleksibel og relevant kompetanseutvikling for den enkelte i et karrierelangt perspektiv.

4.2.3 Tilby trygge tilsettingsforhold

Flertallet av spesialistene i Forsvaret er tilsatt til de er 35 år (T35). Tidligere studier både fra tiden før OMT og under implementeringen har vist at for mange spesialister oppleves ikke tilsetting til 35 år som tilstrekkelig trygt til at han/hun vil satse på en lang karriere i Forsvaret (Kristiansen, 2009; Johannessen, 2010; Gustavsen, 2011; Gustavsen og Johannessen, 2012; Hæren, 2012; Bergheim, 2017; Hellum, 2018). I denne undersøkelsen har vi sett at omtrent 50 prosent av spesialistene var uenige i påstanden om at deres tilsettingsforhold opplevdes for utrygt til å stå kontrakten ut, mens rundt 30 prosent var enige. Her fant vi ingen nevneverdig forskjell på spesialistene som hadde sluttet og spesialistene som ikke hadde sluttet i Forsvaret. Vår anbefaling er at de som Forsvaret ønsker å ha med seg videre etter fylte 35 år, bør få tilbud om en T60-kontrakt så tidlig i karrieren som mulig. Hvis ikke står Forsvaret i fare for å miste spesialister som opplever T35 som et for utrygt tilsettingsforhold.

4.2.4 Tilpasse insentivstrukturen bedre

Forsvaret har behov for å få mest mulig effekt ut av de midlene de får tildelt. Innenfor personellområdet har Forsvaret en rekke insentiver, både monetære og ikke-monetære, for å motivere sine ansatte og for å påvirke deres adferd. For Forsvaret er det viktig at insentivstrukturen er satt sammen slik at den er målrettet og gir ønsket effekt i form av at den ivaretar både arbeidsgivers og de ansattes behov samt bidrar til best mulig operativ evne.

Lønn og tillegg utgjør den største kategorien av insentiver innenfor HR-området for Forsvaret. En større metastudie fra det sivile arbeidslivet peker på at lønn er en faktor som påvirker om personell slutter eller ikke, men at sammenhengen ikke er så sterk som mange tror (Kuvaas, 2018). Metastudien viste at andre typer insentiver og karriere- og utviklingsmuligheter er viktigere for å redusere turnover enn høyere lønn. Også denne undersøkelsen viser at andre faktorer, som karriere- og utviklingsmuligheter, er viktigere for flere enn lønn. Allikevel avdekker spørreundersøkelsen vår at relativt mange var misfornøyde med lønna sin i Forsvaret. De som jobbet i Forsvaret var mer misfornøyd med lønna enn de som hadde sluttet.

I dag får spesialistene utbetalt en bonus ved utgang av T35-kontrakten. Formålet med bonusen er å stimulere personellet til å stå ut tilsettingsperioden samt lette overgangen til en sivil karriere (Forsvaret, 2016). I dag oppnår spesialistene bonusrettigheter etter 10 år i tjeneste. I spørreundersøkelsen oppga 45 prosent av spesialistene at et mer fleksibelt uttak av bonus er en faktor som ville talt positivt i deres valg om å bli i Forsvaret. Denne undersøkelsen har vist at de fleste av spesialistene slutter etter få år i Forsvaret for å begynne på en sivil utdanning, og halvparten av spesialistene ønsket muligheten til å ta en sivil utdanning ved siden av jobben i Forsvaret, heller enn en bonus ved endte T35. Vår anbefaling er at Forsvaret evaluerer dagens bonusordning og kartlegger om ordningen virker etter intensjonen, eller om det er andre insentiver som kan gi bedre effekt.

Forsvaret har noen spesifikke utfordringer knyttet til lokalisering av tjenestesteder og tjenestens art. Dette fører til at mange spesialister velger å pendle mellom arbeidssted og bosted. For mange blir belastningen med pendling, flytting og lange fravær fra familien så store at de velger å forlate Forsvaret. Disse utfordringen bør være reflektert i Forsvarets insentivstruktur. Denne undersøkelsen understreker viktigheten av at Forsvaret har en familierpolitikk som legger til rette for en god balanse mellom jobb, familieliv og barn. Lykkes Forsvaret med å øke ståtid for spesialistene i organisasjonen, blir de en eldre gruppe som i større grad har familie og barn. Da er det rimelig å anta at insentiver knyttet til familieliv er faktorer som vil bli viktigere for denne gruppa totalt sett enn det er i dag.

4.2.5 Mer aktiv bruk av re-rekruttering

I spørreundersøkelsen har vi kartlagt at over halvparten av spesialistene som hadde sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018, var åpne for å starte en ny karriere i Forsvaret igjen på et senere tidspunkt. Forsvaret bør utnytte dette bedre og for eksempel lage et nettverk av tidligere ansatte, som de kan bruke aktivt ved utlysning av ulike typer stillinger.

4.3 Avslutning

Forsvaret har de siste årene vært gjennom store omstillingsprosesser på personellsiden, med blant annet innføringen av OMT, innføringen av allmenn verneplikt og Forsvarets utdanningsreform. Slike omstillingsprosesser kan påvirke personelletts holdning til Forsvaret både i positiv og negativ retning. Derfor er det viktig å følge med på hvordan disse endringene påvirker adferden til Forsvarets personell.

OMT introduserte spesialistkorpset i Forsvaret og skulle legge til rette for bedre rekruttering, bedre kompetanseutvikling og økt ståtid (FD, 2015). Resultatene fra spørreundersøkelsen vår viser at det er riktig av Forsvaret å ta tak i dette. Implementeringen av OMT startet i 2016 og vil foregå ut 2020. Dermed vil våre respondenter som sluttet i perioden 2016–2018, ha ulike erfaringer med den nye personellordningen. Resultatene fra spørreundersøkelsen kan derfor ikke brukes til å konkludere med hvorvidt OMT virker etter hensikten eller ikke, fordi mange av respondentene vi studerer sluttet i Forsvaret før OMT var ordentlig implementert og satt i organisasjonen. Derimot kan resultatene fungere som en temperaturmåler på organisasjonen under implementeringen og være et utgangspunkt for å studere effektene av OMT på et senere tidspunkt.

Referanser

Bergheim, Anders (2017). *Ståtid i Marinen. Hva som motiverer ansatte til å stå lengre tid om bord*. Masteroppgave, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

Bjørnstad, Jan F. (2016). *En introduksjon i statistiske metoder for offisiell statistikk*. Notat fra SSB 23/2016.

Dahl, Fredrik A., Benth, Jurate S. og Natvig, Bård (2008), *Data splitting as a countermeasure against hypothesis fishing: with a case study of predictors for low back pain*. European Journal of Epidemiology. 23:237–242.

Fauske, Maria (2019). *Sluttrater, ansiennitet og ståtid for spesialistene i Forsvaret – en grunnlagsstudie i prosjekt «Spesialisten»*. FFI-notat 19/00088.

Forsvarsdepartementet (2015). Prop. 111 LS (2014–2015) Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen).

Gustavsen, Elin (2011). *Vervede i Forsvaret*. Oslo: Institutt for forsvarsstudier.

Gustavsen, Elin og Johannessen, Stefan (2011). *Grenaderer i Hæren – motivasjon, anerkjennelse og holdninger til grenaderordningen*. Oslo: Institutt for forsvarsstudier.

Helbæk, Morten (2011). *Statistikk – kort og godt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hellum, Nina (2018). «*Faen, jeg skulle blitt grenader, vært litt Johnny enkeltmann før jeg tok det videre*». Empirisk rapport basert på sosialantropologisk metode om motivasjonsfaktorer, rekruttering, seleksjon og bibeholdelse av grenaderer og befal. FFI-rapport 18/02189.

Hæren (2012). *Grenader i Hæren – evaluering av grenaderordningen*. Bardufoss: Hærstaben. Unntatt offentlighet jf. Offl. § 14.1.

Johannessen, Stefan (2010). *Profesjonelle soldater – yrke eller midlertidig virke?* Bacheloroppgave, Høgskolen i Sør-Trøndelag.

Kristiansen, Svein-Tore (2009). *En framtid som avdelingsbefal i Hæren?* Kungl. Krigsvetenskapsakademiens Handlingar och Tidsskrift, nr. 4/2009, ss. 33–50. 129.

Lillekvelland, Tobias og Kari Røren Strand (2015). *En analyse av sluttrater og stillingsrotasjon i Forsvaret*. FFI-rapport 2014/00343.

Strand, Kari (2019). *Hva vet vi om hvorfor spesialisten slutter i Forsvaret – en litteraturstudie*. FFI-rapport 19/00386.

Vedø, Anne og Solheim, Leiv (2006). *En praktisk innføring i utvalgsplanlegging*. Notat fra SSB 2006/38.

A Metodisk grunnlag

A.1 Størrelse på utvalg, feilmarginer og konfidensintervaller

Størrelsen på utvalget i en spørreundersøkelse har betydning for utvalgsusikkerheten i resultatene. Denne usikkerheten knyttet til at vi kun spør et utvalg av populasjonen, kan uttrykkes ved hjelp av feilmarginer. I teorien kunne vi trukket ut uendelig mange utvalg fra populasjonen, og disse ville gi litt ulike resultater hver gang. Feilmarginen uttrykker hvor varierende disse resultatene ville være. I praksis betyr dette at feilmarginen viser i hvilken grad vi kan forvente at resultatene fra et utvalg faktisk representerer synspunktene i den generelle populasjonen.

