FFI Forsvarets forskningsinstitutt

26/035

FFI-RAPPORT

Personellstatistikk for Forsvaret

– perioden 2018–2025

Håkon Holte
Maria Fleischer Fauske
Torbjørn Hanson
Erlend Nordvang
Joachim Reitan
Kari Røren Strand

Personellstatistikk for Forsvaret – perioden 2018–2025

Håkon Holte
Maria Fleischer Fauske
Torbjørn Hanson
Erlend Nordvang
Joachim Reitan
Kari Røren Strand

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) 6. november 2026

Emneord
Personell
Statistikk
Avgangsrater

FFI-rapport
26/035

Prosjektnummer
1734

Online ISSN
2704-2383

Engelsk tittel
Personnel statistics for the Norwegian Armed Forces – 2018–2025

Godkjennere
Sverre Kvalvik, *forskningssjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Opphavsrett

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

Sammendrag

Forsvaret er en stor arbeidsgiver i det norske arbeidsmarkedet, og langtidsplanen legger opp til en betydelig økning av antall personell fremover. Denne opptrappingen krever målrettet innsats, der evnen til å rekruttere, utvikle og beholde kompetent personell blir avgjørende for den operative evnen.

I denne rapporten analyserer vi utviklingen i utvalgte nøkkelindikatorer for personellpolitikken i Forsvaret. Rapporten gir en status for sentrale indikatorer ved inngangen til langtidsplanperioden og belyser situasjonen på personellsiden. Indikatorene utgjør et viktig kunnskapsgrunnlag for å følge utviklingen og vurdere om Forsvaret er på vei til å realisere den planlagte opptrappingen. Rapporten gir dermed et faktabasert grunnlag for videre beslutninger og prioriteringer innen personellområdet.

I rapporten analyserer vi først utviklingen i sentrale indikatorer for Forsvarets militære og sivile personell. Deretter undersøker vi avgangsmønstre og intern mobilitet, inkludert hvem som slutter, og omfanget og innretningen av stillingsbytter. Vi tar for oss utviklingen i perioden 2018–2025 og ser særlig på status i 2025.

Analysene av personellindikatorer viser at Forsvaret ligger godt an opp mot opptrappingsplanene både for militære og sivile stillinger. Analysene viser også at andelen militært ansatte med langsiktige tilsettingsforhold har økt, og kvinneandelen blant de militært ansatte har steget over tid. Samtidig viser alderssammensetningen et fremtidig behov for rekruttering og kompetanse-overføring, særlig blant offiserer.

Unge spesialister og kvinner har noe høyere avgang enn andre grupper. Forsvaret har i tillegg en vedvarende utfordring når det gjelder offiserskorpset, som står midt i en aldersbølge der mange vil nå særaldersgrensen i løpet av de kommende årene. Den samlede avgangen blant offiserene er lav, men den er høyest i aldersgruppen 30–39 år. Dette er et viktig erfarings- og kompetanse-messig mellomsjikt i organisasjonen, og vedvarende avgang i denne gruppen kan på sikt bidra til mangel på erfarne offiserer i sentrale leder- og fagstillinger.

Analysene av den interne mobiliteten i Forsvaret viser at stillingsbyttefrekvensen har økt for alle militære personellgrupper de siste to årene, med unntak av for offiserer med høyere grad. Samtidig er den gjennomsnittlige ståtiden i stilling kort. Oppbemanningen av Forsvaret forventes å påvirke omfanget av stillingsbytter i årene fremover. Fordi nytt personell i hovedsak rekrutteres og utdannes på de lavere nivåene i organisasjonen, mens veksten skjer på flere nivåer samtidig, vil det kreves betydelig intern mobilitet for å besette nye stillinger. De strukturelle driverne tilsier derfor ikke at omfanget av stillingsbytter vil avta. Tvert imot kan økt vekst og vedvarende avgang presse frem strengere prioriteringer mellom stillinger som krever lengre ståtid, personell som bør rotere hyppig, og stillinger som må aksepteres stående vakante over tid.

Summary

The Norwegian Armed Forces is a major employer in the Norwegian labour market, and the long-term defence plan calls for a substantial increase in personnel. This expansion requires targeted efforts, and the ability to recruit, develop and retain skilled personnel will be critical to operational capability.

This report analyses developments in selected key indicators for personnel policy in the Armed Forces. It provides a status assessment at the start of the long-term plan period and a fact-based foundation for monitoring progress and informing future decisions and priorities.

The report first analyses developments in key indicators for military and civilian personnel. It then examines attrition patterns and internal mobility, including who leaves and the scale and nature of job rotation and promotions. The analysis covers 2018–2025, with an emphasis on 2025.

The personnel indicators show that the Armed Forces is progressing well against its planned increase in both military and civilian personnel. The share of military personnel employed on long-term contracts has risen, alongside the share of women in the military workforce. At the same time, the age profile points to a future need for recruitment and knowledge transfer, particularly among officers.

Young specialists and women have higher attrition rates than other groups. The officer corps also faces a persistent challenge, as many experienced officers will reach the Armed Forces' special retirement age in the coming years. Although overall officer attrition is low, it is highest among those aged 30–39. Sustained attrition in this experienced mid-career group could eventually result in shortages of qualified officers for key leadership roles positions requiring specialised expertise.

The analysis of internal mobility shows that job rotation has increased over the past two years for all military personnel groups except senior officers. Average tenure in a position is also short. As new personnel are primarily recruited and trained at lower organisational levels while growth occurs across several levels, substantial internal mobility will be needed to fill new positions. The underlying structural drivers therefore suggest that job rotation and promotion rates are unlikely to decline. Instead, continued growth and attrition may require sharper prioritisation between positions that need longer tenure, personnel who should rotate frequently, and positions that may have to remain vacant for extended periods.

Innhold

Sammendrag **3**

Summary **4**

1 Innledning **7**
1.1 Bakgrunn 7
1.2 Rapportens struktur og målgruppe 7

2 Datagrunnlaget og metode **8**
2.1 Datasettet 8
2.2 Avgangsrater 10
2.3 Stillingsbytter 10

3 Nøkkeltall for Forsvarets personell **11**
3.1 Fast og midlertidig ansatte 11
3.2 Offiserer og spesialister 15
3.3 Tilsettingsforhold 18
3.4 Kjønnsfordeling 20
3.5 Aldersfordeling 23
3.6 Forsvarsgrentilknytning i driftsenhetene 33
3.7 Utdanningsnivå 34
3.8 Forsvarsfamilier 38
3.9 Oppsummering nøkkeltall – med vekt på 2025 40

4 Personellflyt i Forsvaret **41**
4.1 Avgangsrater 42
4.2 Interne stillingsbytter 57

5 Refleksjoner – hvordan går det med gjennomføringen av langtidsplanen? **69**
5.1 Vekst i antall fast ansatte 69
5.2 Avgangsmønstre og utfordringer for tilgang på kompetanse 70
5.3 Intern mobilitet og utfordringer for kontinuitet og kompetanseutvikling 71

Referanser **72**

Vedlegg **74**

A Datatransformasjon **74**

A.1 Enkle beregninger og markeringer 74

A.2 Markere reelt ansatte 77

A.3 Markere avgang 79

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Forsvaret er en stor arbeidsgiver i det norske arbeidsmarkedet, og langtidsplanen (LTP) legger opp til en betydelig økning av antall personell (Forsvarsdepartementet, 2024a). Denne opptrappingen krever målrettet innsats, der evnen til å rekruttere, utvikle og beholde kompetent personell blir avgjørende for den operative evnen. Samtidig må Forsvaret hevde seg i et stadig mer konkurransepreget arbeidsmarked, noe som vil påvirke mulighetene for å realisere opptrappingsplanen.

Gjennom prosjektet «Personellstudier II» har FFI fått i oppdrag fra Forsvarsdepartementet (FD) å analysere utviklingen i utvalgte nøkkelindikatorer for personellpolitikken i Forsvaret. Denne rapporten gir en status for sentrale indikatorer ved inngangen til langtidsplanperioden og belyser situasjonen på personellsiden. Indikatorene utgjør et viktig kunnskapsgrunnlag for å følge utviklingen og vurdere om Forsvaret er på vei til å realisere den planlagte opptrappingen. Rapporten gir dermed et faktabasert grunnlag for videre beslutninger og prioriteringer innen personellområdet.

1.2 Rapportens struktur og målgruppe

I kapittel 2 redegjør vi for datagrunnlaget og metodene som vi benytter i rapporten. I kapittel 3 analyserer vi utviklingen i utvalgte demografiske variabler for militært og sivilt personell i Forsvaret i perioden 2018–2025, med hovedvekt på 2025. I kapittel 4 analyserer vi personellflyt i Forsvaret, herunder avgangsrater og intern mobilitet i form av stillingsbytter. I kapittel 5 oppsummerer og reflekterer vi rundt resultatene i rapporten for året 2025 og vurderer dem opp mot opptrappingsplanens personellmål. Ettersom 2025 er det første året i planperioden, utgjør året en naturlig basis for å følge den videre utviklingen.

Målgruppen for rapporten er primært ansatte i FD og Forsvaret som arbeider med strategisk HR og personell- og kompetansepolitikk i forsvarssektoren.

2 Datagrunnlaget og metode

2.1 Datasettet

I denne rapporten benytter vi registerdata om de ansatte i Forsvaret som vi har fått av Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS). Dataene dekker årene 2018 til 2025, og de inneholder informasjon om alle som har jobbet i Forsvaret i denne tidsperioden.

Dataene inneholder ofte flere linjer per person per år, da hver endring i for eksempel stilling gir en ny linje. I analysene benytter vi imidlertid kun én linje per person per år. Vi velger da å benytte den linjen som var gjeldende for hver person den 15. oktober hvert år. Dette er fordi de største endringene i organisasjonen skjer i august, med mange nyansatte som begynner 1. august og mange avganger i forkant av dette. Datoen 15. oktober har vi derfor valgt slik at vi får et mest mulig representativt bilde av organisasjonens størrelse og sammensetning i hvert år i analysene. I enkelte beregninger, som beregning av avgangsrater, er derimot hele historikken nødvendig for analysene. Da benytter vi alle personens linjer i datasettet.

For hver person i datasettet er det registrert en rekke ulike typer informasjon. Eksempler er alder, kjønn, tilsettingsvilkår og utdanning samt hvor vedkommende jobbet på det aktuelle tidspunktet og hvilken stilling vedkommende satt i.

I forbindelse med analysene i denne rapporten bearbeider vi datasettet noe. En forklaring på hvordan vi gjør dette finnes i vedlegget (A.1).

Vi inkluderer ikke skjermede avdelinger i analysene. De driftsenhetene (DIF-ene) som er inkludert i rapporten, er:

- Cyberforsvaret (CYFOR)
- Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO)
- Forsvarets fellestjenester (FFT)
- Forsvarets høgskole (FHS)
- Forsvarets operative hovedkvarter (FOH)
- Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS)
- Forsvarets sanitet (FSAN)
- Forsvarsstaben (FST)
- Heimevernet (HV)
- Hæren
- Luftforsvaret
- Sjøforsvaret

I tillegg til personell i DIF-ene inkluderer analysene personell tilknyttet internasjonale operasjoner og militære som tjenestegjør i de øvrige etatene i forsvarssektoren og i Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM).

2.1.1 Definisjon av fast og midlertidig ansatte

For å identifisere hvem som er fast og midlertidig ansatte i Forsvaret hvert år, tar vi utgangspunkt i to variabler i datasettet vi har mottatt fra FPVS. Den første er en avledet variabel som angir hvorvidt individene skal regnes som ansatte. Den andre viser hvilken personellgruppe de tilhører, det vil si om de er fast eller midlertidig ansatte, under utdanning eller pensjonister. I analysene i denne rapporten fokuserer vi på de fast ansatte, slik de er definert gjennom variabelen personellgruppe i datasettet. I enkelte figurer er også de midlertidig ansatte inkludert. Ansatte på pensjonistvilkår og ansatte som er under utdanning, for eksempel offiserer som tar videregående offisersutdanning, er ikke med i analysene i rapporten[1]. I 2025 var det totalt 537 militært ansatte som gikk under personellgruppen «utdanning», og 304 sivilt ansatte som var på pensjonistvilkår.[2]

Ved gjennomgang av dataene identifiserte vi en rekke tjenesteperioder som ikke virker å representere ordinær fast eller midlertidig militær ansettelse. Dette omfatter blant annet personell med begrenset tjenesteomfang som deltar på øvelser enkelte dager i året, samt personell registrert med permisjonskoder som kan indikere at vedkommende ikke lenger er i aktiv tjeneste.[3] Dessuten samsvarte ikke alltid klassifiseringen av hvem som telles som ansatte med den definisjonen av militært ansatte som ligger til grunn for analysene i denne rapporten. Vi identifiserte både tilfeller der personell var klassifisert som militært ansatte uten å falle innenfor vår avgrensning, og tilfeller der personell som etter vår vurdering burde inngå i analysepopulasjonen, var klassifisert som ikke ansatte.

For å sikre en klassifisering som er konsistent med formålet for disse analysene, utviklet vi derfor en egen indikator for militært ansatte basert på eksisterende variabler i datasettet. Detaljene om hvordan vi utleder denne indikatoren finnes i vedlegg A (se A.2). I de fleste tilfeller er vår klassifisering og FPVS sin markering av militært ansatte lik. For omtrent 3 prosent av observasjonene gir de to klassifiseringene ulike resultater.[4] En manuell gjennomgang av et utvalg av avvikene indikerer at den avledede klassifiseringen i større grad samsvarer med rapportens definisjon av regulær militær tjeneste og vurderes derfor som bedre egnet for analyseformålene.