Størrelsen på feilmarginen varierer med størrelsen på utvalget sammenlignet med størrelsen på populasjonen, men den varierer også med variasjonen i populasjonen og med hvor sikre vi ønsker å være på at de ekte resultatene i populasjonen befinner seg innenfor feilmarginen. I en homogen populasjon der respondentene er veldig like og/eller svarer likt, vil feilmarginen når vi trekker ut et utvalg bli mindre enn hvis populasjonen er heterogen og folk har mange ulike meninger. Dette betyr igjen at for en homogen populasjon, vil man klare seg med et mindre utvalg enn for en heterogen populasjon. I tillegg er det slik at hvis vi ønsker å være 99 prosent sikre på at populasjonens meninger ligger innenfor feilmarginen, må vi akseptere en større feilmargin enn hvis vi bare trenger å være 90 prosent sikre.

I populasjonsundersøkelser bruker vi ikke feilmarginer, da svar fra en hel populasjon gir sikre svar om populasjonen. Usikkerheten som oppstår ved frafall, må håndteres med andre metoder enn feilmarginer, som nevnt i kapittel 2.4.2

I statistikken finnes det formler som enkelt lar oss beregne hvor stor feilmargin vi må anta at det er i et utvalg, basert på størrelsen på utvalget sammenlignet med størrelsen på populasjonen, variasjonen i svarene og hvor sikre vi ønsker å være på at feilmarginen dekker de reelle svarene for populasjonen som helhet.

Det er ulike formler for å beregne feilmargin for ulike typer variabler. I vår undersøkelse har vi stort sett binære variabler (e.g. ja/nei-spørsmål) og nominale variabler (e.g. militært utdanning-snivå) der det å velge ett svaralternativ utelukker de andre svaralternativene, og der svaralternativene ikke kan ordnes i stigende rekkefølge. Når vi beregner feilmargin for en nominal variabel, behandler vi hvert svaralternativ som en binær variabel der respondentene enten har valgt dette alternativet eller ikke.

Vi har noen spørsmål som både kan anses som nominale variabler og som ordinale variabler der svaralternativene kan ordnes i rekkefølge (e.g. spørsmål med skala fra «Helt enig» til «Helt uenig»). Vi velger å anta at vi har samme feilmargin på disse variablene som på binære og nominale variabler.

Dermed er det feilmarginformelen for binære variabler som er relevant for alle spørsmålene i vår undersøkelse:

$$p \pm z_{\alpha/2} \sqrt{\frac{p(p-1)}{n}}$$

Der p er andelen som har svart positivt for en binær variabel eller som har valgt et visst svaralternativ for en nominal variabel, α er konfidensgraden og $z_{\alpha/2}$ er kvantilen for denne konfidensgraden. Nærmere forklaringer på disse verdiene finnes i bøker om grunnleggende statistikk, for eksempel Helbæk (2011).

Hvis man skal regne ut forventet feilmargin i et datasett før man har fått / sett på svarene, bruker man planverdier i formelen. For binære variabler bruker man da en konservativ «worst case-verdi» planverdi $p_0=0,5$. Ingen andre verdier av p gir større feilmargin (Vedø og Solheim, 2006; Bjørnstad, 2016).

Når man imidlertid har samlet inn data og skal beregne feilmargin etter at man har samlet inn data, vil man for binære variabler ha fasiten på hvilken andelen som svarte hva. For binære variabler vil feilmarginen da bli mindre konservativ enn forhåndsutregningen, med unntak av hvis $p=0,5$. Når man har fått svarene, kan man bruke dette til å estimere feilmargin istedenfor å bruke worst case-feilmarginen, men da må man regne ut feilmarginen for alle spørsmålene man ser på, og alle svaralternativene for nominale variabler. For å lette arbeidet for oss selv, velger vi å bruke worst case-verdi alltid i denne rapporten. Dette er også enda «tryggere» med tanke på ikke å trekke feil konklusjoner. Ved hjelp av formelen over kan vi dermed regne ut hvilken feilmargin vi har i vårt datasett, gitt en konfidensgrad på for eksempel 90, 95 og 99 prosent.

Vi fikk til sammen 1001 analyserbare svar fra de som fremdeles jobbet i Forsvaret. Av disse var 537 personer spesialister. Det betyr at utvalget vårt av spesialister og utvalget vårt av offiserer som jobbet i Forsvaret var omtrent like store. Tabell A.1 viser den konservative feilmarginen for våre to utvalg, for binære variabler, gitt en konfidensgrad på 90, 95 og 99 prosent. Dette er altså de største feilmarginene vi kan forvente (feilmarginen ved $p=0,5$), gitt vår størrelse på utvalgene.

Tabell A.1 Oversikt over feilmarginer for de ulike gruppene i spørreundersøkelsen.

Utvalg	Feilmargin 90 prosent konfidensgrad	Feilmargin 95 prosent konfidensgrad	Feilmargin 99 prosent konfidensgrad
Spesialister som fremdeles jobbet i Forsvaret 1. mai 2019	3 prosent	4 prosent	5 prosent
Offiserer som fremdeles jobbet i Forsvaret 1. mai 2019	3 prosent	4 prosent	5 prosent

Konfidensintervallet for en binær variabel finner vi ved å ta andelen som avga positivt svar og henholdsvis trekke fra og legge til feilmarginen, slik at vi får en minimumsverdi og en maksimumsverdi i konfidensintervallet. Hvis for eksempel 40 prosent har svart «Ja» på et spørsmål og feilmarginen er 5 prosent, er konfidensintervallet 35–45 prosent ved en konfidensgrad på 99 prosent, og vi kan være 99 prosent sikre på at den reelle andelen av populasjonen som mener «Ja» ligger i konfidensintervallet.

Ved 99 prosent konfidensgrad, vil det statistisk sett være slik at i 1 prosent av tilfellene ligger reell verdi for populasjonen utenfor konfidensintervallet. Det betyr at vi i 1 av 100 tilfeller vil trekke feil konklusjon ut fra datamaterialet. Dette kalles å gjøre en type I-feil. Ved en konfidensgrad på 95 prosent, vil vi i 1 av 20 tilfeller (5 prosent) trekke feil konklusjon.

Sjansen for å gjøre type I-feil øker med antall analyser og med minkende konfidensgrad. I denne rapporten har vi derfor valgt å begrense antall analyser av utvalgene, og vi har valgt å bruke 99 prosent konfidensgrad.

A.2 Hypotesefisking og andre problemer

I spørreundersøkelser som vår, med hundrevis av variabler, er det fristende å dykke ned i materialet og lete etter interessante funn. En slik «fisking» etter resultater er imidlertid svært uheldig og gjør hypotesetestingen nærmest meningsløs i en utvalgsundersøkelse (Dahl m.fl., 2008).

For det første vil et stort antall analyser som nevnt øke sjansen for at vi gjør type I-feil. For det andre risikerer vi bare å bry oss om og/eller rapportere de resultatene som viser forskjeller på grupper og «glemme» resten. I analysene av vår spørreundersøkelse, brukte vi følgende fremgangsmåte for å unngå hypotesefisking:

1. Vi tenkte ut hvilke hypoteser vi ønsket å teste så godt det lot seg gjøre, før vi åpnet dataene.
2. Vi trakk ut et lite antall svar fra dataene og testet analysene våre på disse (seks svar fra hver av de tre respondentgruppene våre). Dette utvalget ga meningsløse resultater, men vi fikk prøvd ut og ble kjent med analysene vi hadde valgt å gjøre, og fikk en følelse av om det var noe som manglet.
3. Siden vi trakk ut et svært lite antall svar til å bruke i utforskingen vår, la vi disse tilbake igjen i dataene før vi testet hypotesene våre på det komplette datasettet.
4. Vi utforsket populasjonsdataene våre så godt som helt ferdig før vi gjorde sammenligninger med utvalgsdataene på de mest relevante/viktige resultatene.
5. Vi beholdt en bevissthet rundt sannsynligheten for å gjøre type I-feil, og vi valgte å bruke en 99 prosent konfidensgrad på resultatene.

B Spørreskjemaet

Her følger spørreskjemaet i sin helhet, slik det ble sendt til de som hadde sluttet i Forsvaret. De som ikke hadde sluttet, fikk en versjon av skjemaet der formuleringene var i presens og ellers tilpasset språklig til at de ikke hadde sluttet.

q1 - Begynte i Forsvaret

Hvilket år startet du å jobbe i Forsvaret første gang (ikke medregnet førstegangstjenesten)?

- ☐ 2019
- ☐ 2018
- ☐ 2017
- ☐ 2016
- ☐ 2015
- ☐ 2014
- ☐ 2013
- ☐ 2012
- ☐ 2011
- ☐ 2010
- ☐ 2009
- ☐ 2008
- ☐ 2007
- ☐ 2006
- ☐ 2005
- ☐ 2004
- ☐ 2003
- ☐ 2002
- ☐ 2001
- ☐ 2000
- ☐ 1999
- ☐ 1998
- ☐ 1997
- ☐ 1996
- ☐ 1995
- ☐ 1994
- ☐ 1993
- ☐ 1992
- ☐ 1991
- ☐ 1990
- ☐ 1989
- ☐ 1988
- ☐ 1987
- ☐ 1986
- ☐ 1985
- ☐ 1984

-
- ☐ 1983
 - ☐ 1982
 - ☐ 1981
 - ☐ 1980
 - ☐ 1979
 - ☐ 1978
 - ☐ 1977
 - ☐ 1976
 - ☐ 1975
 - ☐ 1974
 - ☐ 1973
 - ☐ 1972
 - ☐ 1971
 - ☐ 1970
 - ☐ 1969
 - ☐ 1968
 - ☐ 1967
 - ☐ 1966
 - ☐ 1965
 - ☐ 1964
 - ☐ 1963
 - ☐ 1962
 - ☐ 1961
 - ☐ 1960

q2 - Rerekruertert

Har du tidligere sluttet i Forsvaret, og kommet tilbake?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

De som svarte «Ja» på spørsmål q2, fikk også spørsmål q2_1.

q2_1 - Sluttet i Forsvaret

Hvilket år sluttet du i Forsvaret siste gang?

- ☐ 2019
- ☐ 2018
- ☐ 2017
- ☐ 2016
- ☐ 2015
- ☐ 2014
- ☐ 2013
- ☐ 2012
- ☐ 2011
- ☐ 2010

q3 - Fødselsår

Hvilket år er du født?

- ☐ 2005
- ☐ 2004
- ☐ 2003
- ☐ 2002
- ☐ 2001
- ☐ 2000
- ☐ 1999
- ☐ 1998
- ☐ 1997
- ☐ 1996
- ☐ 1995
- ☐ 1994
- ☐ 1993
- ☐ 1992
- ☐ 1991
- ☐ 1990
- ☐ 1989
- ☐ 1988
- ☐ 1987
- ☐ 1986
- ☐ 1985
- ☐ 1984
- ☐ 1983
- ☐ 1982
- ☐ 1981
- ☐ 1980
- ☐ 1979
- ☐ 1978
- ☐ 1977
- ☐ 1976
- ☐ 1975
- ☐ 1974
- ☐ 1973
- ☐ 1972
- ☐ 1971
- ☐ 1970
- ☐ 1969
- ☐ 1968
- ☐ 1967
- ☐ 1966
- ☐ 1965

-
- ☐ 1964
 - ☐ 1963
 - ☐ 1962
 - ☐ 1961
 - ☐ 1960
 - ☐ 1959
 - ☐ 1958
 - ☐ 1957
 - ☐ 1956
 - ☐ 1955
 - ☐ 1954
 - ☐ 1953
 - ☐ 1952
 - ☐ 1951
 - ☐ 1950
 - ☐ 1949
 - ☐ 1948
 - ☐ 1947
 - ☐ 1946
 - ☐ 1945
 - ☐ 1944
 - ☐ 1943
 - ☐ 1942
 - ☐ 1941
 - ☐ 1940

q4 - Kjønn

Jeg er...

- ☐ Mann
- ☐ Kvinne

q5 - Oppvekst

Hvor har du bodd mesteparten av din oppvekst (0–18 år)?

- ☐ Østlandet
- ☐ Sørlandet
- ☐ Vestlandet
- ☐ Midt-Norge
- ☐ Nord-Norge

q6 - Fylke

I hvilket fylke er din folkeregistrerte adresse nå?

- ☐ 01 Østfold
- ☐ 02 Akershus
- ☐ 03 Oslo
- ☐ 04 Hedmark

-
-
- ☐ 05 Oppland
 - ☐ 06 Buskerud
 - ☐ 07 Vestfold
 - ☐ 08 Telemark
 - ☐ 09 Aust-Agder
 - ☐ 10 Vest-Agder
 - ☐ 11 Rogaland
 - ☐ 12 Hordaland
 - ☐ 14 Sogn og Fjordane
 - ☐ 15 Møre og Romsdal
 - ☐ 16 Trøndelag (tidl. Sør-Trøndelag)
 - ☐ 17 Trøndelag (tidl. Nord-Trøndelag)
 - ☐ 18 Nordland
 - ☐ 19 Troms Romsa
 - ☐ 20 Finnmark Finnmarku

q7 - Sivil status

Hva var din sivile status da du sluttet i Forsvaret?

- ☐ Gift/samboer
- ☐ Enslig

q8 - Barn

Da du sluttet i Forsvaret, hadde du

- ☐ Barn under 1 år
- ☐ Barn 1 til 5 år
- ☐ Barn 6 til 18 år
- ☐ Hadde ikke barn

q9 - Militære utdanning

Hva er din høyeste oppnådde nivådannende militære utdanning?

- ☐ Grunnleggende soldatutdanning (GSU)
- ☐ Grunnleggende befalsutdanning (GBU)
- ☐ Videregående befalsutdanning (VBU)
- ☐ Grunnleggende offisersutdanning (GOU)
- ☐ Videregående offisersutdanning (VOU)

q10 - Utdanning

Hva er din høyeste oppnådde sivile utdanning?

- ☐ Fullført grunnskole
- ☐ Fullført videregående skole
- ☐ Fagbrev
- ☐ Fagskole
- ☐ Bachelorgrad
- ☐ Mastergrad

☐ Doktorgrad

q11 - Deployert

Tjenestegjorde du i internasjonale operasjoner i løpet av din tid i Forsvaret?

- ☐ Ja, én gang
☐ Ja, mer enn én gang
☐ Nei

q12 - Grad

Hvilket gradsnivå hadde du da du sluttet i Forsvaret?

- ☐ OR1
☐ OR2
☐ OR3
☐ OR4
☐ OR5
☐ OR6
☐ OR7
☐ OR8
☐ OR9
☐ OF1
☐ OF2
☐ OF3
☐ OF4
☐ OF5-9
☐ Annet

q13 - Tilsettingsforhold

Hvilket tilsettingsforhold hadde du da du sluttet i Forsvaret?

- ☐ Tilsetting til 35 år (T35)
☐ Tilsetting til pensjonsalder (T60)
☐ Korttidskontrakt
☐ Annet _____

q14 - Bransje

Innenfor hvilken bransje var din siste stilling i Forsvaret?

- ☐ Operativ
☐ Teknisk
☐ Forvaltning

q15 - Forsvarsgren

Hvilken forsvarsgren tilhørte du da du sluttet i Forsvaret?

- ☐ Hæren
☐ Sjøforsvaret
☐ Luftforsvaret

q16 - DIF

Hvilken driftsenhet tilhørte du da du sluttet i Forsvaret?

- ☐ Cyberforsvaret
- ☐ Etterretningstjenesten
- ☐ Forsvarets fellestjenester
- ☐ Forsvarets høgskole
- ☐ Forsvarets logistikkorganisasjon
- ☐ Forsvarets operative hovedkvarter
- ☐ Forsvarets personell- og vernepliktsenter
- ☐ Forsvarets sanitet
- ☐ Forsvarets spesialstyrker
- ☐ Forsvarsstaben
- ☐ Heimevernet
- ☐ Hæren
- ☐ Luftforsvaret
- ☐ Sjøforsvaret
- ☐ Annet

Kun de som hadde sluttet fikk spørsmål q17 og q18.

q17 - Flyttet

Har du flyttet i forbindelse med at du sluttet i Forsvaret?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

q18 - Fylke når sluttet

I hvilket fylke var din folkeregistrerte adresse på det tidspunktet du valgte å slutte i Forsvaret?

- ☐ 01 Østfold
- ☐ 02 Akershus
- ☐ 03 Oslo
- ☐ 04 Hedmark
- ☐ 05 Oppland
- ☐ 06 Buskerud
- ☐ 07 Vestfold
- ☐ 08 Telemark
- ☐ 09 Aust-Agder
- ☐ 10 Vest-Agder
- ☐ 11 Rogaland
- ☐ 12 Hordaland
- ☐ 14 Sogn og Fjordane
- ☐ 15 Møre og Romsdal
- ☐ 16 Trøndelag (tidl. Sør-Trøndelag)

-
- ☐ 17 Trøndelag (tidl. Nord-Trøndelag)
 - ☐ 18 Nordland
 - ☐ 19 Troms Romsa
 - ☐ 20 Finnmark Finnmarku

q19 - Fylke tjenestested

I hvilket fylke ligger ditt siste tjenestested?

- ☐ 01 Østfold
- ☐ 02 Akershus
- ☐ 03 Oslo
- ☐ 04 Hedmark
- ☐ 05 Oppland
- ☐ 06 Buskerud
- ☐ 07 Vestfold
- ☐ 08 Telemark
- ☐ 09 Aust-Agder
- ☐ 10 Vest-Agder
- ☐ 11 Rogaland
- ☐ 12 Hordaland
- ☐ 14 Sogn og Fjordane
- ☐ 15 Møre og Romsdal
- ☐ 16 Trøndelag (tidl. Sør-Trøndelag)
- ☐ 17 Trøndelag (tidl. Nord-Trøndelag)
- ☐ 18 Nordland
- ☐ 19 Troms Romsa
- ☐ 20 Finnmark Finnmarku
- ☐ Utlandet

q20 - Ukependler

Var du ukependler i din siste jobb i Forsvaret?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

q21 - Reisevei i Forsvaret

Hvor lang reisevei hadde du mellom hjemmet ditt og din siste jobb i Forsvaret?

- ☐ Mindre enn 5 km
- ☐ 5–30 km
- ☐ 31–200 km
- ☐ Over 200 km

Kun de som hadde sluttet fikk spørsmål q22.

q22 - Reisevei etter sluttet

Hvor lang reisevei har du mellom hjemmet ditt og jobben din nå?

- ☐ Mindre enn 5 km
- ☐ 5–30 km
- ☐ 31–200 km
- ☐ Over 200 km

q23 - Fremkomstmiddel

Hva var ditt primære fremkomstmiddel mellom hjemmet ditt og jobben din i din siste stilling i Forsvaret?

- ☐ Gå/sykle
- ☐ Bil/motorsykel
- ☐ Tog
- ☐ Buss
- ☐ Fly
- ☐ Båt
- ☐ Annet _____

q24 - Reisetid i Forsvaret

Når du reiste mellom hjemmet og jobben i din siste stilling i Forsvaret, ved hjelp av ditt primære fremkomstmiddel, hva var din reisetid?

- ☐ Under 30 minutter
- ☐ 30 til 59 minutter (halv til én time)
- ☐ 60 til 119 minutter (én til to timer)
- ☐ 120 til 179 minutter (to til tre timer)
- ☐ Mer enn 180 minutter (tre timer)

Kun de som hadde sluttet fikk spørsmål q25.

q25 - Reisetid når sluttet

Hvor lang reisetid har du mellom hjemmet og jobben din nå?