2.1.2 Definisjon av sluttet i Forsvaret

På samme måte som for ansettelsesstatus har vi utviklet en egen indikator for avgang for militært personell. Utledningen av denne indikatoren finnes i vedlegget (A.3). I vår klassifisering registreres avgang når en periode med regulær militær ansettelse opphører, enten ved at personen forsvinner ut av datasettet, går over til varig sivil tjeneste eller ved et tjenesteopphold på mer enn ett år. I denne rapporten regnes altså militært ansatte som går over til sivile stillinger i Forsvaret som avgang fra den militære personellstrukturen. Selv om personene fortsatt er ansatt i Forsvaret,

[1] Årsaken til at vi utelukker militære som er under utdanning, er at vi i mange analyser i rapporten gjør sammenlikninger på tvers av DIF-er. Da ønsker vi å vise tall for DIF-ens ansatte og ikke dem som er tilknyttet den på grunn av utdanning.
[2] Av de militært ansatte i personellgruppen «utdanning» var 288 markert med tilsetting til 60 år (T60) og 5 med tilsetting til 35 år (T35). 33 av dem var midlertidig tilsatte militære og de resterende 211 var markert med studentvilkår.
[3] For eksempel antyder «Annen permisjon u/lønn» slutt på, eller et opphold i ansettelsen, mens foreldrepermisjon ikke gjør det.
[4] I omtrent tre fjerdedeler av disse tilfellene er personen klassifisert som militært ansatt i FPVS-dataene, men ikke i vår løsning, mens det motsatte er tilfelle for den resterende fjerdedelen.

representerer de, på linje med annen avgang, et uttak fra den militære personellbeholdningen som må erstattes med nytt militært personell. Klassifiseringen vår av avgang for militært personell samsvarer med FPVS sin markering i datasettet i om lag 98 prosent av tilfellene. De fleste avvikene skyldes forskjeller i klassifiseringen av regulær tjeneste.[5]

Forsvarshistorisk museum (FHM) ble opprettet som egen etat under Forsvarsdepartementet den 1. januar 2025. For at dette ikke skal påvirke avgangsratene er de sivile i FHM i 2024 tatt ut av datasettet i analysene av avgangsrater.

2.2 Avgangsrater

Dataene med tjenestehistorikk inneholder informasjon om hvem som er ansatt hver dag gjennom året og markeringer av sluttdato for dem som slutter. Siden vi har tilgang på tall med daglig oppløsning velger vi å følge Vincent mfl. (2021) sin tilnærming som beregner årlige avgangsrater som et produkt av daglige rater. Denne tilnærmingen isolerer avgangen fra annen personellflyt, som rekruttering og overføring til andre enheter internt i organisasjonen. For en organisasjon som Forsvaret, som har vært i betydelig endring de siste årene, muliggjør dette å beregne avgangsrater som er sammenliknbare på tvers av år og deler av organisasjonen.

Basert på Vincent mfl. (2021) sin formel beregner vi årlige avgangsrater α i denne rapporten på følgende måte:

$$\alpha = 1 - \prod_{i=1}^{n} \frac{r_i - a_i}{r_i}.$$

Her er r_i antallet personer som er registrert i organisasjonen på dag i og a_i antallet som slutter og har sin siste dag denne dagen. Tallet n er antall dager i året. Differansen $r_i - a_i$ er antallet av de som er registrert på dag i som ikke slutter, så brøken $(r_i - a_i) / r_i$ gir andelen som ikke slutter på dag i. Denne kan tolkes som en sannsynlighet for ikke å slutte på dag i, og produktet i formelen kan derfor tolkes som sannsynligheten for ikke å slutte i løpet av hele året. Sannsynligheten for å slutte i løpet av året, altså den årlige avgangsraten, blir derfor én minus sannsynligheten for ikke å slutte i løpet av året (Lillekvelland og Strand, 2014).

2.3 Stillingsbytter

Vi har nylig gjennomført en studie som analyserer stillingsbytter i Forsvaret i perioden 2017–2023 (Nordvang mfl., 2025). Vi har benyttet samme metode i denne rapporten og leseren henvises

[5] I omtrent to tredjedeler av avvikene har vi registret avgang i vår klassifisering, mens det ikke var det i datasettet fra FPVS, mens det motsatte gjelder for den resterende tredjedelen.

til studien av Nordvang mfl. for en mer detaljert beskrivelse av metoden som er benyttet for å beregne stillingsrotasjon i Forsvaret. Vi gjengir hovedtrekkene i metoden her:

I denne rapporten dekker vi perioden 2018–2025, og i analysene inkluderer vi alle stillingsbytter, også bytter som følge av deltakelse i utenlandsoppdrag.[6]

Frekvens i stillingsbytter beregnes som antall stillingsbytter per 100 årsverk, basert på årlige data (Nordvang mfl., 2025). En ansatt kan ha flere stillingsbytter i løpet av ett år. Antall årsverk kan avvike fra antall ansatte som følge av rekruttering, avgang og noe deltidsarbeid.

Vi ser også på stillingsbytter som medfører bytte av kompetanseområde. Personellets kompetanseområde operasjonaliseres gjennom SAP-variabelen stillingsgruppefamilie (Nordvang mfl., 2025).

Tid i stilling beregnes ved å dividere antall unike stillinger den ansatte har hatt med antall årsverk i tjeneste (så langt dette kan observeres i datasettet) (Nordvang mfl., 2025). Tid i stilling uttrykker dermed den gjennomsnittlige varigheten den enkelte ansatte har hatt i sine tidligere og nåværende stillinger. Det er viktig å merke seg at tid i stilling ikke bare påvirkes av omfanget av stillingsbytter, men også av avgangsrater. Når avgangsratene går opp, faller den gjennomsnittlige ståtiden i stilling.

3 Nøkkeltall for Forsvarets personell

I dette kapittelet ser vi på utvalgte demografiske variabler for militært og sivilt personell i Forsvaret i perioden 2018–2025. Vi ser både på utvikling over tid og gjør et dypere dykk i de nyeste dataene, det vil si dataene fra 2025. En slik sammenstilling gir informasjon om både strukturelle og demografiske utviklingstrekk og vil kunne gi et nyttig kunnskapsgrunnlag for videre utvikling av sektoren.

3.1 Fast og midlertidig ansatte

Forsvaret er en av Norges største arbeidsgivere, og i henhold til gjeldende langtidsplan skal sektoren styrkes betydelig.[7] Figur 3.1 viser utviklingen i antall fast og midlertidig militært og sivilt ansatte i Forsvaret i perioden 2018–2025. Militært personell som tjenestegjør i øvrige etater

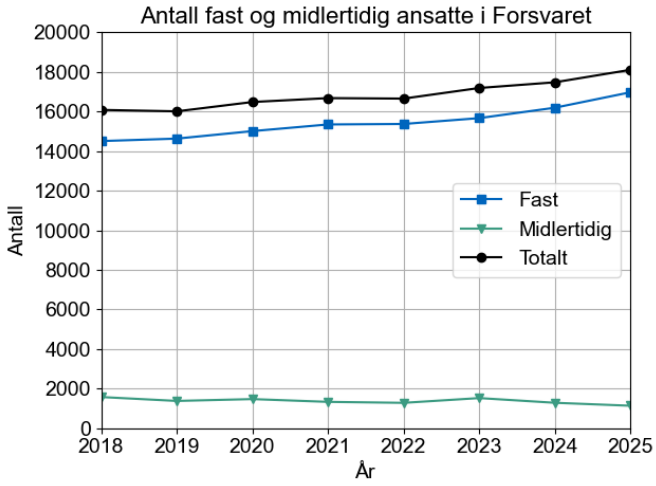
[6] Det vil si at i denne rapporten er driftsenhetene internasjonale operasjoner og operasjonsspesifikk struktur inkludert i analysene. Resultater er derfor ikke direkte sammenlignbare med resultater fra Nordvang mfl. (2025). Nordvang mfl. viste at bidrag til internasjonale operasjoner utgjorde mellom 10 og 20 prosent av stillingsbyttene i perioden 2018–2023, men inkluderte ikke internasjonale operasjoner i hovedanalysen.

[7] Forsvaret skal styrkes med 4600 fast ansatte, 4600 vernepliktige og 13 700 reservister frem mot 2036 (Forsvarsdepartementet, 2024a).

i sektoren (FMA, FB, FFI, FD og FHM) og i Nasjonal sikkerhetsmyndighet, inngår i tallene. I 2025 utgjorde det 307 offiserer og 74 spesialister.[8]

3.1.1 Alle ansatte

Det samlede antallet ansatte har økt fra om lag 16 100 til litt over 18 100 fra 2018 til 2025. Økningen skyldes i hovedsak en vekst i antallet fast ansatte, som har økt med om lag 2450, mens antallet midlertidig ansatte har gått ned med rundt 450. En betydelig del av veksten i faste stillinger kom mot slutten av perioden, med en økning på om lag 800 fast ansatte fra 2024 til 2025. I 2025 var det i overkant av 16 950 fast ansatte og litt under 1150 midlertidig ansatte i Forsvaret.



Figur 3.1 Utviklingen i antall fast og midlertidig ansatte i Forsvaret i perioden 2018–2025.

3.1.2 Militært og sivilt ansatte

I figur 3.2 har vi fordelt de ansatte, både fast og midlertidig ansatte, i personellgruppene militært og sivilt ansatte.

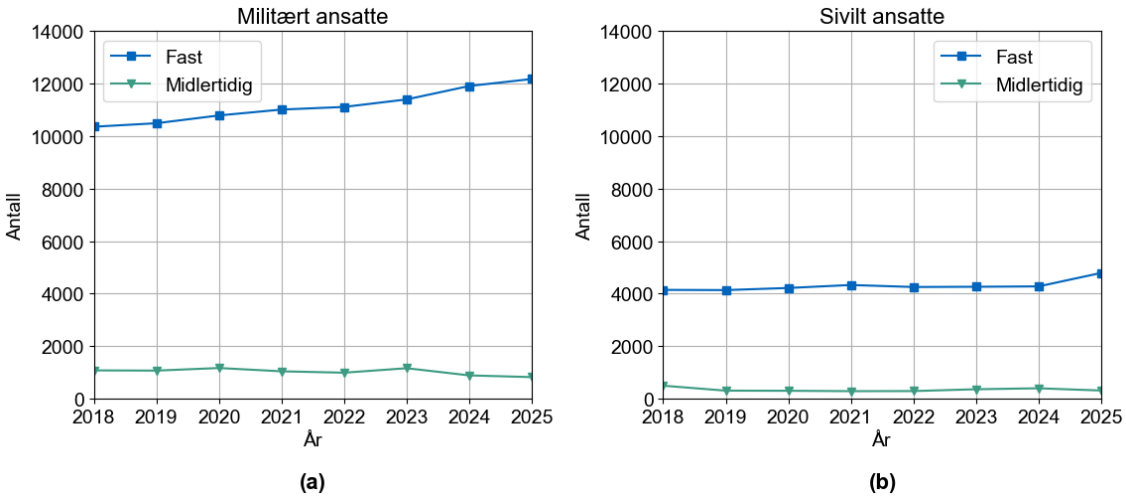
Antallet sivilt ansatte har vært relativt stabilt i perioden 2018–2024, men økte fra 2024 til 2025.[9] Denne økningen skyldes blant annet at om lag 140 ansatte ble overført fra Forsvarsmateriell til Cyberforsvaret i 2025. For de militært ansatte har antallet ansatte økt med i overkant av 1550 i

[8] I 2025 utgjorde dette 306 fast ansatte offiserer (218 tjenestegjorde i FMA, 57 i FD, 15 i FB, 8 i NSM, 5 ved FFI og 3 ved FHM (Forsvarshistorisk museum)) og 1 midlertidig ansatt offiser (FMA). Av spesialistene som tjenestegjorde utenfor Forsvaret var 70 fast ansatt (65 tjenestegjorde i FMA, 2 i FB, 1 ved FFI, 1 ved FHM og 1 i NSM) og 4 midlertidig ansatt (3 tjenestegjorde i FMA og 1 i FD).

[9] Blant de sivilt ansatte har antall fast ansatte økt med omtrent 650, mens antall midlertidig ansatte har gått ned med nesten 200 i perioden 2018–2025.

perioden 2018–2025, med en tydelig akselerasjon fra 2022.[10] De militært ansatte har gått fra å utgjøre 71 prosent av Forsvarets ansatte i 2018 til 72 prosent i 2025.

I 2025 var det 5100 sivilt ansatte og 13 000 militært ansatte i Forsvaret, en økning på henholdsvis 430 og 200 ansatte sammenlignet med året før. Blant de militært ansatte var 12 200 fast ansatte og 800 midlertidig ansatte. Tilsvarende var 4800 av de sivilt ansatte fast ansatte og 300 midlertidig ansatte.



Figur 3.2 Utviklingen i antall (a) militært og (b) sivilt ansatte (fast og midlertidig) i Forsvaret i perioden 2018–2025.

3.1.3 Gradsstruktur

Ordning for militært tilsatte (OMT) ble implementert i Forsvaret i perioden 2016–2020. I tråd med Nato-standarden deles militært personell inn i de to komplementære karrieresystemene OF (offiserer) og OR («Other Ranks») (Forsvarsdepartementet, 2015). Personellet deles videre inn i tre kategorier: grenaderer og konstabler (OR 2–4), befal (OR 5–9) og offiserer (OF 1–9).