- ☐ Under 30 minutter
- ☐ 30 til 59 minutter (halv til én time)
- ☐ 60 til 119 minutter (én til to timer)
- ☐ 120 til 179 minutter (to til tre timer)
- ☐ Mer enn 180 minutter (tre timer)

q26 - Fravær hjemmeifra når i Forsvaret

Hvor mange netter i en normal måned var du borte fra hjemmet grunnet din arbeidssituasjon i din siste jobb i Forsvaret?

-
- ☐ 0 netter
 - ☐ 1–5 netter
 - ☐ 6–10 netter
 - ☐ Mer enn 10 netter

q27 - Aktiv jobbsøker

Lette du aktivt etter jobber utenfor Forsvaret mens du fremdeles jobbet i Forsvaret?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

Kun de som hadde sluttet fikk spørsmål q28 og q29.

q28 - Gikk_til_da_sluttet

Hva gikk du til da du sluttet i Forsvaret?

- ☐ Utdanning
- ☐ Jobb
- ☐ Arbeidsledig
- ☐ Annet _____

q29 - Bransje

Hvilken bransje jobber du i nå?

- ☐ Jordbruk, skogbruk og fiske
- ☐ Bergverksdrift og utvinning
- ☐ Industri
- ☐ Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning
- ☐ Vann, avløp, renovasjon
- ☐ Bygge- og anleggsvirksomhet
- ☐ Varehandel, reparasjon av motorvogner
- ☐ Transport og lagring
- ☐ Overnattings- og serveringsvirksomhet
- ☐ Informasjon og kommunikasjon
- ☐ Finansierings- og forsikringsvirksomhet
- ☐ Omsetning og drift av fast eiendom
- ☐ Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting
- ☐ Forretningsmessig tjenesteyting
- ☐ Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning
- ☐ Undervisning
- ☐ Helse- og sosialtjenester
- ☐ Kultur, underholdning og fritid
- ☐ Annen tjenesteyting

Kun de som jobbet i Forsvaret fikk spørsmål q30.

q30 - Vurderer å slutte

Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene av andre årsaker enn naturlig avgang

- ☐ Helt enig
- ☐ Litt enig
- ☐ Hverken enig eller uenig
- ☐ Litt uenig
- ☐ Helt uenig
- ☐ Ikke relevant

Kun de som hadde sluttet fikk spørsmål q31–q38.

q31 - Tenketid slutte

Hvor lenge vurderte du å slutte i Forsvaret før du gjorde det?

- ☐ Visste fra jeg begynte i Forsvaret at jeg ikke skulle bli der noe særlig lenger enn jeg ble
- ☐ Mer enn 1 år
- ☐ Mindre enn 1 år
- ☐ Mindre enn 3 måneder
- ☐ Jeg fikk tilbud om å søke en annen jobb / ble headhuntet uten at jeg selv hadde tenkt på å slutte i Forsvaret

q32 - Slutfaktorer

Hvilken av følgende faktorer var mest avgjørende for at du sluttet i Forsvaret?

- ☐ Karrieremulighetene i Forsvaret
- ☐ Arbeidsoppgavene og arbeidsbelastningen i Forsvaret
- ☐ Balansen mellom jobb og fritid
- ☐ Det sivile jobbmarkedet
- ☐ Annet _____

q33 - Karrieremuligheter

Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret

	Helt enig	Litt enig	Hverken enig eller uenig	Litt uenig	Helt uenig	Ikke relevant
Jeg valgte feil karrierevei i Forsvaret fra starten av	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Helt enig	Litt enig	Hverken enig eller uenig	Litt uenig	Helt uenig	Ikke relevant
Jeg manglet en langsiktig plan for karrieren min i Forsvaret	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg opplevde at tilsettingsforholdet mitt var for usikkert til å stå kontrakten ut	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg ønsket mer ansvar / lederstilling	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg fikk ikke brukt kompetansen min	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det var for dårlig mulighet til kompetansebygging	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det var for dårlig mulighet til opprykk (høyere grad)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det var for dårlig mulighet til å ta formell/sivil utdanning ved siden av jobben	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg var misfornøyd med lønnen min	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q34 - Arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning

Ta stilling til følgende påstander om dine tidligere arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning da du var i Forsvaret

	Helt enig	Litt enig	Hverken enig eller uenig	Litt uenig	Helt uenig	Ikke relevant
Jeg syntes ikke arbeidsoppgavene i min stilling var interessante nok	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg opplevde at arbeidsbelastningen var for stor	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg ønsket nye utfordringer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg fikk ikke anerkjennelse for jobben jeg gjorde	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Helt enig	Litt enig	Hverken enig eller uenig	Litt uenig	Helt uenig	Ikke relevant
Jeg ønsket meg mer forutsigbarhet i hverdagen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg var misfornøyd med arbeidsmiljøet der jeg jobbet	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q35 - Reising, familie og fritid

Ta stilling til følgende påstander knyttet til hvordan du opplevde balansen mellom jobben din i Forsvaret og din fritid

	Helt enig	Litt enig	Hverken enig eller uenig	Litt uenig	Helt uenig	Ikke relevant
Jeg fikk for lite tid med familien	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg hadde for lang reisevei mellom hjem og jobb	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg ønsket å flytte nærmere et sted jeg har mer tilknytning til	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vi som familie ønsket å flytte nærmere et sted vi har mer tilknytning til	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg syntes det var vanskelig å skape en meningsfylt fritid på det stedet hvor jeg tjenestegjorde	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Familien min fant seg ikke til rette på det stedet hvor jeg tjenestegjorde	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det var vanskelig for partner/ektefelle å få jobb i nærheten av tjenestestedet mitt	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q36 - Det sivile jobbmarkedet

Ta stilling til følgende påstander angående ditt valg om å forlate Forsvaret

	Helt enig	Litt enig	Hverken enig eller uenig	Litt uenig	Helt uenig	Ikke relevant
Jeg visste helt fra jeg startet i Forsvaret at jeg ikke skulle være der noe særlig lenger enn jeg ble	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg ønsket å ta en sivil utdanning	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg følte meg generelt ferdig med / var lei av Forsvaret	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg fikk en annen jobb som rett og slett fristet mer	☐	☐	☐	☐	☐	☐

q37 - Fortsette i Forsvaret

Ville følgende endringer gjort at du fortsatte i Forsvaret?

	Sannsynligvis	Sannsynligvis ikke	Ikke relevant
Bedre lønn	☐	☐	☐
Kortere reisevei mellom hjem og jobb	☐	☐	☐
Bedre arbeidsmiljø	☐	☐	☐
Andre arbeidsoppgaver	☐	☐	☐
Lavere arbeidsbelastning	☐	☐	☐
Lettere å få opprykk (høyere grad)	☐	☐	☐
Bedre mulighet til kompetansebygging	☐	☐	☐
Lettere å ta formell/sivil utdanning ved siden av jobben	☐	☐	☐
Lettere å ta fagbrev i Forsvaret	☐	☐	☐
Mer ansvar / lederstilling	☐	☐	☐
Mer stabil arbeidssituasjon / mer forutsigbarhet i hverdagen	☐	☐	☐

	Sannsynligvis	Sannsynligvis ikke	Ikke relevant
Mer anerkjennelse og tilbakemeldinger knyttet til jobben jeg gjorde	☐	☐	☐
Mer langsiktig plan for karrieren min i Forsvaret	☐	☐	☐
Bedre karriereveiledning	☐	☐	☐
Tilsetting til pensjonsalder (T60)	☐	☐	☐
Bedre mulighet til å bruke kompetansen jeg besitter	☐	☐	☐
Turnusordning	☐	☐	☐
Bedre betingelser for pendlere	☐	☐	☐
Mer fleksibelt uttak av bonus (T35)	☐	☐	☐
Mer medbestemmelse i arbeidet	☐	☐	☐
Mer anerkjennelse for å være spesialist i Forsvaret / Mer anerkjennelse for å være offiser i Forsvaret	☐	☐	☐
Bedre muligheter til å bli en fagspesialist	☐	☐	☐
Mer tid med familien	☐	☐	☐
Lettere å skape en meningsfylt fritid	☐	☐	☐
Lettere for partner/ektefelle å få jobb i nærheten av tjenestestedet	☐	☐	☐
Annet	☐	☐	☐

q38 - Fordeler med sivil jobb

Hva er de største fordelene med jobben du har nå, sammenlignet med jobben du hadde i Forsvaret?

Velg opptil 3 stk.

- ☐ Bedre lønn
- ☐ Kortere reisevei mellom hjem og jobb
- ☐ Bedre mulighet til kompetansebygging
- ☐ Mer ansvar / lederstilling
- ☐ Bedre arbeidsmiljø
- ☐ Mer spennende arbeidsoppgaver
- ☐ Mer forutsigbar arbeidssituasjon

- ☐ Lavere arbeidsbelastning
- ☐ Permanente tilsettingsvilkår (tilsatt til pensjonsalder)
- ☐ Mer anerkjennelse og tilbakemeldinger knyttet til jobben jeg gjør
- ☐ Kan ha en mer langsiktig plan for karrieren min
- ☐ Bedre mulighet til å bruke kompetansen jeg besitter
- ☐ Mer medbestemmelse i arbeidet
- ☐ Mer tid sammen med familien
- ☐ Lettere å skape en meningsfylt fritid
- ☐ Annet _____

q39 - Faktorer for jobbmuligheter

Hvordan vil du rangere følgende faktorer i Forsvaret sammenlignet med jobbmuligheter i det sivile generelt?