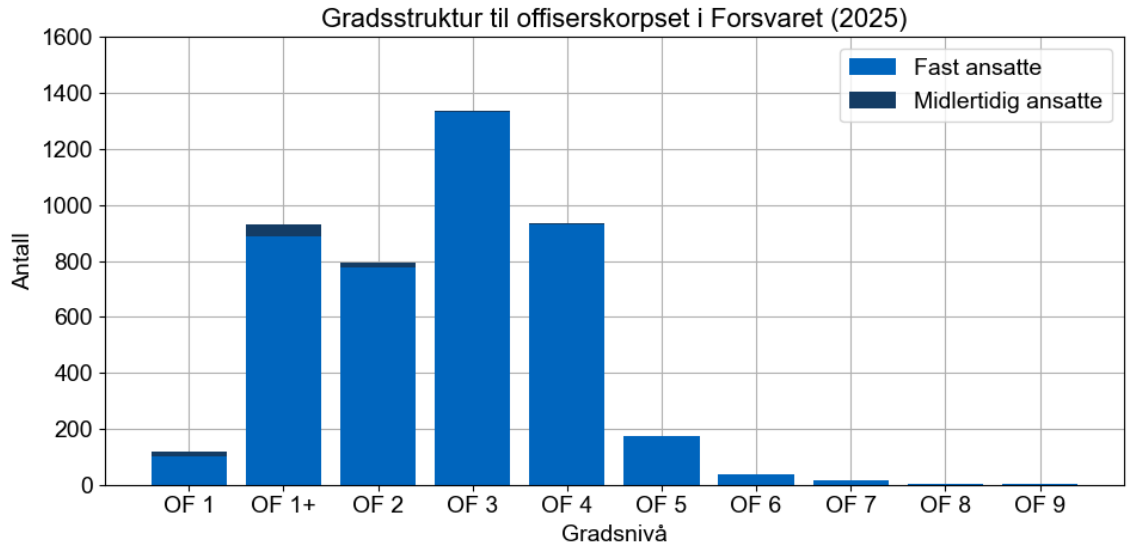
Gradsstrukturen sier noe om hvordan Forsvaret fordeler personell på ulike nivåer, både blant offiserer og spesialister. Dette er viktig for å sikre en bærekraftig og velfungerende organisasjon med riktig balanse av ledere og spesialister. I denne rapporten har vi kun sett på fast gradsnivå.[11]

Offiserer

[10] Blant de militært ansatte har antall fast ansatte økt med omtrent 1800, mens antall midlertidig ansatte har gått ned med ca. 250 i perioden 2018–2025.

[11] Fast grad oppnås som hovedregel på bakgrunn av søknad, fast beordring og tiltredelse i stilling i annen personellkategori. Personell kan gis midlertidig grad og da én grad opp i samme personellkategori (*Veileder i HR, del B Forvaltning av militært tilsatte,* kapittel 4.2.1 og 4.2.7 (Forsvaret, september 2025)). I 2025 hadde 13 prosent av de militære midlertidig et annet gradsnivå enn sitt faste gradsnivå, det vil si det gradsnivået de er kvalifisert til gjennom nivådannende utdanning.

Figur 3.3 viser gradsstrukturen til offiserskorpset i Forsvaret i 2025 med inndeling i fast og midlertidig ansatte. Figuren viser at de midlertidig ansatte offiserene befinner seg hovedsakelig på de lavere gradsnivåene.



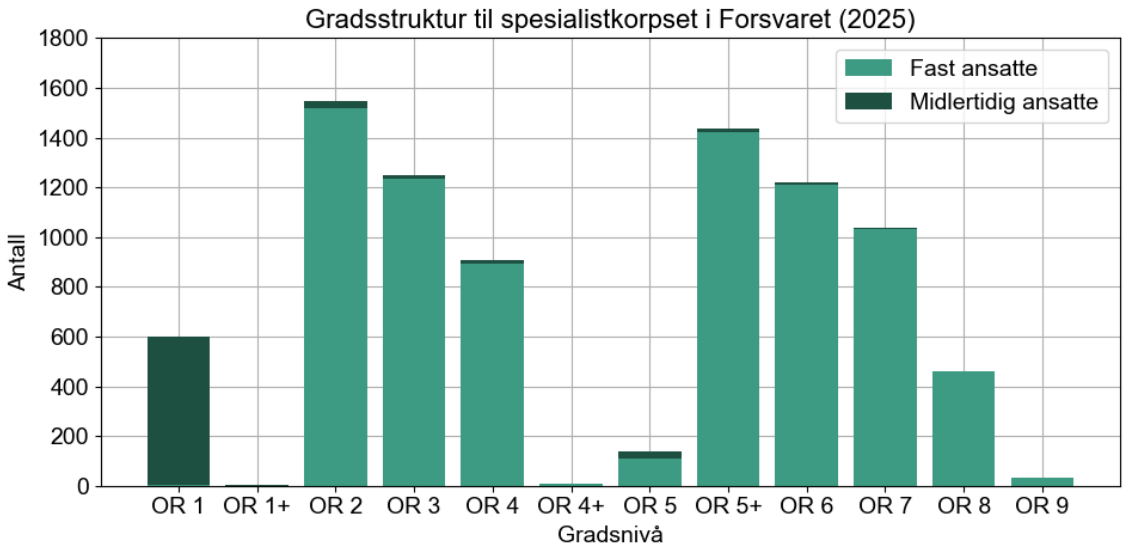
Figur 3.3 Gradsstruktur til offiserskorpset i Forsvaret i 2025 (fast grad). Fast og midlertidig ansatte er markert for hvert gradsnivå.

Spesialister

Figur 3.4 viser gradsstrukturen til spesialistkorpset i Forsvaret i 2025 med inndeling i fast og midlertidig ansatte. Blant spesialistene er det noen med gradsnivåene OR 1 / OR 1^+ og i 2025 var alle OR 1 bortsett fra 2 stykker midlertidig ansatte[12]. Øvrige midlertidig ansatte spesialister befinner seg hovedsakelig på gradsnivåene opp til og med OR 6 og er omtrent like utbredt på gradsnivåene OR 2–6. Sett bort fra gradsnivået OR 1 er det flest midlertidig ansatte spesialister på gradsnivåene OR 2 og OR 5.

Fra figur 3.3 og figur 3.4 ser vi at flertallet av de midlertidig ansatte i Forsvaret innehar gradsnivå OR 1. Det gjelder til sammen rundt tre av fire midlertidig ansatte i Forsvaret. Fast tilsetting er hovedreglene for militært personell (Forsvaret, 2026).[13] Videre i denne rapporten ser vi kun på de fast ansatte med grad OR 2–9 og OF 1–9, og midlertidig ansatte er utelatt fra de videre analysene.[14]

[12] De ansatte med fast gradsnivå OR 1 / OR 1^+ er typisk midlertidig ansatte som tjenestegjør med et annet midlertidig gradsnivå, i hovedsak OR 2. Dette kan blant annet være personell som Forsvaret ansetter midlertidig i påvente av de interne stillingsrundene i organisasjonen eller for å dekke midlertidige kompetansebehov.
[13] Militært personell skal som hovedregel tilsettes fast i henhold til statsansatteloven (Forsvaret, 2026). For fast tilsetting benyttes tilsettingslengde til 60 år (T60) eller til 35 år (T35). Personellet kan unntaksvis gis midlertidig tilsetting (MT).
[14] I perioden 2018–2025 er det totalt 30 unike fast ansatte med fast grad OR 1 menig/flysoldat som fyller stillinger i spesialistkorpset. De er her inkludert i kategorien OR 2–4.



Figur 3.4 Gradsstruktur til spesialistkorpset i Forsvaret i 2025 (fast grad). Fast og midlertidig ansatte er markert for hvert gradsnivå.

3.2 Offiserer og spesialister

Dagens langtidsplan legger opp til en vekst for både offisers- og spesialistkorpset, og det er derfor interessant å følge utviklingen i begge søyler samt forholdet dem imellom (Forsvarsdepartementet, 2024a).

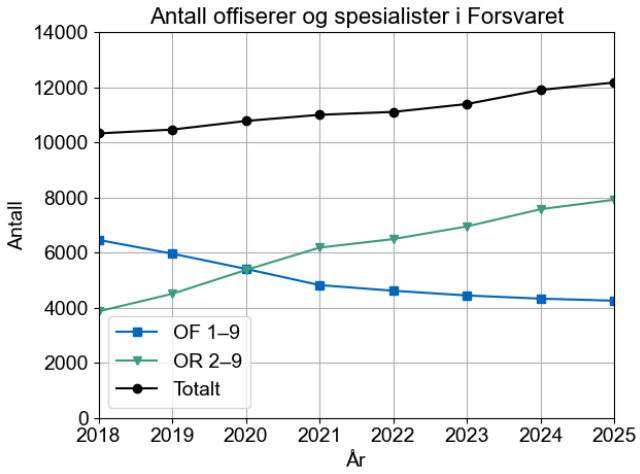
3.2.1 Forsvaret

Figur 3.5 viser utviklingen i antall fast ansatte offiserer og spesialister i Forsvaret i perioden 2018–2025. Figuren viser at antallet spesialister i denne perioden doblet seg fra ca. 3850 i 2018 til litt over 7900 i 2025. Antallet offiserer sank fra ca. 6450 til ca. 4250 i samme periode. Fra 2024 til 2025 økte antallet fast ansatte militære med i overkant av 250, som følge av en økning på rundt 350 spesialister (OR 2–9) og en nedgang på i underkant av 100 offiserer (OF 1–9).

Et mål med OMT var å endre stillingsstrukturen i Forsvaret slik at den bestod av en høyere andel spesialiststillinger enn offiserstillinger.[15] I 2020, året da OMT var ferdig implementert, var det for første gang i perioden flere spesialister enn offiserer i Forsvaret. Økningen i antall spesialister og nedgangen i antall offiserer har fortsatt etter 2020.

I 2025 utgjorde spesialister 65 prosent og offiserer 35 prosent av de fast ansatte i Forsvaret. Blant spesialistene var 46 prosent grenaderer og konstabler (OR 2–4), mens 54 prosent var befal (OR 5–9).

[15] Tidligere var det en målsetning om en fordeling mellom OF og OR på henholdsvis 30 prosent og 70 prosent. Målsettingen stammer fra langtidsplanen Prop. 151 S (2015–2016) (Forsvarsdepartementet, 2024b). Denne ambisjonen er ikke beskrevet i Prop. 111 LS (2014–2015) og var ikke et mål med OMT.



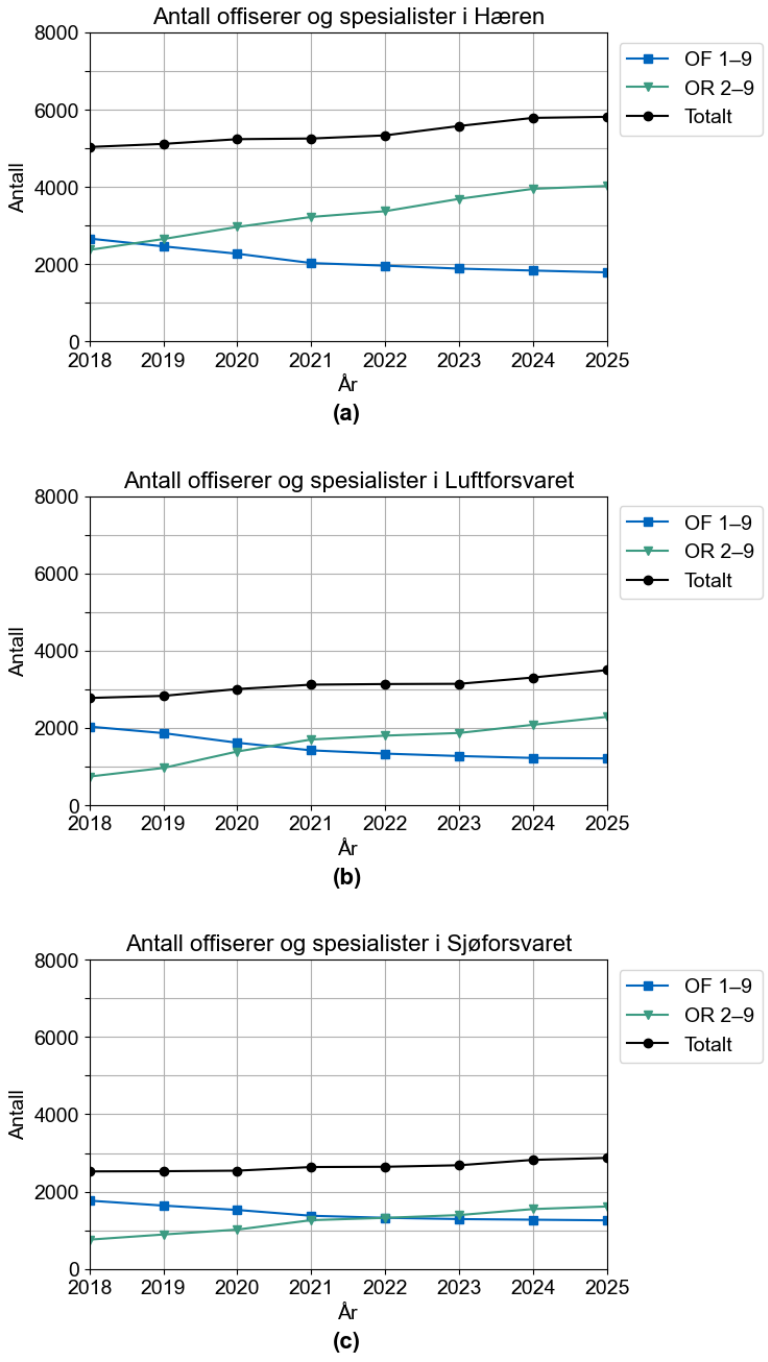
Figur 3.5 Utviklingen i antall fast ansatte offiserer (OF 1–9) og spesialister (OR 2–9) i Forsvaret i perioden 2018–2025.

3.2.2 Forsvarsgrenene

Figur 3.6 viser utviklingen i antall offiserer og spesialister i de tre forsvarsgrenene Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Figuren viser at alle de tre grenene har hatt en økning i antall spesialister og en reduksjon i antall offiserer. I Hæren ble det flere spesialister enn offiserer i 2019, mens for Luftforsvaret og Sjøforsvaret ble det flere spesialister enn offiserer først i henholdsvis 2021 og 2022.

Fra 2024 til 2025 økte antallet spesialister i Luftforsvaret med 200, mens antallet i både Hæren og Sjøforsvaret økte med rundt 75. Antallet offiserer avtok med 50 i Hæren og med i underkant av 15 i hver av de to øvrige forsvarsgrenene.

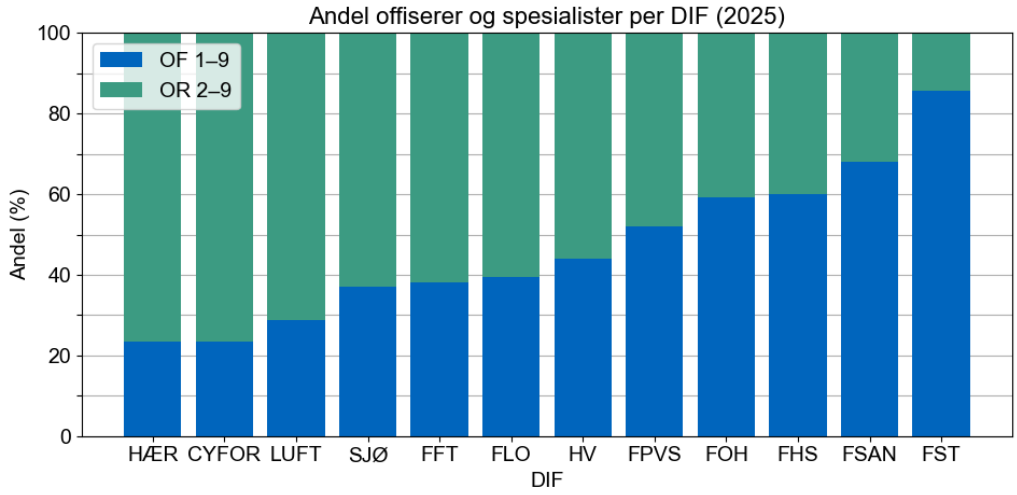
Status i 2025 er at spesialistene utgjør 69 prosent av de fast ansatte militære i Hæren, og henholdsvis ca. 65 prosent og ca. 56 prosent i Luftforsvaret og Sjøforsvaret.



Figur 3.6 Utviklingen i antall fast ansatte offiserer (OF 1–9) og spesialister (OR 2–9) tilknyttet forsvarsgrenene (a) Hæren, (b) Luftforsvaret og (c) Sjøforsvaret i perioden 2018–2025.

3.2.3 Driftsenhetene

Figur 3.7 viser andelen offiserer og spesialister i hver driftsenhet i Forsvaret i 2025. Figuren viser at andelen spesialister og offiserer varierer mye mellom de ulike driftsenhetene, og forholdet speiler driftsenhetenes oppgaver. De operative avdelingene har en høy andel spesialister. Høyest andel finner man i driftsenhetene Hæren, Cyberforsvaret og Luftforsvaret. Andelen offiserer er høyest ved Forsvarets høgskole (FHS), i Forsvarets sanitet (FSAN) og i Forsvarsstaben (FST).



Figur 3.7 Andel fast ansatte offiserer (OF 1–9) og spesialister (OR 2–9) per driftsenhet i 2025.

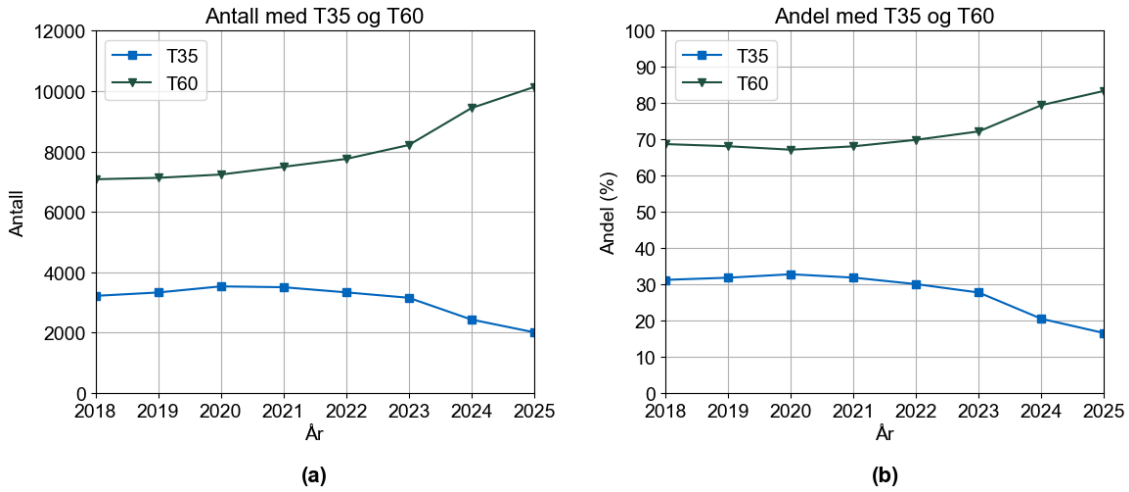
3.3 Tilsettingsforhold

Uavhengig av personellkategori kan militært personell tilsettes fast til 35 år (T35), til regulær pensjonsalder som i dag er 60 år (T60) eller midlertidig (Forsvaret, 2026). Ifølge Forsvarets veileder i HR skal midlertidig tilsetting begrenses til det strengt nødvendige, offiserer skal tilsettes på T60 etter gjennomført GOU, mens spesialister kan tilsettes på både T35 og T60 (Forsvaret, 2026).[16]

Figur 3.8 viser utviklingen i antall militært ansatte på T35- og T60-kontrakt i perioden 2018–2025. Fordelingen mellom de to kontraktstypene var relativt stabil frem til 2022, før T60-kontrakt gradvis har blitt tatt i bruk i større omfang. I 2025 er 83 prosent av de fast ansatte militære tilsatt på T60-kontrakt. Dette overordnede utviklingstrekket gjenspeiles også i forskjeller

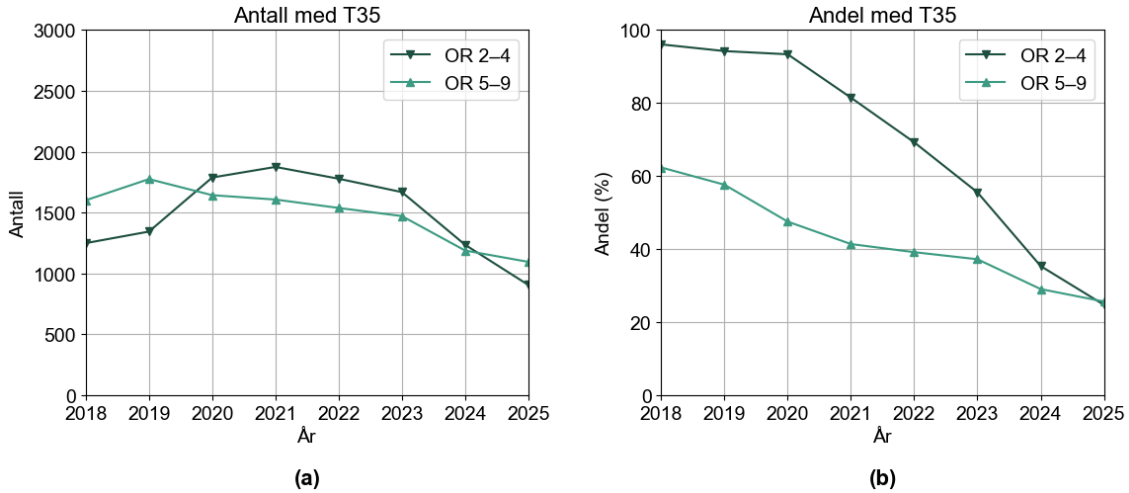
[16] Ifølge Forsvarets *Veileder i HR, del B Forvaltning av militært tilsatte* gjelder følgende (Forsvaret, 2026, s. 10): «Det er Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som skal være styrende for lengden på tilsettingsforholdet. Tilsetting til lovbestemt pensjonsalder som per i dag er 60 år (T60) er hovedregelen, og T35 er unntaket. Plikten til å fratre ved særaldersgrensen på 60 år er fjernet, noe som betyr at militært personell har rett til å fortsette i jobb fram til den alminnelige aldersgrensen for statsansatte som til enhver tid er fastsatt i lov. Alminnelig aldersgrense er for tiden 72 år.»

mellom driftsenhetene. I Hæren hadde 73 prosent av de fast ansatte militære i 2025 T60-kontrakt, mens tilsvarende andeler i Luftforsvaret og Sjøforsvaret var henholdsvis 86 og 87 prosent.



Figur 3.8 (a) Antall og (b) andel blant de militært ansatte som hadde T35- og T60-kontrakt i perioden 2018–2025.

Figur 3.9 viser antallet og andelen grenaderer og konstabler (OR 2–4) og befal (OR 5–9) som hadde en T35-kontrakt i perioden 2018–2025. Tidlig i perioden (2018–2020) hadde så godt som alle grenaderer og konstabler (OR 2–4) denne tilsettingsformen, mens andelen i 2025 har falt til rundt 25 prosent. Det har også vært en gradvis dreining bort fra T35-tilsetting for befal (OR 5–9), der andelen har sunket gradvis fra rundt 60 prosent i 2018 til i overkant av 25 prosent i 2025.



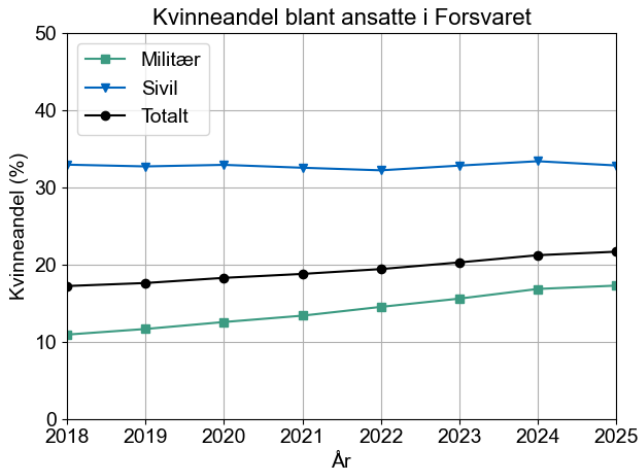
Figur 3.9 (a) Antall og (b) andel av grenaderer og konstabler (OR 2–4) og befal (OR 5–9) som hadde T35-kontrakt i perioden 2018–2025.

3.4 Kjønnsfordeling

Forsvaret skal være en attraktiv arbeidsplass for hele befolkningen, og det er et mål i Forsvarets *Handlingsplan for likestilling og mangfold* for perioden 2023–2026 å jevne ut kjønnsbalansen i organisasjonen (Forsvaret, 2023). I dette delkapittelet ser vi på kjønnsfordelingen blant fast ansatte militære og sivile i perioden 2018–2025.

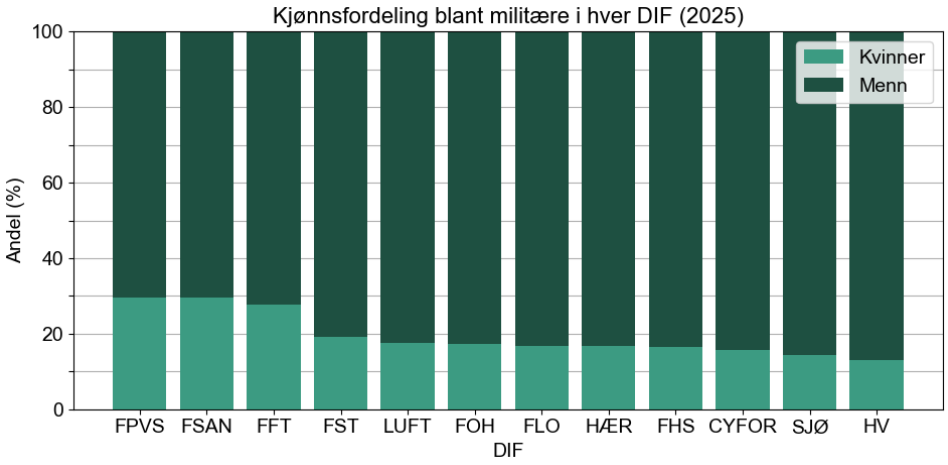
3.4.1 Militært og sivilt ansatte

Figur 3.10 viser utviklingen i kvinneandelen blant de fast ansatte militære og sivile i Forsvaret i perioden 2018–2025. Tallene viser en økning i kvinneandelen for de militært ansatte fra 11 prosent i 2018 til 17 prosent i 2025. For de sivile har kvinneandelen ligget stabilt mellom 32 og 33 prosent i hele perioden, og den var 33 prosent i 2025.