	Bedre i Forsvaret	Dårligere i Forsvaret	Vet ikke
Mulighet for god lønn	☐	☐	☐
Mulighet for å få stillinger med ansvar / lederstilling	☐	☐	☐
Mulighet for å ha en langsiktig plan for karrieren	☐	☐	☐
Mulighet til å bruke kompetansen jeg besitter	☐	☐	☐
Mulighet for nok tid sammen med familien	☐	☐	☐
Mulighet for å ha en meningsfylt fritid	☐	☐	☐

q40 - Påstander

I hvilken grad er du enig i følgende påstander

	Helt enig	Litt enig	Hverken enig eller uenig	Litt uenig	Helt uenig	Ikke relevant
Forsvaret framstod som opptatt av kontinuerlig utvikling av sine medarbeideres ferdigheter og evner.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Helt enig	Litt enig	Hverken enig eller uenig	Litt uenig	Helt uenig	Ikke relevant
Jeg var godt informert om hvilke karrieremuligheter som fantes for meg i Forsvaret.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg ville heller hatt et tilbud om å ta en utdanning ved siden av jobben enn en bonus ved endte T35.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Min erfaring fra Forsvaret ga meg gode muligheter for å få jobb i det sivile.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Et fagbrev fra Forsvaret ville økt mine sjanser for å få jobb i det sivile.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fra jeg startet i Forsvaret hadde jeg en plan om en sivil utdanning.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg opplevde at innføringen av Ordning for militært tilsatte (OMT) økte mine muligheter for en horisontal karriere som spesialist i Forsvaret.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg opplevde at spesialister og offiserer er to likestilte karriereveier.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Kun de som hadde sluttet fikk spørsmål q41.

q41 - Begynne igjen

Kunne du tenke deg å begynne i Forsvaret igjen?

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Vet ikke

q0 - Deltagelse

- ☐ Jeg samtykker til at Forsvarets forskningsinstitutt benytter mine svar til forskningsformål.
- ☐ Jeg samtykker ikke til at Forsvarets forskningsinstitutt benytter mine svar til forskningsformål.

C Tabeller og figurer

I dette vedlegget finner du tabeller og figurer som vi baserer resultatene i rapporten på. Rekkefølgen er bestemt etter hvor i rapporten de brukes, slik at nummereringen virker litt tilfeldig i dette vedlegget.

Tabell C.1 Spesialistenes svar på spørsmål 7, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q7: Hva var din sivile status da du sluttet i Forsvaret?	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Gift/samboer	302	300	56 %	50 %
Enslig	235	305	44 %	50 %
Total	537	605	100 %	100 %

Tabell C.2 Spesialistenes svar på spørsmål 8, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q8: Da du sluttet i Forsvaret, hadde du...	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Barn under 1 år	22	23	4 %	4 %
Barn 1 til 5 år	99	72	17 %	12 %
Barn 6 til 18 år	125	28	22 %	5 %
Har ikke barn	321	497	57 %	80 %
Total	567	620	100 %	100 %

Tabell C.3 Spesialistenes svar på spørsmål 4, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q4: Jeg er...	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Mann	452	517	84 %	86 %
Kvinne	84	87	16 %	14 %
Total	536	604	100 %	100 %

Tabell C.4 Spesialistene som hadde sluttet sine svar på spørsmål 21, fordelt på kjønn.

Q21: Hvor lang reisevei hadde du mellom hjemmet ditt og din siste jobb i Forsvaret?	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne
0–30 km	230	60	45 %	70 %
31–200 km	115	13	23 %	15 %
Over 200 km	163	13	32 %	15 %
Total	508	86	100 %	100 %

Tabell C.5 Spesialistene som hadde sluttet sine svar på spørsmål 22, fordelt på kjønn.

Q22: Hvor lang reisevei har du mellom hjemmet ditt og jobben din nå?	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne
0–30 km	443	80	88 %	94 %
31–200 km	40	1	8 %	1 %
Over 200 km	21	4	4 %	5 %
Total	504	85	100 %	100 %

Tabell C.6 Spesialistenes svar på spørsmål 33.1, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q33.1 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: Jeg valgte feil karrierevei i Forsvaret fra starten av	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	10	15	3 %	3 %
Litt enig	31	65	11 %	11 %
Hverken enig eller uenig	32	64	11 %	11 %
Litt uenig	44	80	15 %	14 %
Helt uenig	154	325	53 %	56 %
Ikke relevant	22	31	8 %	5 %
Total	293	580	100 %	100 %

Tabell C.7 Spesialistenes svar på spørsmål 33.2, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q33.2 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: Jeg manglet en langsiktig plan for karrieren min i Forsvaret	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	109	136	37 %	23 %
Litt enig	97	164	33 %	28 %
Hverken enig eller uenig	28	64	10 %	11 %
Litt uenig	24	96	8 %	17 %
Helt uenig	27	95	9 %	16 %
Ikke relevant	9	26	3 %	4 %
Total	294	581	100 %	100 %

Tabell C.8 Spesialistenes svar på spørsmål 33.3, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q33.3 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: <i>Jeg opplevde at tilsettingsforholdet mitt var for usikkert til å stå kontrakten ut</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	28	83	10 %	14 %
Litt enig	44	78	15 %	13 %
Hverken enig eller uenig	43	75	15 %	13 %
Litt uenig	42	72	14 %	12 %
Helt uenig	108	224	37 %	39 %
Ikke relevant	28	49	10 %	8 %
Total	293	581	100 %	100 %

Tabell C.9 Spesialistenes svar på spørsmål 33.4, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q33.4 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: <i>Jeg ønsket mer ansvar / lederstilling</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	49	102	17 %	18 %
Litt enig	82	130	28 %	22 %
Hverken enig eller uenig	74	145	25 %	25 %
Litt uenig	31	67	11 %	12 %
Helt uenig	45	105	15 %	18 %
Ikke relevant	12	32	4 %	6 %
Total	293	581	100 %	100 %

Tabell C.10 Spesialistenes svar på spørsmål 33.5, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q33.5 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: <i>Jeg fikk ikke brukt kompetansen min</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	50	96	17 %	17 %
Litt enig	73	133	25 %	23 %
Hverken enig eller uenig	38	57	13 %	10 %
Litt uenig	53	108	18 %	19 %
Helt uenig	74	173	25 %	30 %
Ikke relevant	5	14	2 %	2 %
Total	293	581	100 %	100 %

Tabell C.11 Spesialistenes svar på spørsmål 33.6, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q33.6 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: <i>Det var for dårlig mulighet til kompetansebygging</i>	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	75	131	26 %	23 %
Litt enig	112	182	38 %	31 %
Hverken enig eller uenig	49	80	17 %	14 %
Litt uenig	35	97	12 %	17 %
Helt uenig	19	82	6 %	14 %
Ikke relevant	3	8	1 %	1 %
Total	293	580	100 %	100 %

Tabell C.12 Spesialistenes svar på spørsmål 33.7, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q33.7 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: <i>Det var for dårlig mulighet til opprykk (høyere grad)</i>	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	111	139	38 %	24 %
Litt enig	82	175	28 %	30 %
Hverken enig eller uenig	43	96	15 %	17 %
Litt uenig	29	74	10 %	13 %
Helt uenig	11	68	4 %	12 %
Ikke relevant	17	29	6 %	5 %
Total	293	581	100 %	100 %

Tabell C.13 Spesialistenes svar på spørsmål 33.8, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q33.8 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: <i>Det var for dårlig mulighet til å ta formell/sivil utdanning ved siden av jobben</i>	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	86	168	30 %	29 %
Litt enig	68	159	23 %	27 %
Hverken enig eller uenig	51	114	18 %	20 %
Litt uenig	37	51	13 %	9 %
Helt uenig	33	56	11 %	10 %
Ikke relevant	15	33	5 %	6 %
Total	290	581	100 %	100 %

Tabell C.14 Spesialistenes svar på spørsmål 33.9, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q33.9 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: Jeg var misfornøyd med lønnen min	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	110	136	37 %	23 %
Litt enig	93	159	32 %	27 %
Hverken enig eller uenig	43	94	15 %	16 %
Litt uenig	24	79	8 %	14 %
Helt uenig	16	96	5 %	17 %
Ikke relevant	8	17	3 %	3 %
Total	294	581	100 %	100 %

Tabell C.15 Spesialistenes svar på spørsmål 34.1, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q34.1 Ta stilling til følgende påstander om dine arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning i Forsvaret: Jeg syntes ikke arbeidsoppgavene i min stilling var interessante nok	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	39	64	13 %	11 %
Litt enig	73	138	25 %	24 %
Hverken enig eller uenig	41	67	14 %	12 %
Litt uenig	60	126	21 %	22 %
Helt uenig	77	174	26 %	30 %
Ikke relevant	2	10	1 %	2 %
Total	292	579	100 %	100 %

Tabell C.16 Spesialistenes svar på spørsmål 34.2, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q34.2 Ta stilling til følgende påstander om dine arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning i Forsvaret: Jeg opplevde at arbeidsbelastningen var for stor	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	57	57	20 %	10 %
Litt enig	89	175	30 %	30 %
Hverken enig eller uenig	61	86	21 %	15 %
Litt uenig	49	126	17 %	22 %
Helt uenig	33	124	11 %	21 %
Ikke relevant	3	10	1 %	2 %
Total	292	578	100 %	100 %

Tabell C.17 Spesialistenes svar på spørsmål 34.3, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q34.3 Ta stilling til følgende påstander om dine arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning i Forsvaret: <i>Jeg ønsket nye utfordringer</i>	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	78	217	27 %	37 %
Litt enig	118	206	40 %	36 %
Hverken enig eller uenig	53	65	18 %	11 %
Litt uenig	23	46	8 %	8 %
Helt uenig	16	32	5 %	6 %
Ikke relevant	4	13	1 %	2 %
Total	292	579	100 %	100 %