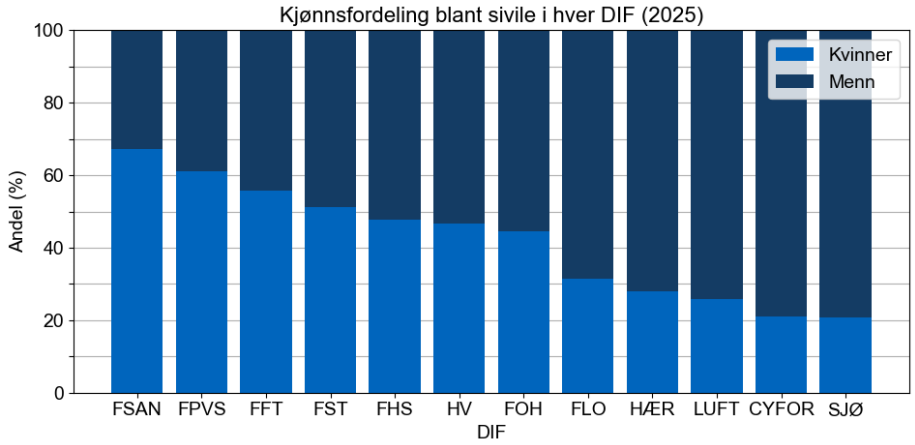
Figur 3.10 Utviklingen i kvinneandel blant fast ansatte militære og sivile i Forsvaret i perioden 2018–2025.

Figur 3.11 viser andel kvinner og menn blant de fast ansatte militære i 2025, for hver av driftsenhetene. Kvinneandelen varierer en del mellom de ulike driftsenhetene. Det var relativt sett flest kvinner i FPVS og FSAN (30 prosent) og færrest i HV (13 prosent).



Figur 3.11 Kjønnsfordeling blant fast ansatte militære i hver driftsenhet (DIF) i 2025.

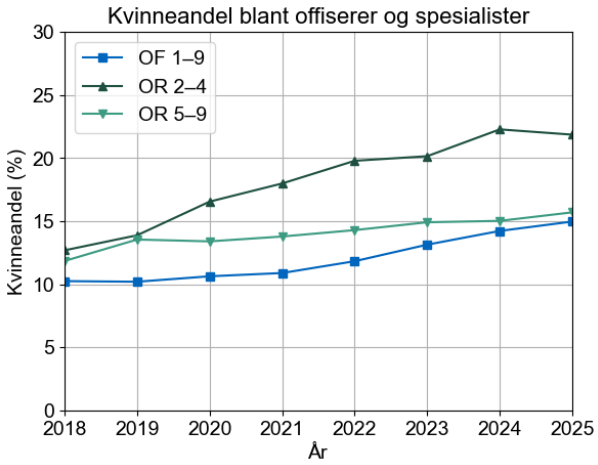
Figur 3.12 viser andel kvinner og menn blant de fast ansatte sivile i 2025, for hver av driftsenhetene. Det var relativt sett flest sivile kvinner i Forsvarets sanitet (67 prosent) og færrest i Cyberforsvaret og Sjøforsvaret (21 prosent).



Figur 3.12 Kjønnsfordeling blant fast ansatte sivile i hver driftsenhet (DIF) i 2025.

3.4.2 Militære personellgrupper

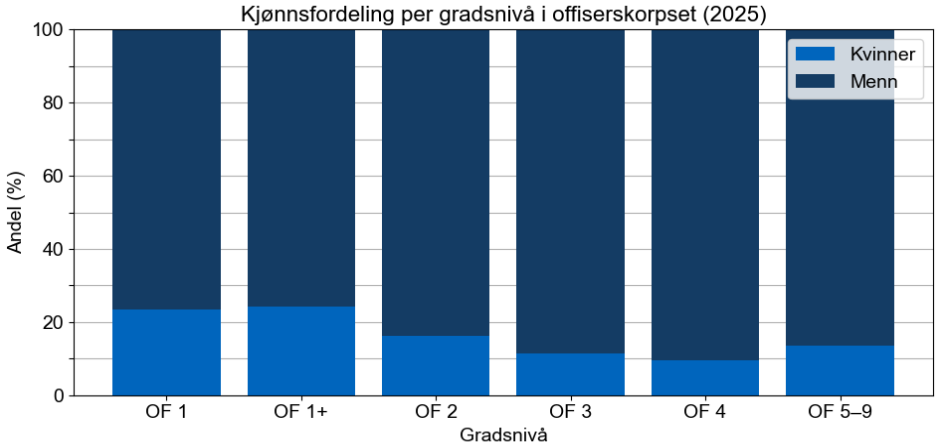
Figur 3.13 viser utviklingen i kvinneandelen blant offiserer (OF 1–9), grenaderer og konstabler (OR 2–4) og befal (OR 5–9). Kvinneandelen har økt i alle de tre gruppene, men veksten har vært størst for grenaderer og konstabler (OR 2–4), der kvinneandelen har økt med 9 prosentpoeng fra 13 prosent i 2018 til 22 prosent i 2025. For befal (OR 5–9) og offiserer (OF 1–9) har kvinneandelen økt fra henholdsvis 12 og 10 prosent i 2018 til 16 og 15 prosent i 2025.



Figur 3.13 Utviklingen i kvinneandel blant fast ansatte offiserer (OF 1–9), grenaderer og konstabler (OR 2–4) og befal (OR 5–9) i Forsvaret i perioden 2018–2025.

3.4.2.1 Offiserer

Figur 3.14 viser andelen kvinner og menn per gradsnivå i offiserskorpset i 2025. Kvinneandelen er høyest for OF 1 og OF 1+ (24 prosent) og synker frem til OF 4 (9 prosent). I figuren har vi slått sammen gradsnivåene fra OF 5 til og med OF 9, og kvinneandelen for denne gruppen er 13 prosent.[17]

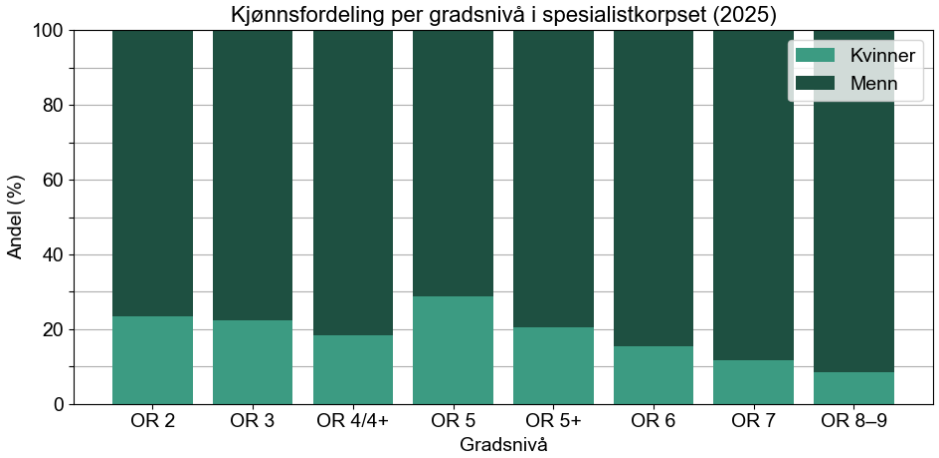


Figur 3.14 Kjønnsfordeling per gradsnivå blant fast ansatte offiserer (OF 1–9) i 2025 (fast grad).

[17] Figur 3.3 viser at der er få som innehar gradene OF 6–9, derfor slår vi disse sammen med OF 5. Siden gruppene er så små, vil kun små endringer i disse gradsnivåene kunne gi både kunstig lave og kunstig høye utslag i kvinneandelen. For eksempel var to av fire offiserer med gradsnivå OF 8 i 2024 kvinner, noe som gir en kvinneandel på 50 prosent på dette gradsnivået. Året etter, i 2025, var det én kvinne og to menn på dette gradsnivået, noe som tilsvarer at kvinneandelen var redusert til 33 prosent.

3.4.2.2 Spesialister

Figur 3.15 viser andelen kvinner og menn per gradsnivå i spesialistkorpset i 2025. Både blant grenaderer og konstabler (OR 2–4) og befal (OR 5–9) er tendensen at kvinneandelen avtar med økende gradsnivå. For OR 2 er kvinneandelen 23 prosent, mens den er 18 prosent på OR 4/4+. Tilsvarende er kvinneandelen 29 prosent på OR 5, men faller til 9 prosent på OR 8–9.



Figur 3.15 Andel kvinner og menn per gradsnivå[18] blant fast ansatte spesialister (OR 2–9) i 2025 (fast grad).

3.5 Aldersfordeling

Analyser av den nåværende alderssammensetningen i Forsvaret gir virksomheten et grunnlag for å planlegge kommende behov for kompetanseoverføring, rekruttering og seniorpolitikk.

3.5.1 Militært ansatte

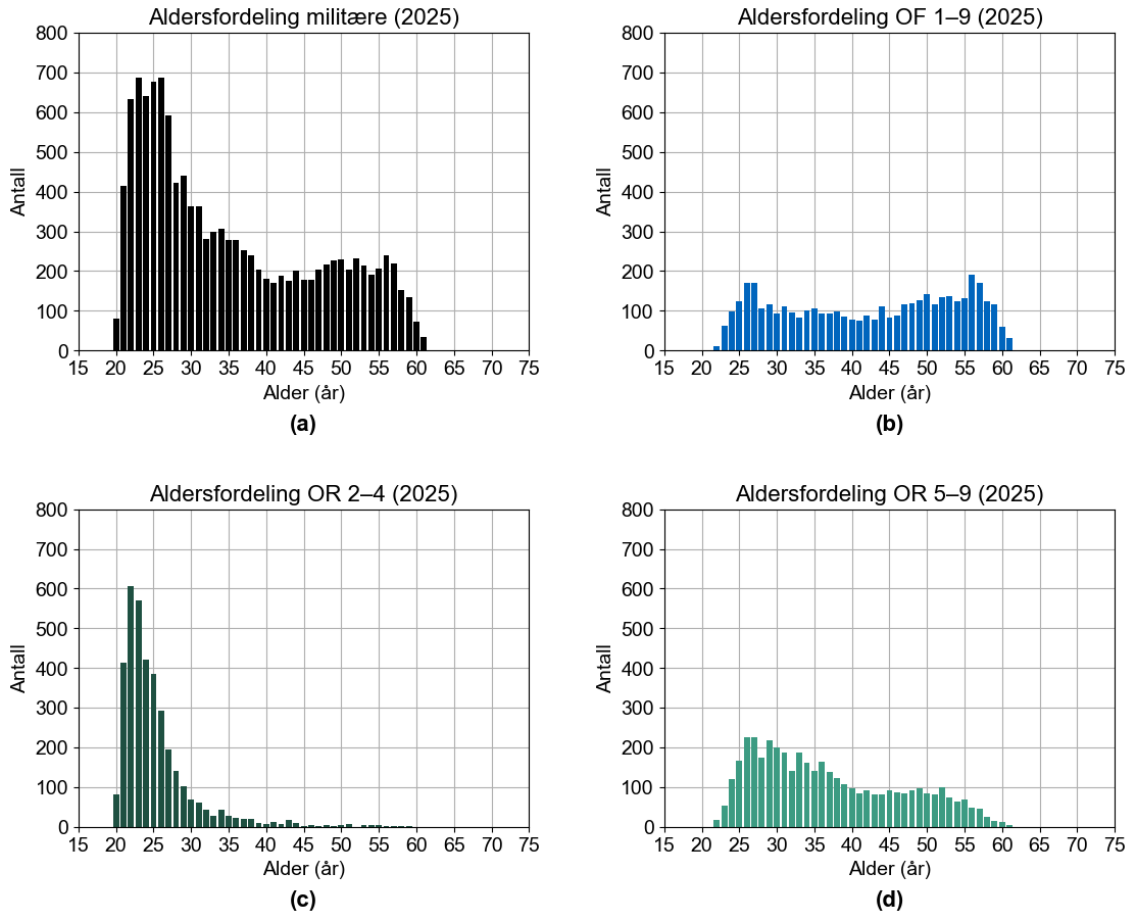
Figur 3.16 viser aldersfordelingen til alle fast ansatte militære samlet, samt til offiserer og spesialister, i 2025. De fast ansatte militære har en ung aldersprofil, med 57 prosent av de ansatte under 35 år. Videre viser figuren at aldersfordelingen blant de militære er svært ulik for ulike personellgrupper.

Blant offiserene (OF 1–9) er det omtrent like mange over og under 45 år. Aldersprofilen viser at Forsvaret står midt i en bølge der mange erfarne offiserer vil forlate organisasjonen som følge av oppnådd aldersgrense i årene fremover.[19] I tillegg viser aldersprofilen at det er få offiserer i aldersgruppen 35–45 år i Forsvaret.

[18] OR 4 og OR 4+ er slått sammen fordi det er få personer som innehar gradsnivået OR 4+, som vist i figur 3.4. Det samme gjelder OR 9, som er slått sammen med OR 8.

[19] Tidligere måtte militært personell fratre ved oppnådd særaldersgrense på 60 år, men denne plikten er nå fjernet. Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven) – Kapittel 5 Særregler for militært tilsatte – Lovdata, § 45.Tilsettingsforholdets lengde. Endring gjelder fra 1. fra juli 2025.