Tabell C.18 Spesialistenes svar på spørsmål 34.4, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q34.4 Ta stilling til følgende påstander om dine arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning i Forsvaret: <i>Jeg fikk ikke anerkjennelse for jobben jeg gjorde</i>	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	47	101	16 %	17 %
Litt enig	72	126	25 %	22 %
Hverken enig eller uenig	63	90	22 %	16 %
Litt uenig	59	110	20 %	19 %
Helt uenig	46	145	16 %	25 %
Ikke relevant	6	6	2 %	1 %
Total	293	578	100 %	100 %

Tabell C.19 Spesialistenes svar på spørsmål 34.5, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q34.5 Ta stilling til følgende påstander om dine arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning i Forsvaret: <i>Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere</i>	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	49	146	17 %	25 %
Litt enig	74	129	25 %	22 %
Hverken enig eller uenig	43	54	15 %	9 %
Litt uenig	42	85	14 %	15 %
Helt uenig	82	157	28 %	27 %
Ikke relevant	1	8	0 %	1 %
Total	291	579	100 %	100 %

Tabell C.20 Spesialistenes svar på spørsmål 34.6, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q34.6 Ta stilling til følgende påstander om dine arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning i Forsvaret: <i>Jeg ønsket meg mer forutsigbarhet i hverdagen</i>	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	67	102	23 %	18 %
Litt enig	81	144	28 %	25 %
Hverken enig eller uenig	72	112	25 %	19 %
Litt uenig	42	85	14 %	15 %
Helt uenig	23	117	8 %	20 %
Ikke relevant	8	19	3 %	3 %
Total	293	579	100 %	100 %

Tabell C.21 Spesialistenes svar på spørsmål 34.7, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q34.7 Ta stilling til følgende påstander om dine arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning i Forsvaret: <i>Jeg var misfornøyd med arbeidsmiljøet der jeg jobbet</i>	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	14	37	5 %	6 %
Litt enig	35	89	12 %	15 %
Hverken enig eller uenig	40	45	14 %	8 %
Litt uenig	63	88	22 %	15 %
Helt uenig	138	313	47 %	54 %
Ikke relevant	3	7	1 %	1 %
Total	293	579	100 %	100 %

Tabell C.22 Spesialistenes svar på spørsmål 35.1, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q35.1 Ta stilling til følgende påstander knyttet til hvordan du opplevde balansen mellom jobben din i Forsvaret og din fritid: <i>Jeg fikk for lite tid med familien</i>	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	76	136	26 %	24 %
Litt enig	85	160	29 %	28 %
Hverken enig eller uenig	41	75	14 %	13 %
Litt uenig	27	62	9 %	11 %
Helt uenig	32	71	11 %	12 %
Ikke relevant	31	72	11 %	13 %
Total	292	576	100 %	100 %

Tabell C.23 Spesialistenes svar på spørsmål 35.2, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q35.2 Ta stilling til følgende påstander knyttet til hvordan du opplevde balansen mellom jobben din i Forsvaret og din fritid: <i>Jeg hadde for lang reisevei mellom hjem og jobb</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	63	145	22 %	25 %
Litt enig	33	78	11 %	14 %
Hverken enig eller uenig	39	60	13 %	10 %
Litt uenig	20	36	7 %	6 %
Helt uenig	123	208	42 %	36 %
Ikke relevant	14	49	5 %	9 %
Total	292	576	100 %	100 %

Tabell C.24 Spesialistenes svar på spørsmål 35.3, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q35.3 Ta stilling til følgende påstander knyttet til hvordan du opplevde balansen mellom jobben din i Forsvaret og din fritid: <i>Jeg ønsket å flytte nærmere et sted jeg har mer tilknytning til</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	69	156	24 %	27 %
Litt enig	63	141	22 %	24 %
Hverken enig eller uenig	36	61	12 %	11 %
Litt uenig	17	25	6 %	4 %
Helt uenig	75	118	26 %	20 %
Ikke relevant	31	75	11 %	13 %
Total	291	576	100 %	100 %

Tabell C.25 Spesialistenes svar på spørsmål 35.4, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q35.4 Ta stilling til følgende påstander knyttet til hvordan du opplevde balansen mellom jobben din i Forsvaret og din fritid: <i>Vi som familie ønsket å flytte nærmere et sted vi har mer tilknytning til</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	26	57	9 %	10 %
Litt enig	34	42	12 %	7 %
Hverken enig eller uenig	18	49	6 %	9 %
Litt uenig	12	15	4 %	3 %
Helt uenig	65	92	22 %	16 %
Ikke relevant	136	321	47 %	56 %
Total	291	576	100 %	100 %

Tabell C.26 Spesialistenes svar på spørsmål 35.5, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q35.5 Ta stilling til følgende påstander knyttet til hvordan du opplevde balansen mellom jobben din i Forsvaret og din fritid: <i>Jeg syntes det var vanskelig å skape en meningsfylt fritid på det stedet hvor jeg tjenestegjorde</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	56	135	19 %	23 %
Litt enig	65	176	22 %	31 %
Hverken enig eller uenig	26	53	9 %	9 %
Litt uenig	24	69	8 %	12 %
Helt uenig	88	110	30 %	19 %
Ikke relevant	33	33	11 %	6 %
Total	292	576	100 %	100 %

Tabell C.27 Spesialistenes svar på spørsmål 35.6, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q35.6 Ta stilling til følgende påstander knyttet til hvordan du opplevde balansen mellom jobben din i Forsvaret og din fritid: <i>Familien min fant seg ikke til rette på det stedet hvor jeg tjenestegjorde</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	14	30	5 %	5 %
Litt enig	13	31	4 %	5 %
Hverken enig eller uenig	20	37	7 %	6 %
Litt uenig	9	16	3 %	3 %
Helt uenig	75	78	26 %	14 %
Ikke relevant	161	384	55 %	67 %
Total	292	576	100 %	100 %

Tabell C.28 Spesialistenes svar på spørsmål 35.7, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q35.7 Ta stilling til følgende påstander knyttet til hvordan du opplevde balansen mellom jobben din i Forsvaret og din fritid: <i>Det var vanskelig for partner/ektefelle å få jobb i nærheten av tjenestestedet mitt</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	32	43	11 %	7 %
Litt enig	16	35	5 %	6 %
Hverken enig eller uenig	13	34	4 %	6 %
Litt uenig	12	9	4 %	2 %
Helt uenig	76	84	26 %	15 %
Ikke relevant	143	370	49 %	64 %
Total	292	575	100 %	100 %

Tabell C.29 Spesialistenes svar på spørsmål 36.1, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q36.1 Ta stilling til følgende påstander angående ditt valg om å forlate Forsvaret: <i>Jeg visste helt fra jeg startet i Forsvaret at jeg ikke skulle være der noe særlig lenger enn jeg ble</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	11	38	4 %	7 %
Litt enig	38	87	13 %	15 %
Hverken enig eller uenig	49	85	17 %	15 %
Litt uenig	52	102	18 %	18 %
Helt uenig	129	251	44 %	44 %
Ikke relevant	11	11	4 %	2 %
Total	290	574	100 %	100 %

Tabell C.30 Spesialistenes svar på spørsmål 36.2, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q36.2 Ta stilling til følgende påstander angående ditt valg om å forlate Forsvaret: <i>Jeg ønsket å ta en sivil utdanning</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	103	246	36 %	43 %
Litt enig	79	128	27 %	22 %
Hverken enig eller uenig	38	49	13 %	9 %
Litt uenig	17	31	6 %	5 %
Helt uenig	30	75	10 %	13 %
Ikke relevant	23	44	8 %	8 %
Total	290	573	100 %	100 %

Tabell C.31 Spesialistenes svar på spørsmål 36.3, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q36.3 Ta stilling til følgende påstander angående ditt valg om å forlate Forsvaret: <i>Jeg følte meg generelt ferdig med / er lei av Forsvaret</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	31	132	11 %	23 %
Litt enig	95	160	33 %	28 %
Hverken enig eller uenig	61	63	21 %	11 %
Litt uenig	51	91	18 %	16 %
Helt uenig	49	123	17 %	21 %
Ikke relevant	3	6	1 %	1 %
Total	290	575	100 %	100 %

Tabell C.32 Spesialistenes svar på spørsmål 36.5, fordelt på de som hadde sluttet og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q36.4 Ta stilling til følgende påstander angående ditt valg om å forlate Forsvaret: <i>Jeg fikk en annen jobb som rett og slett fristet mer</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	12	95	4 %	17 %
Litt enig	18	74	6 %	13 %
Hverken enig eller uenig	37	56	13 %	10 %
Litt uenig	16	30	6 %	5 %
Helt uenig	86	131	30 %	23 %
Ikke relevant	120	188	42 %	33 %
Total	289	574	100 %	100 %

Tabell C.33 Respondentene som hadde sluttet i Forsvaret sine svar på spørsmål 36.4, fordelt på spesialist/offiser.

Q36.4 Ta stilling til følgende påstander angående ditt valg om å forlate Forsvaret: <i>Jeg fikk en annen jobb som rett og slett fristet mer</i>				
	Spesialister	Offiserer	Spesialister	Offiserer
Helt enig	95	66	17 %	35 %
Litt enig	74	37	13 %	20 %
Hverken enig eller uenig	56	18	10 %	10 %
Litt uenig	30	17	5 %	9 %
Helt uenig	131	33	23 %	18 %
Ikke relevant	188	15	33 %	8 %
Total	574	186	100 %	100 %

Tabell C.34 Respondentene som hadde sluttet i Forsvaret sine svar på spørsmål 33.8, fordelt på spesialist/offiser.

Q33.8 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: <i>Det var for dårlig mulighet til å ta formell/sivil utdanning ved siden av jobben</i>				
	Spesialister	Offiserer	Spesialister	Offiserer
Helt enig	168	25	29 %	13 %
Litt enig	159	25	27 %	13 %
Hverken enig eller uenig	114	31	20 %	17 %
Litt uenig	51	30	9 %	16 %
Helt uenig	56	66	10 %	35 %
Ikke relevant	33	10	6 %	5 %
Total	581	187	100 %	100 %

Tabell C.35 Respondentene som hadde sluttet i Forsvaret sine svar på spørsmål 33.7, fordelt på spesialist/offiser.

Q33.7 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: <i>Det var for dårlig mulighet til opprykk (høyere grad)</i>				
	Spesialister	Offiserer	Spesialister	Offiserer
Helt enig	139	26	24 %	14 %
Litt enig	175	48	30 %	26 %
Hverken enig eller uenig	96	31	17 %	17 %
Litt uenig	74	26	13 %	14 %
Helt uenig	68	49	12 %	26 %
Ikke relevant	29	7	5 %	4 %
Total	581	187	100 %	100 %

Tabell C.36 Respondentene som hadde sluttet i Forsvaret sine svar på spørsmål 33.6, fordelt på spesialist/offiser.

Q33.6 Ta stilling til følgende påstander angående karrieremulighetene du hadde i Forsvaret: <i>Det var for dårlig mulighet til kompetansebygging</i>				
	Spesialister	Offiserer	Spesialister	Offiserer
Helt enig	131	26	23 %	14 %
Litt enig	182	41	31 %	22 %
Hverken enig eller uenig	80	25	14 %	13 %
Litt uenig	97	40	17 %	21 %
Helt uenig	82	51	14 %	27 %
Ikke relevant	8	4	1 %	2 %
Total	580	187	100 %	100 %

Tabell C.37 Spesialistenes svar på spørsmål 40.8, fordelt på de som hadde sluttet i Forsvaret og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q40.4 I hvilken grad er du enig i følgende påstander: <i>Min erfaring fra Forsvaret gir/ga meg gode muligheter for å få jobb i det sivile</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	182	94	33 %	51 %
Litt enig	162	59	29 %	32 %
Hverken enig eller uenig	83	9	15 %	5 %
Litt uenig	51	4	9 %	2 %
Helt uenig	64	11	11 %	6 %
Ikke relevant	15	6	3 %	3 %
Total	557	183	100 %	100 %

Tabell C.38 Spesialistene som hadde sluttet i Forsvaret sine svar på spørsmål 35.2, fordelt på de som hadde kort og lang reisevei mellom hjemmet og jobben i Forsvaret.

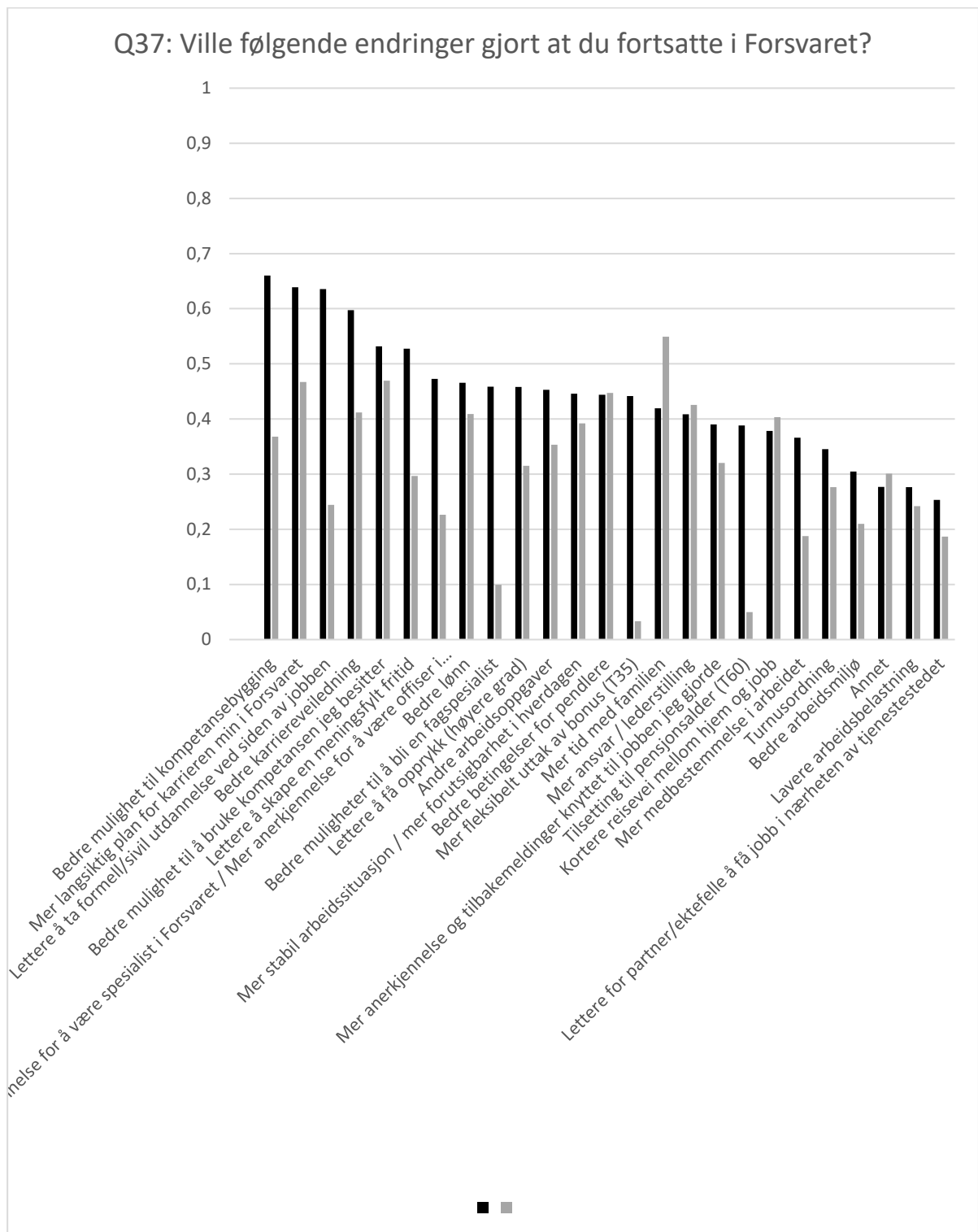
V35.2 Ta stilling til følgende påstander knyttet til hvordan du opplevde balansen mellom jobben din i Forsvaret og din fritid: <i>Jeg hadde for lang reisevei mellom hjem og jobb</i>				
	Reisevei ≤ 30 km	Reisevei > 30 km	Reisevei ≤ 30 km	Reisevei > 30 km
Enig	23	200	9 %	73 %
Hverken enig eller uenig	28	32	11 %	12 %
Uenig	202	42	80 %	15 %
Total	291	305	100 %	100 %

Tabell C.39 Spesialistenes svar på spørsmål 40.8, fordelt på de som hadde sluttet i Forsvaret og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

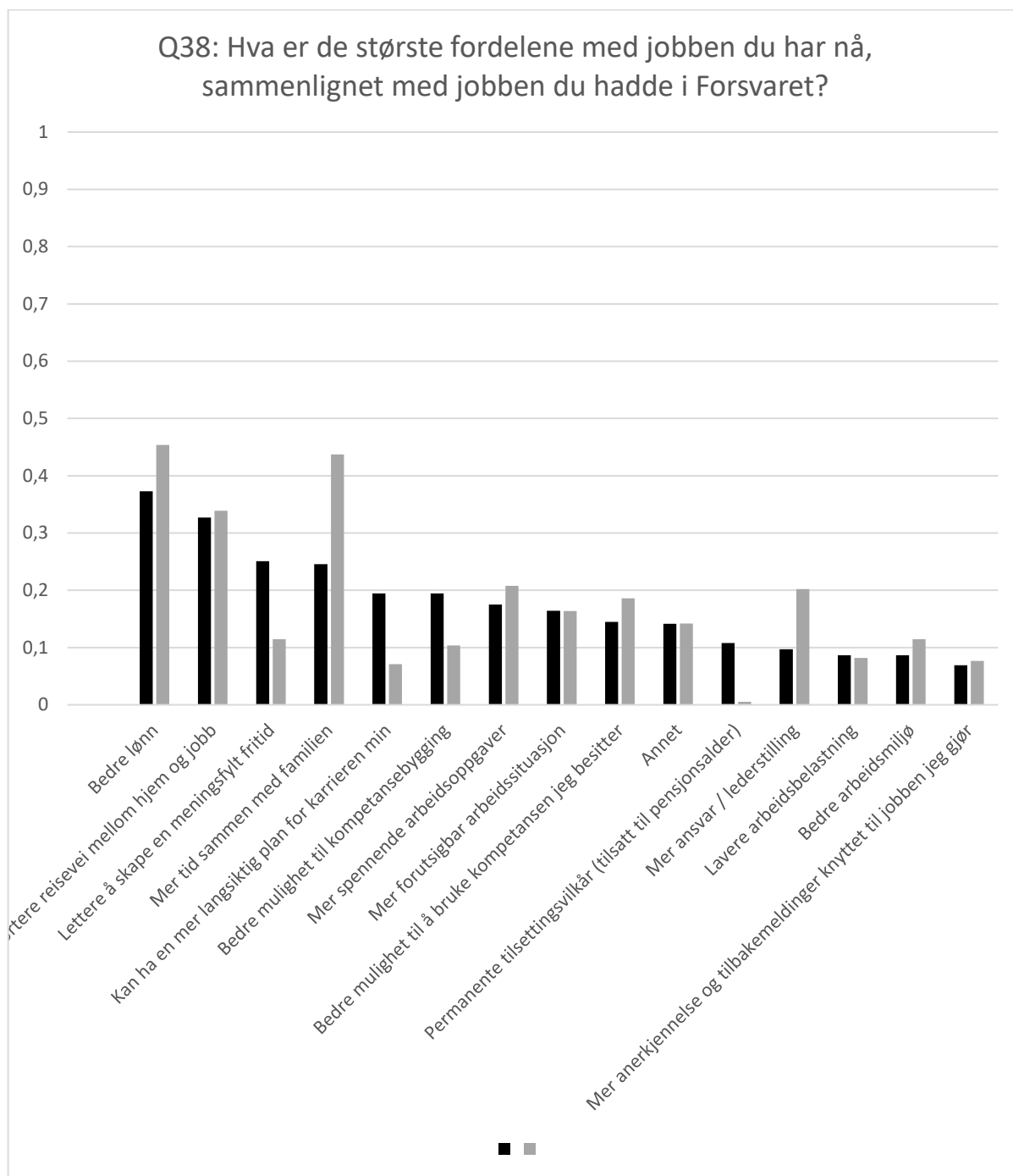
Q40.8 I hvilken grad er du enig i følgende påstander: <i>Jeg opplever at spesialister og offiserer er to likestilte karriereveier</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	21	27	4 %	5 %
Litt enig	47	57	9 %	10 %
Hverken enig eller uenig	66	85	13 %	15 %
Litt uenig	132	119	25 %	21 %
Helt uenig	248	225	48 %	40 %
Ikke relevant	6	44	1 %	8 %
Total	520	557	100 %	100 %