Spesialistkorpset har en gjennomgående ung aldersprofil. Grenaderer og konstabler (OR 2–4) har 95 prosent av personellet under 35 år, mens den tilsvarende andelen for befal (OR 5–9) er 49 prosent. Alderssammensetningen preges av at frem til innføringen av OMT var korte kontrakter og tilsetting til 35 år (T35) de dominerende tilsettingsformene for personellet som nå inngår i spesialistkorpset. Som vist i kapittel 3.4 var en større andel av befal (OR 5–9) enn grenaderer og konstabler (OR 2–4) frem til nylig tilsatt til pensjonsalder (T60).[20]

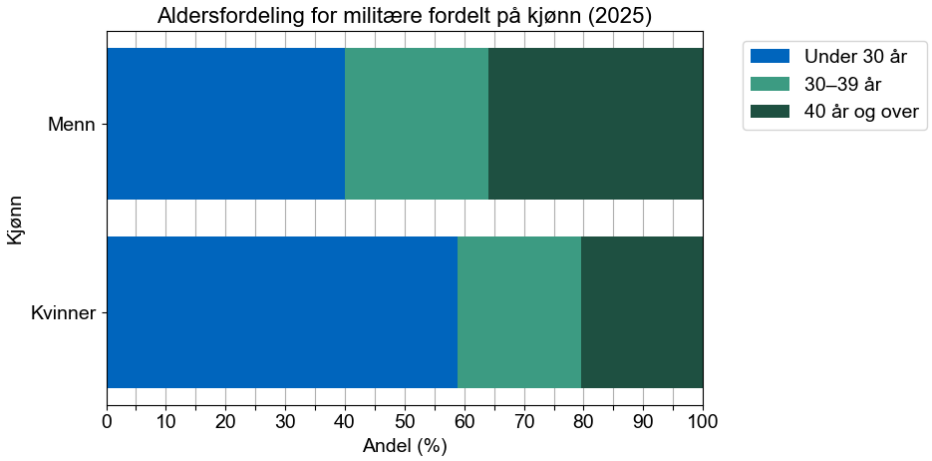


Figur 3.16 Aldersfordelingen blant fast ansatte (a) militære samlet, (b) offiserer (OF 1–9), (c) grenaderer og konstabler (OR 2–4) og (d) befal (OR 5–9) i 2025.

[20] Se figur 3.9 (b). I 2025 er andelen som er tilsatt på T60-kontrakt lik for befal (OR 5–9) og grenaderer og konstabler (OR 2–4).

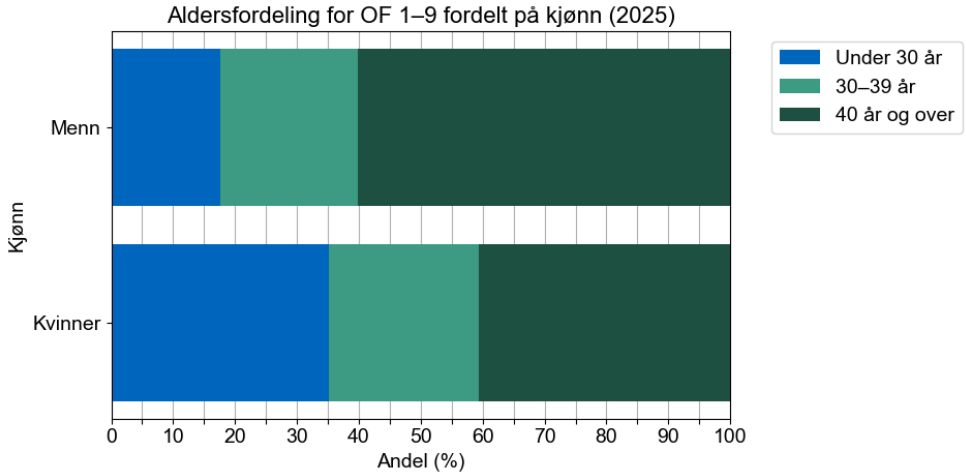
3.5.1.1 Kvinner og menn

Figur 3.17 viser at de militære kvinnene var yngre enn de militære mennene i 2025. Blant kvinnene var 59 prosent under 30 år, sammenlignet med 40 prosent blant mennene. En større andel menn enn kvinner var 40 år eller eldre (36 mot 20 prosent).



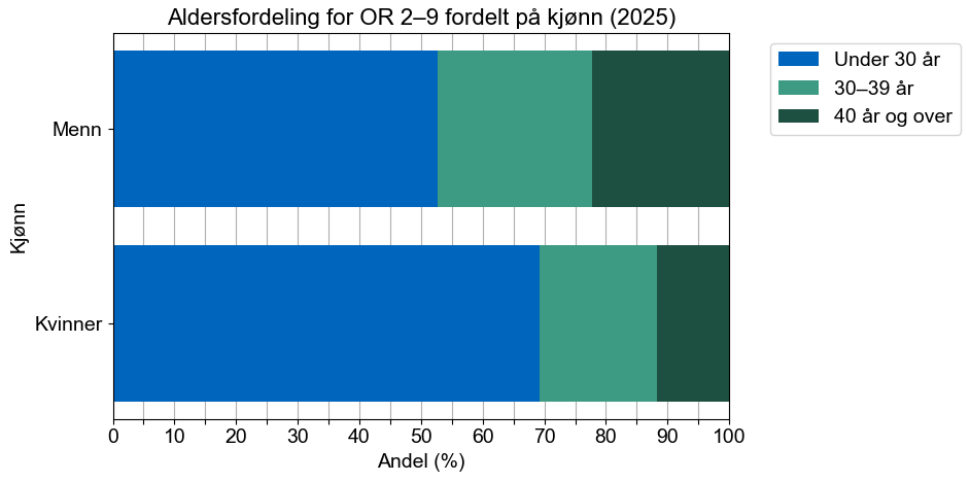
Figur 3.17 Aldersfordelingen til fast ansatte militære kvinner og menn i 2025.

Figur 3.18 viser aldersfordelingen blant kvinnelige og mannlige offiserer i 2025. De kvinnelige offiserene er som gruppe yngre enn de mannlige offiserene. Blant kvinnene var 35 prosent under 30 år, sammenlignet med rundt 17 prosent blant mennene. En større andel av mennene enn kvinnene var 40 år eller eldre (60 prosent mot 40 prosent).



Figur 3.18 Aldersfordelingen til fast ansatte offiserer (OF 1–9) i 2025, fordelt på kjønn.

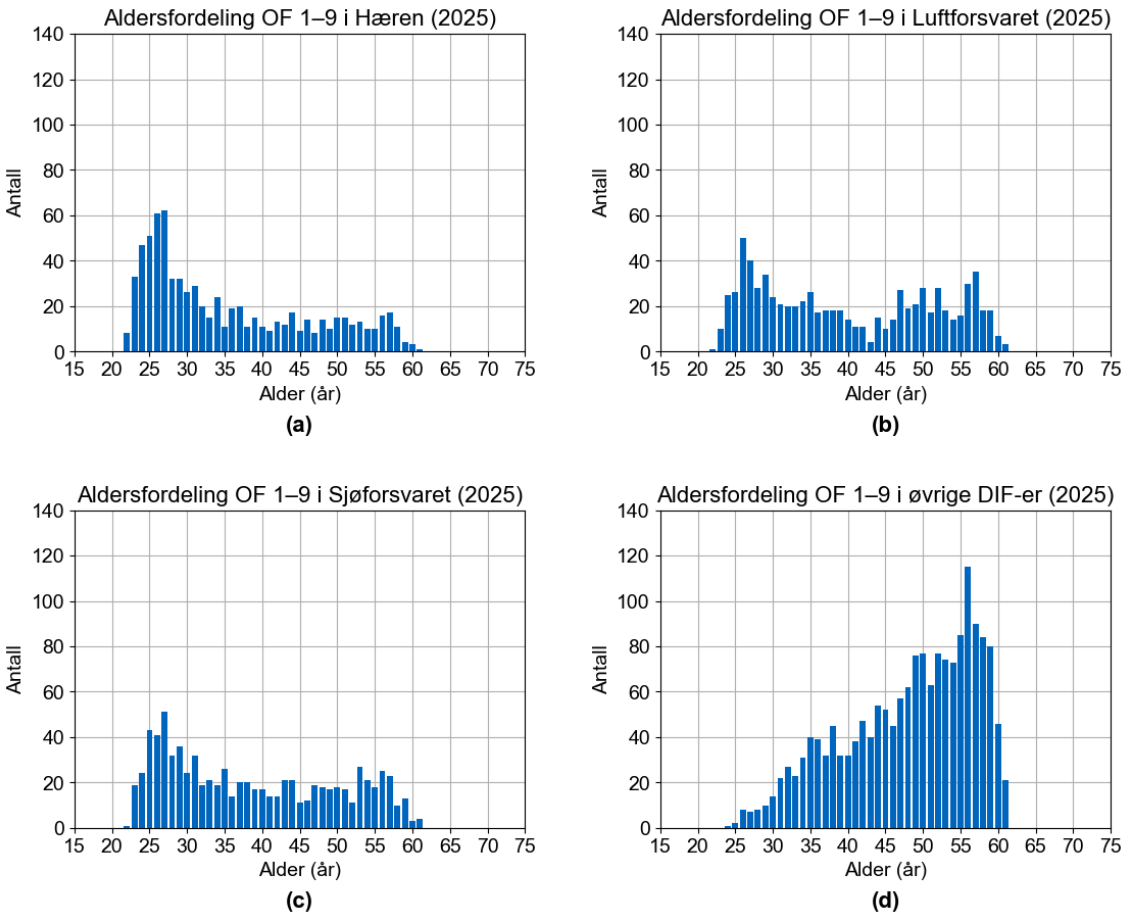
Figur 3.19 viser aldersfordelingen blant kvinnelige og mannlige spesialister i 2025. De kvinnelige spesialistene er som gruppe yngre enn de mannlige spesialistene. Blant kvinnene var nesten 70 prosent under 30 år, sammenlignet med litt over 50 prosent blant mennene.



Figur 3.19 Aldersfordelingen til fast ansatte spesialister (OR 2–9) i 2025, fordelt på kjønn.

3.5.1.2 Driftsenhetene

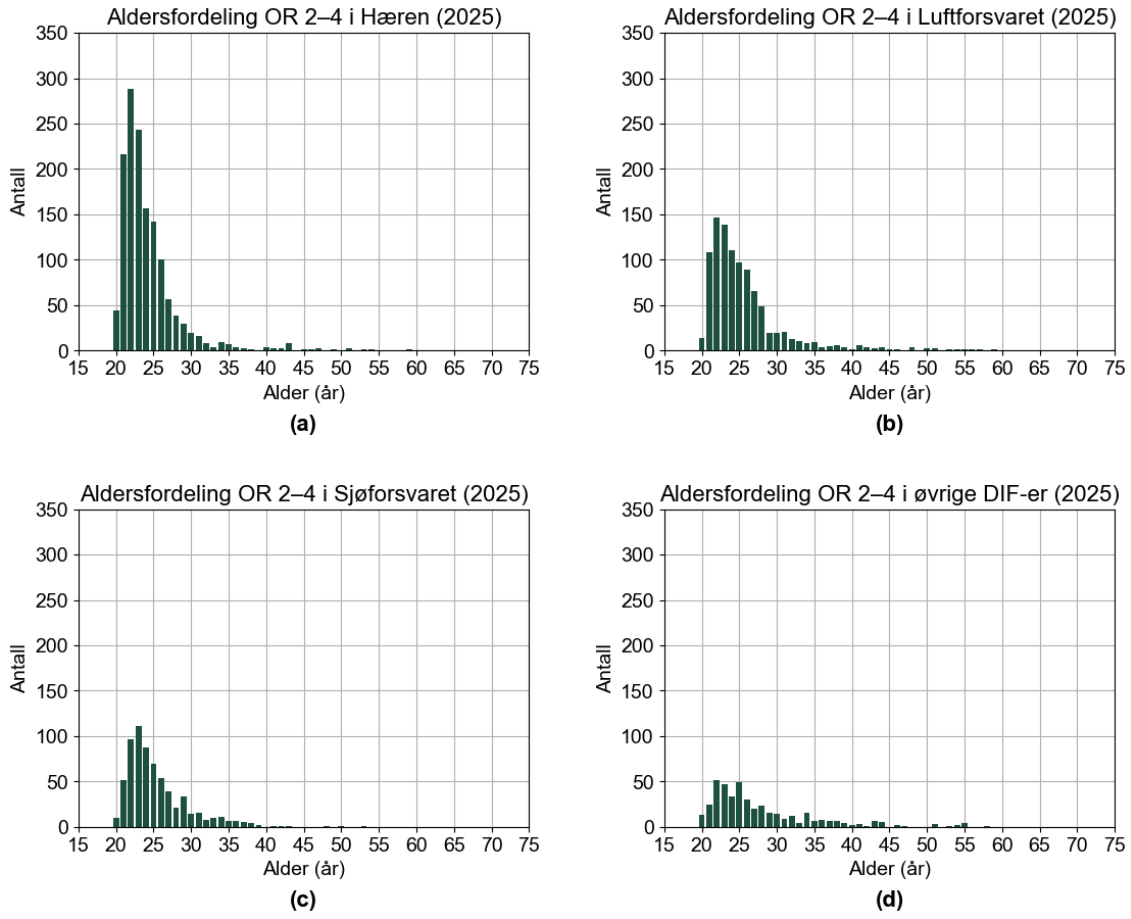
Figur 3.20 viser aldersfordelingen for offiserer (OF 1–9) i 2025 i driftsenhetene Hæren, Luftforsvaret, Sjøforsvaret og kategorien «øvrige DIF-er», der offiserer fra de resterende driftsenhetene inngår. Figuren viser at særlig Luftforsvaret vil bli preget av at mange offiserer nærmer seg alderen for særaldersgrensen de kommende årene. Sjøforsvaret har også en betydelig andel personell i aldersgruppen 45–60 år. Det samme gjelder kategorien «øvrige DIF-er», denne kategorien omfatter driftsenheter hvor det er vanlig å tjenestegjøre for offiserene i senere deler av den militære karrieren.



Figur 3.20 Aldersfordelinger blant fast ansatte offiserer (OF 1–9) i 2025 i de tre driftsenhetene Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret samt i øvrige driftsenheter[21].

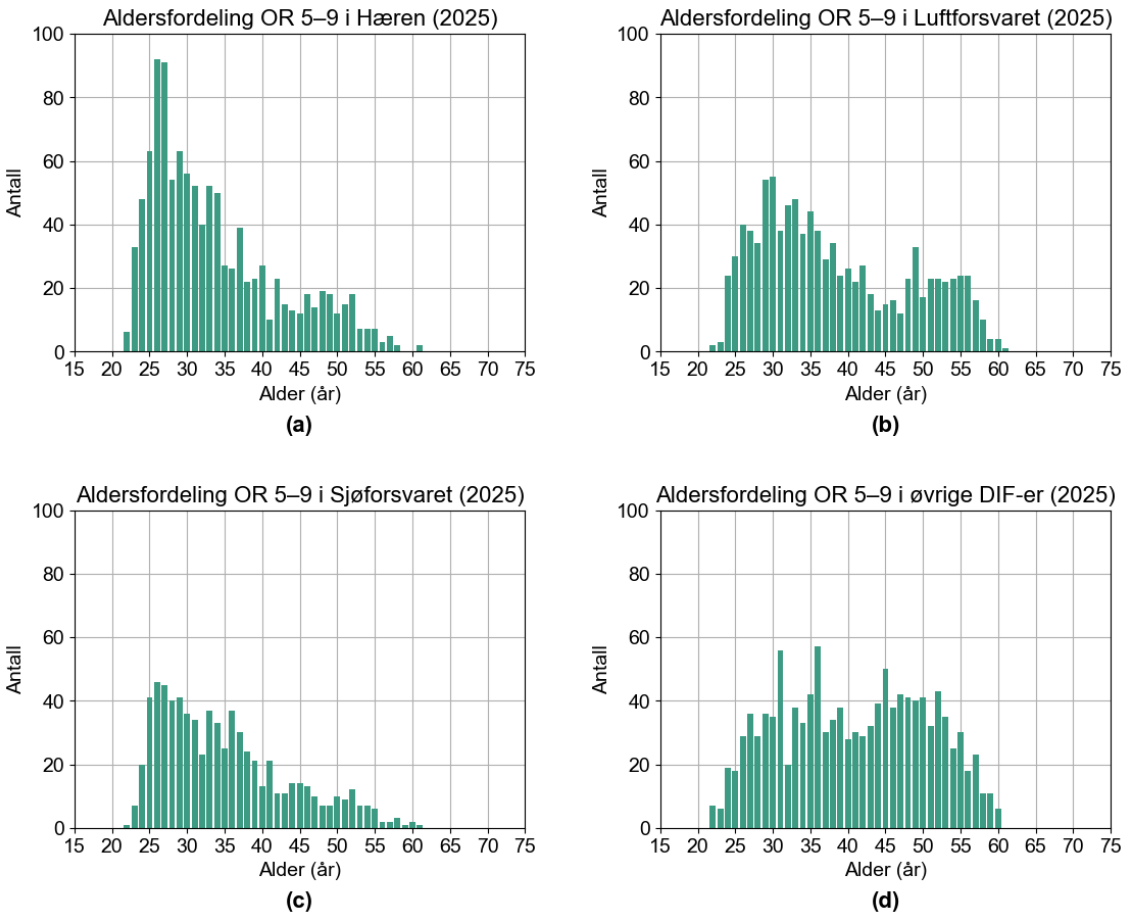
[21] I figur 3.20, figur 3.21 og figur 3.22 inkluderer vi militært ansatte som tjenestegjør i øvrige etater i sektoren og i NSM sammen med de øvrige DIF-ene.

Figur 3.21 viser aldersfordelingene for grenaderer og konstabler (OR 2–4) i 2025 i driftsenhetene Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret samt i «øvrige DIF-er». Figuren viser at flertallet er under 30 år i disse driftsenhetene.



Figur 3.21 Aldersfordelinger blant fast ansatte grenaderer og konstabler (OR 2–4) i 2025 i de tre driftsenhetene Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret samt i øvrige driftsenheter.

Figur 3.22 viser aldersfordelingen for befal (OR 5–9) i 2025 i driftsenhetene Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret samt i «øvrige DIF-er». Befalskorpset (OR 5–9) har en ung aldersprofil i både Hæren og Sjøforsvaret. Luftforsvaret har derimot en større andel befal (OR 5–9) i aldersgruppen 45–60 år enn de to andre driftsenhetene og vil derfor de kommende årene oppleve relativt høy avgang også i denne personellgruppen som følge av oppnådd aldersgrense. Det samme gjelder kategorien «øvrige DIF-er», som i stor grad omfatter driftsenheter der det er vanlig at befal (OR 5–9) tjenestegjør i senere faser av karrieren.



Figur 3.22 Aldersfordelinger blant fast ansatte befal (OR 5–9) i 2025 i de tre driftsenhetene Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret samt i øvrige driftsenheter.

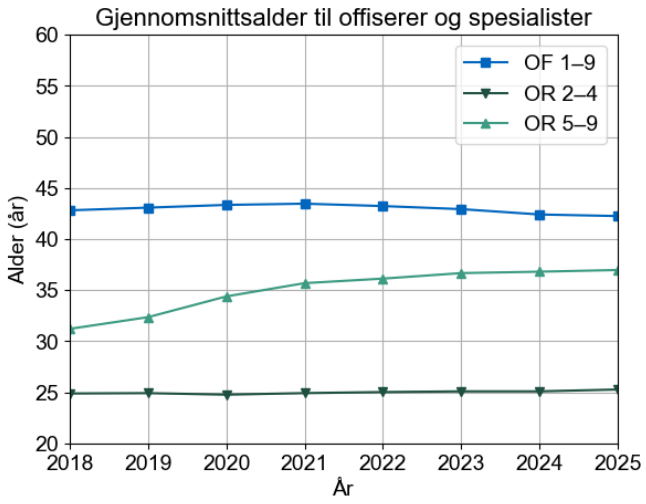
3.5.1.3 Gjennomsnittsalder

Figur 3.23 viser utviklingen i gjennomsnittsalderen for offiserer (OF 1–9), befal (OR 5–9) og grenaderer og konstabler (OR 2–4) i perioden 2018–2025. Offiserenes gjennomsnittsalder har i denne perioden ligget mellom 42 og 43 år. For spesialistene har gjennomsnittsalder ligget stabilt rundt 25 år for grenaderer og konstabler (OR 2–4), mens for befal (OR 5–9) har gjennomsnittsalderen økt fra 31 år i 2018 til 37 år i 2025.

En av intensjonene med OMT var å øke ståtiden og erfaringsnivået på spesialistkorpset (Forsvarsdepartementet, 2024b). Flere grep kan ha bidratt til at gjennomsnittsalderen på befalet (OR 5–9) har økt i perioden etter 2020. For det første har andelen som tilsettes på T60-kontrakt økt i denne perioden. For det andre ble bonusordningen[22] for personell på T35-kontrakt endret i juni 2020 slik at bonusutbetalingen kunne deles opp i flere deler.[23] Bonusen er en kompensasjon for at personellet må avslutte sin militære yrkeskarriere når de fyller 35 år

[22] For personell på T35-kontrakt følger en bonus på inntil 11 G ved gjennomført kontrakt (Forsvarsdepartementet, 2026).
[23] Personellet kan velge mellom å ta ut bonusen i form av lønnet studiepermisjon og å ta den ut som kontantutbetaling.

(Forsvarsdepartementet, 2026). Bonusen har til hensikt å stimulere personellet til å stå ut tilsettingsperioden og lette overgangen til en sivil karriere. Med den reviderte bonusordningen kan uttak skje etter fem og ti års tjeneste, samt ved kontraktsslutt (Hanson mfl., 2021). Endringen ble gjennomført for å stimulere flere spesialister til å bli lenger i Forsvaret.

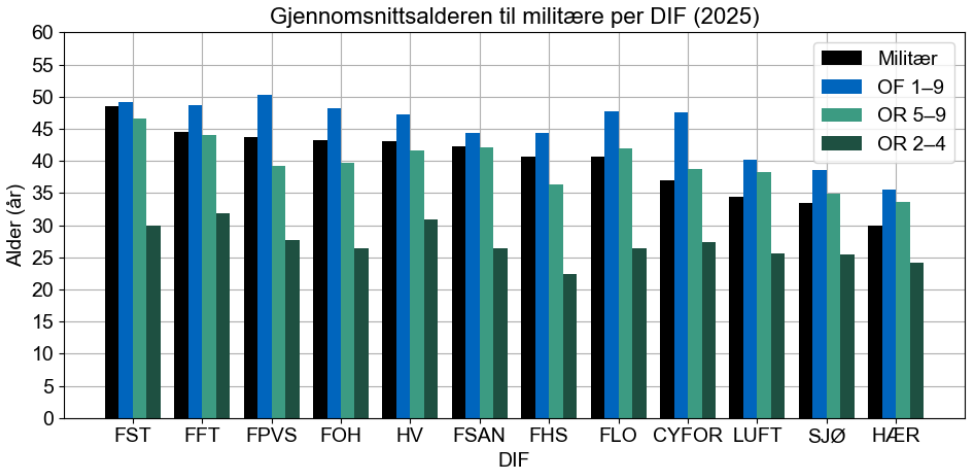


Figur 3.23 Utviklingen i gjennomsnittsalderen blant fast ansatte offiserer (OF 1–9), grenaderer og konstabler (OR 2–4) og befal (OR 5–9) i Forsvaret i perioden 2018–2025.

Figur 3.24 viser gjennomsnittsalderen til fast ansatte militære i hver driftsenhet i 2025 samt gjennomsnittsalderen til offiserer (OF 1–9), befal (OR 5–9) og grenaderer og konstabler (OR 2–4) i driftsenheten. Generelt har gjennomsnittsalderen til de militært ansatte i en driftsenhet sammenheng med dens oppgaver, og den er lavest i de operative avdelingene.

For de militært ansatte er gjennomsnittsalderen høyest i FST (49 år) og lavest i Hæren (30 år). Gjennomsnittsalderen for offiserene er høyest i FPVS (50 år) og lavest i Hæren (35 år). For befal (OR 5–9) er gjennomsnittsalderen høyest i FST (47 år) og lavest i Hæren (34 år). For grenaderene og konstablene (OR 2–4) er gjennomsnittsalderen høyest i FFT (32 år) og lavest ved FHS (22 år)[24].

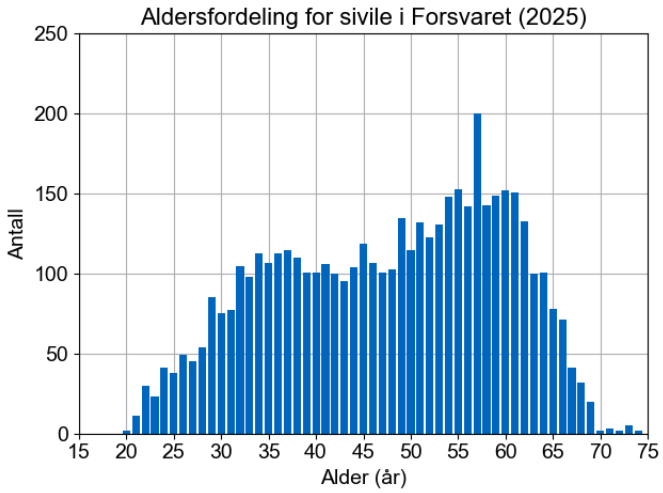
[24] Merk at det er stor variasjon i antall OR 2–4 i hver DIF, noe som gjør at gjennomsnittsverdiene i figur 3.23 er beregnet basert på utvalg av svært ulik størrelse. For eksempel var det kun 2 OR 2–4 i FST og 9 OR 2–4 ved FHS i 2025. Til sammenligning var det 1400 OR 2–4 i Hæren i 2025.



Figur 3.24 Gjennomsnittsalderen til fast ansatte militære i hver driftsenhet (DIF) i 2025. Figuren viser gjennomsnittsalderen for militære totalt, OF 1–9, OR 5–9 og OR 2–4 i hver DIF.

3.5.2 Sivilt ansatte

Figur 3.25 viser aldersfordelingen blant fast ansatte sivile i 2025. Figuren viser at flertallet (60 prosent) er 45 år eller eldre. De sivile i Forsvaret utgjør en eldre gruppe sammenlignet med ansatte i staten totalt.[25] En høy andel av det sivile personellet er også over 55 år, noe som innebærer risiko for et betydelig kompetansetap i løpet av de neste ti årene. Dette vil kunne medføre et økt behov for rekruttering samt målrettet innsats for kompetanseoverføring blant sivilt ansatte i Forsvaret.

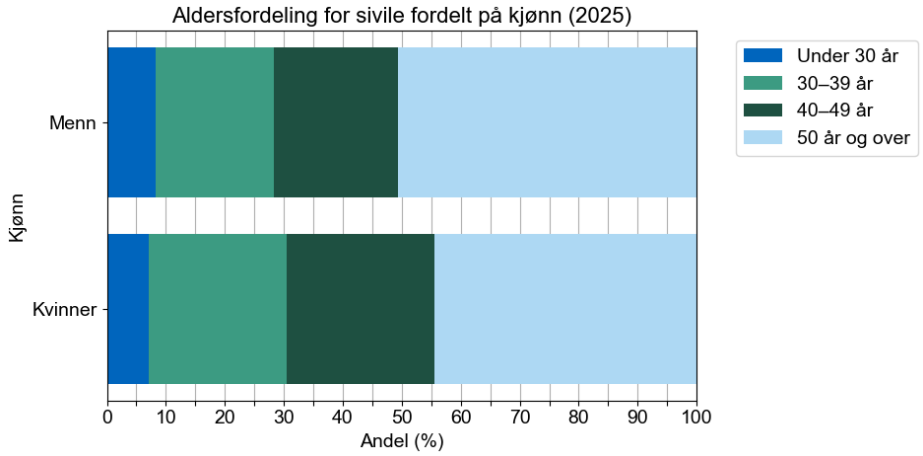


Figur 3.25 Aldersfordelingen blant fast ansatte sivile i Forsvaret i 2025.