Tabell C.40 Spesialistenes svar på spørsmål 40.7, fordelt på de som hadde sluttet i Forsvaret og de som ikke hadde sluttet i Forsvaret.

Q40.7 I hvilken grad er du enig i følgende påstander: <i>Jeg opplever at innføringen av Ordning for militært tilsatte (OMT) øker/økte mine muligheter for en horisontal karriere som spesialist i Forsvaret</i>				
	Ikke sluttet	Sluttet	Ikke sluttet	Sluttet
Helt enig	42	41	8 %	7 %
Litt enig	88	81	17 %	15 %
Hverken enig eller uenig	122	142	24 %	26 %
Litt uenig	98	50	19 %	9 %
Helt uenig	146	126	28 %	23 %
Ikke relevant	23	116	4 %	21 %
Total	519	556	100 %	100 %



Figur C.1 Andelen spesialister og offiserer som svarte at endringene i figuren «sannsynligvis» ville gjort at de fortsatte i Forsvaret.



Figur C.2 Andelen spesialister og offiserer som svarte at faktorene i figuren er de største fordelene med nåværende, sivil jobb.

Tabell C.41 De som hadde sluttet i Forsvaret sine svar på spørsmål 6, fordelt på spesialist/offiser.

V6: Har du barn?	Spesialister	Offiserer	Spesialister	Offiserer
Nei	499	67	82 %	35 %
Ja	107	125	18 %	65 %
Total	606	192	100 %	100 %

Tabell C.42 Spesialistene som hadde sluttet og som var enig i disse to alternativene i spørsmål 37, fordelt på de som hadde barn og de som ikke hadde barn.

Q37: Ville følgende endringer gjort at du fortsatte i Forsvaret?	Har ikke barn og enige i denne faktoren	Har barn og enige i denne faktoren
Mer tid med familien	35 %	76 %
Kortere reisevei mellom hjem og jobb	35 %	50 %

Tabell C.43 De som hadde sluttet i Forsvaret sine svar på spørsmål 40.3, fordelt på spesialist/offiser.

Q40.3 I hvilken grad er du enig i følgende påstander: Jeg ville heller hatt et tilbud om å ta en utdanning ved siden av jobben enn en bonus ved endte T35				
	Spesialister	Offiserer	Spesialister	Offiserer
Helt enig	192	5	34 %	3 %
Litt enig	100	5	18 %	3 %
Hverken enig eller uenig	97	11	17 %	6 %
Litt uenig	36	3	6 %	2 %
Helt uenig	49	5	9 %	3 %
Ikke relevant	83	154	15 %	84 %
Total	557	183	100 %	100 %

Tabell C.44 De som hadde sluttet i Forsvaret sine svar på spørsmål 41, fordelt på spesialist/offiser.

Q41: Kunne du tenke deg å begynne i Forsvaret igjen?	Spesialister	Offiserer	Spesialister	Offiserer
Ja	287	80	51 %	44 %
Nei	129	62	23 %	34 %
Vet ikke	144	41	26 %	22 %
Total	560	183	100 %	100 %

Tabell C.45 Andel som kunne tenke seg å begynne igjen i Forsvaret blant spesialister som syntes mer tid med familien, bedre lønn og bedre arbeidsmiljø var det beste ved nåværende, sivil jobb.

Q41: Kunne du tenke deg å begynne i Forsvaret igjen?	
	Ja
Mer tid med familien	35 %
Bedre lønn	57 %
Bedre arbeidsmiljø	52 %

Tabell C.46 Andel som kunne tenke seg å begynne igjen i Forsvaret blant spesialister som svarte henholdsvis «Enig», «Hverken enig eller uenig» og «Uenig» på påstandene gitt i tabellen. Eksempelvis var det 69 prosent som kunne tenke seg å begynne igjen i Forsvaret blant de som svarte at de synes spesialister og offiserer er to likestilte karriereveier.

Q41: Kunne du tenke deg å begynne i Forsvaret igjen?	Ja (enig i påstanden)	Ja (hverken enig eller uenig i påstanden)	Ja (uenig i påstanden)
Jeg opplever at spesialister og offiserer er to likestilte karriereveier.	69 %	58 %	45 %
Jeg opplever at innføringen av Ordning for militært tilsatte (OMT) økte mine muligheter for en horisontal karriere som spesialist i Forsvaret.	65 %	51 %	45 %

Tabell C.47 De som hadde sluttet sine svar på spørsmål 30, fordelt på spesialist/offiser.

Q30: Hvor lenge vurderte du å slutte i Forsvaret før du gjorde det? (En feil i spørreskjemaet gjorde at de kunne velge flere alternativer slik at det ble 608 svar totalt fra spesialistene, mens antallet respondenter egentlig bare var 606)				
	Spesialister	Offiserer	Spesialister	Offiserer
Jeg visste fra jeg begynte i Forsvaret at jeg ikke skulle bli der så lenge	62	9	10 %	5 %
Mer enn 1 år	257	111	42 %	58 %
Mindre enn 1 år	185	45	30 %	24 %
Mindre enn 3 måneder	73	14	12 %	7 %
Jeg fikk tilbud om å søke en annen jobb / ble headhuntet uten at jeg selv hadde tenkt på å slutte i Forsvaret	31	12	5 %	6 %
Total	608	191	100 %	100 %

Tabell C.48 De som hadde sluttet sine svar på spørsmål 27, fordelt på spesialister/offiserer.

Q27: Lette du aktivt etter jobber utenfor Forsvaret mens du fremdeles jobbet i Forsvaret?				
	Spesialister	Offiserer	Spesialister	Offiserer
Ja	190	111	32 %	58 %
Nei	401	80	68 %	42 %
Total	591	191	100 %	100 %

About FFI

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) was founded 11th of April 1946. It is organised as an administrative agency subordinate to the Ministry of Defence.

FFI's MISSION

FFI is the prime institution responsible for defence related research in Norway. Its principal mission is to carry out research and development to meet the requirements of the Armed Forces. FFI has the role of chief adviser to the political and military leadership. In particular, the institute shall focus on aspects of the development in science and technology that can influence our security policy or defence planning.

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

Om FFI

Forsvarets forskningsinstitutt ble etablert 11. april 1946. Instituttet er organisert som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter underlagt Forsvarsdepartementet.

FFIs FORMÅL

Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som kan påvirke forutsetningene for sikkerhetspolitikken eller forsvarsplanleggingen.

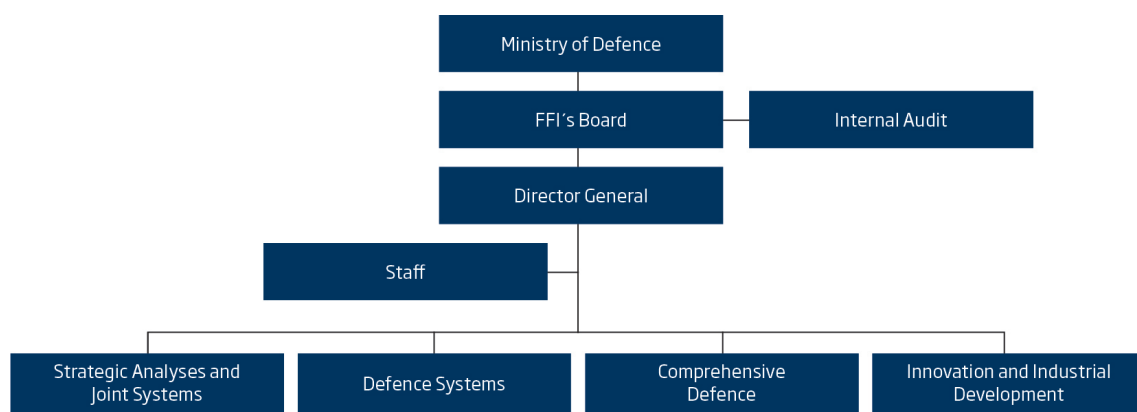
FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFI's organisation



Forsvarets forskningsinstitutt
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Instituttveien 20
2007 Kjeller

Telefon: 63 80 70 00
Telefaks: 63 80 71 15
Epost: ffi@ffi.no

Norwegian Defence Research Establishment (FFI)
P.O. Box 25
NO-2027 Kjeller

Office address:
Instituttveien 20
N-2007 Kjeller

Telephone: +47 63 80 70 00
Telefax: +47 63 80 71 15
Email: ffi@ffi.no