[25] Se Statistisk sentralbyrå (2026): https://www.ssb.no/statbank/table/12627/.

3.5.2.1 *Kvinner og menn*

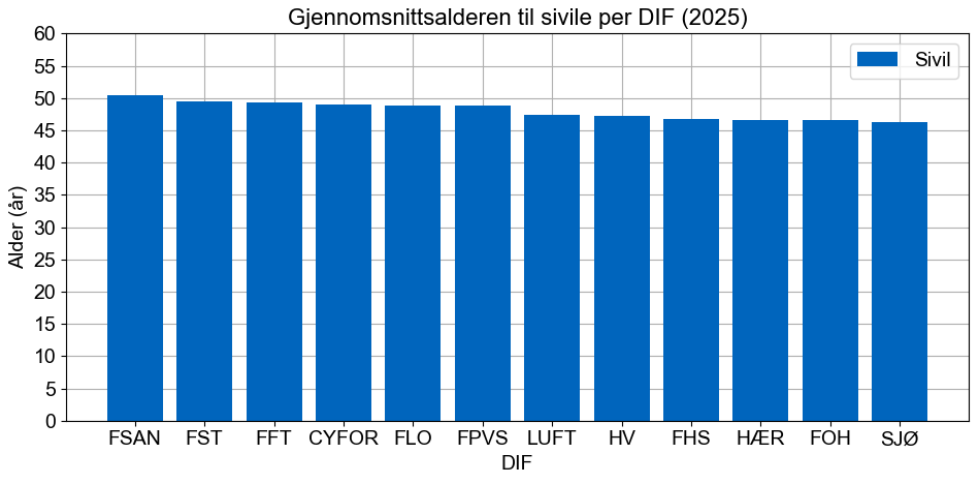
Figur 3.26 viser kun små forskjeller i aldersprofil på de sivilt ansatte kvinnene og mennene. Blant både kvinnene og mennene var omtrent 30 prosent under 40 år. Blant de over 40 år var en noe høyere andel av mennene enn kvinnene over 50 år (50 mot 45 prosent).



Figur 3.26 Aldersfordelingen til fast ansatte sivile kvinner og menn i 2025.

3.5.2.2 *Gjennomsnittsalder*

Gjennomsnittsalderen for de sivilt ansatte i Forsvaret har holdt seg stabilt rundt 48 år i perioden 2018–2025. Figur 3.27 viser gjennomsnittsalderen til fast ansatte sivile i hver DIF i 2025. For sivilt ansatte er gjennomsnittsalderen høyest i FSAN (50 år) og lavest i Sjøforsvaret (46 år).



Figur 3.27 Gjennomsnittsalderen blant fast ansatte sivile i hver driftsenhet (DIF) i 2025.

3.6 Forsvarsgrentilknytning i driftsenhetene

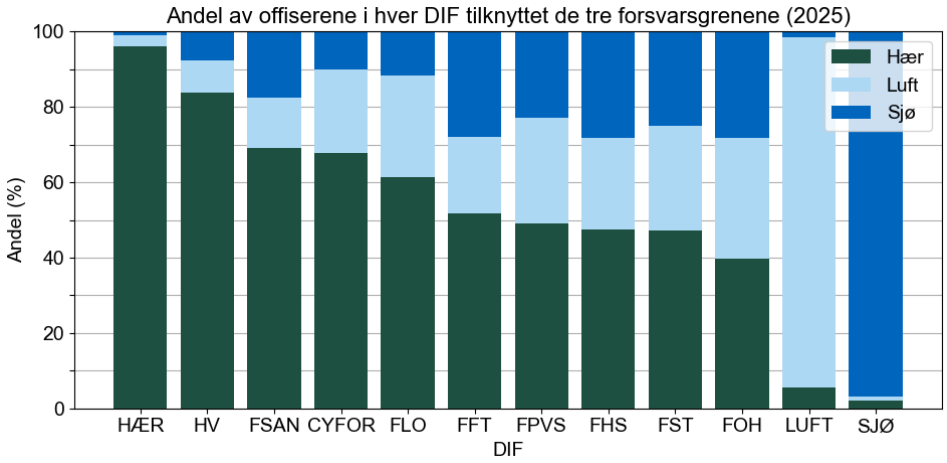
Militært personell ansettes i grad og forsvarsgren og kan disponeres i stilling (Forsvarsdepartementet, 2026).[26] Hvilken forsvarsgren de militært ansatte tilhører, representerer i stor grad hvor de har fått sin militære grunnutdanning.

I 2025 har 48 prosent av militært personell tilknytting til forsvarsgren Hæren, mens 29 prosent og 24 prosent er tilknyttet henholdsvis forsvarsgren Luftforsvaret og Sjøforsvaret.

3.6.1 Offiserer

Figur 3.28 viser andelen av offiserene i hver DIF som kommer fra de tre forsvarsgrenene i 2025. I driftsenhetene Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret tjenestegjør i svært stor grad offiserer som har sin militære grunnutdanning fra egen forsvarsgren (93–97 prosent).

Forsvarsgren Hæren, som er den klart største forsvarsgrenen, produserer også mest offiserer til de andre driftsenhetene. I fellesavdelingene, med unntak av FOH, har omtrent halvparten eller mer av offiserene bakgrunn fra forsvarsgren Hæren.

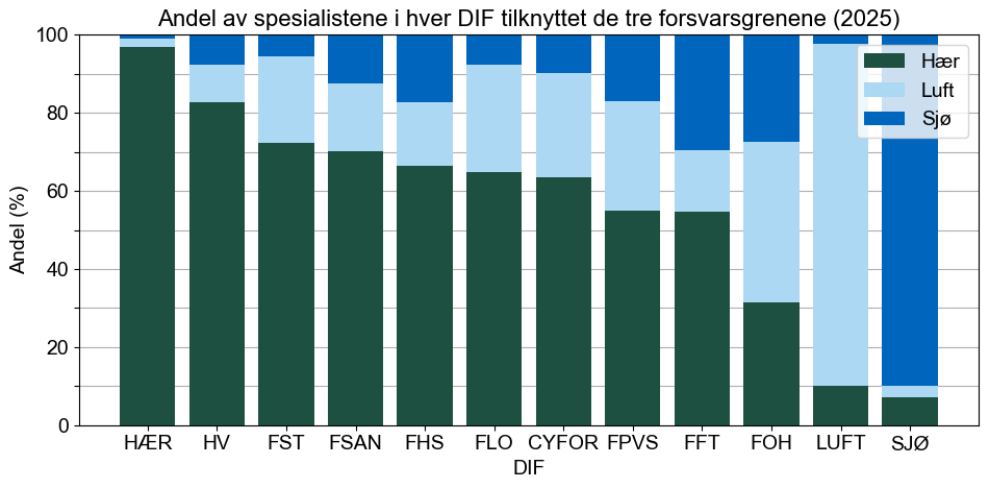


Figur 3.28 Andel av offiserene (OF 1–9) i hver driftsenhet (DIF) som er tilknyttet de tre forsvarsgrenene Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret i 2025.

3.6.2 Spesialister

Figur 3.29 viser andelen spesialister i hver driftsenhet fordelt etter forsvarsgren i 2025. I driftsenhetene Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret tjenestegjør i svært stor grad spesialister med militær grunnutdanning fra egen forsvarsgren (88–97 prosent). Ser vi bort fra disse tre driftsenhetene, er det i størst grad Hæren som leverer spesialister til øvrige driftsenheter. I fellesavdelingene, med unntak av FOH, har over halvparten av spesialistene bakgrunn fra Hæren.

[26] Unntak er feltprester som ansettes i Feltprestkorpset.



Figur 3.29 Andel av spesialistene (OR 2–9) i hver driftsenhet (DIF) som er tilknyttet de tre forsvarsgrenene Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret i 2025.

3.7 Utdanningsnivå

Å kartlegge utdanningsnivået i en virksomhet er viktig fordi det gir et bilde av hvilken formell kompetanse organisasjonen besitter. Militær utdanning skjer i hovedsak gjennom Forsvarets egne skoler, og den nivådannende utdanningen er tett knyttet til gradsstrukturen.

3.7.1 Militært ansatte

Med innføringen av OMT ble det i tillegg til utdanningsordning for offiserer (OF 1–9), innført en egen utdanningsordning for befal (OR 5–9) og grenaderer og konstabler (OR 2–4) (Forsvarsdepartementet, 2015). For de respektive personellkategoriene ble det innført nivådannende profesjonsutdanninger som kvalifiserer personellet til stillinger på forskjellige gradsnivå.

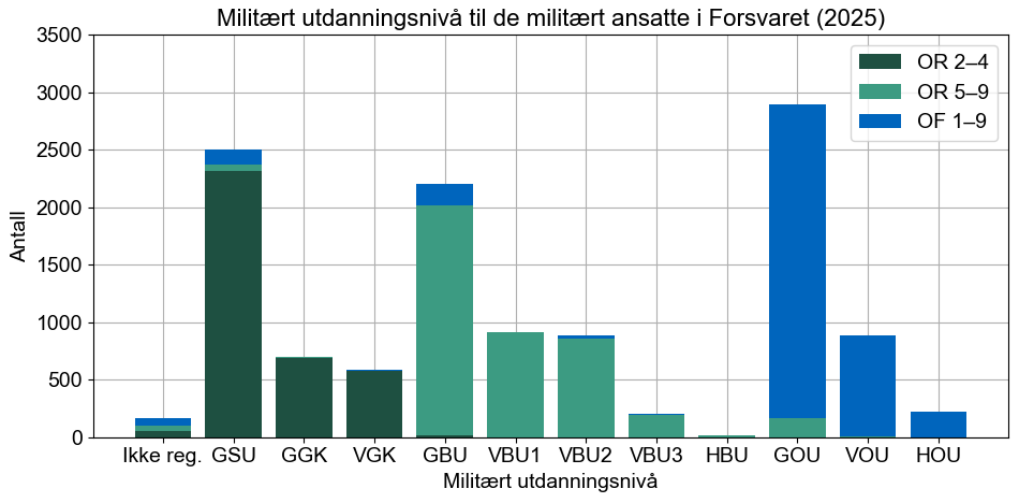
Figur 3.30 gir oversikt over høyeste oppnådde nivådannende militær utdanning blant fast ansatte grenaderer og konstabler (OR 2–4), befal (OR 5–9) og offiserer (OF 1–9) i 2025.[27]

I 2025 har 63 prosent av grenaderer og konstabler (OR 2–4) grunnleggende soldatutdanning (GSU) som sitt høyeste militære utdanningsnivå, 19 prosent har grunnleggende grenader- og konstabelutdanning (GGK) og 16 prosent har videregående grenader- og konstabelutdanning (VGK).

Blant befal (OR 5–9) har omtrent halvparten grunnleggende befalsutdanning (GBU) som sitt høyeste militære utdanningsnivå (47 prosent), og den andre halvparten har videregående befalsutdanning (VBU 1–3) (46 prosent).[28]

[27] Figuren viser også at det er noen fast ansatte som mangler registret nivådannende utdanning.
[28] Fordelt slik: 21 prosent VBU 1, 20 prosent VBU 2 og 5 prosent VBU 3.

I offiserskorpset (OF 1–9) har flertallet grunnleggende offisersutdanning (GOU) som sitt høyeste militære utdanningsnivå (64 prosent), og omtrent en fjerdedel har videregående offisersutdanning (VOU) eller høyere offisersutdanning (HOU).[29]



Figur 3.30 Militært utdanningsnivå for fast ansatte grenaderer og konstabler (OR 2–4), befal (OR 5–9) og offiserer (OF 1–9) i Forsvaret i 2025.

3.7.1.1 Militært utdanningsnivå og grad

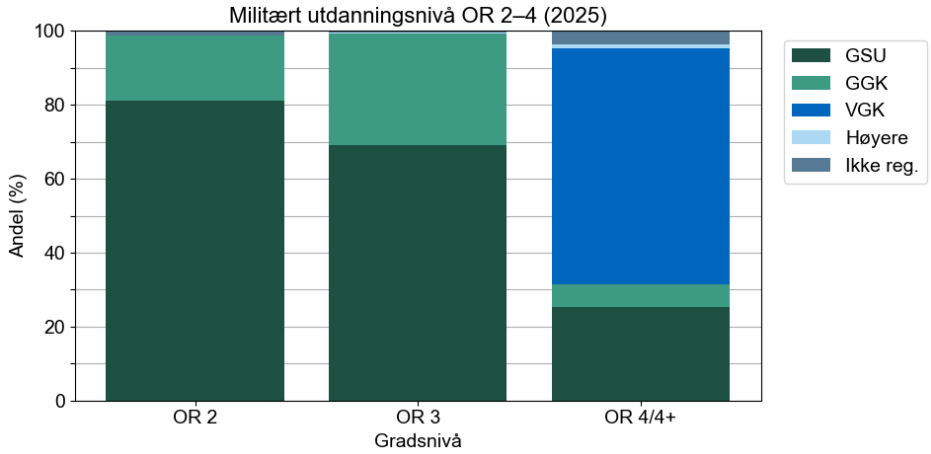
Gjeldende regelverk angir hvilke nivåer av militær utdanning som kreves på ulike gradsnivåer (Forsvaret, 2026; Forsvarsdepartementet, 2026). En systematisk oversikt over utdanningsnivået gir dermed grunnlag for å vurdere samsvar mellom grad og utdanning, samt for analyser av avansementspraksis og fremtidige utdanningsbehov.

Grenaderer og konstabler (OR 2–4)

Figur 3.31 viser høyeste militære utdanningsnivå fordelt på gradene OR 2–4. Omtrent 81 prosent av OR 2 har GSU som høyeste militære utdanningsnivå. Den grunnleggende grenaders- og konstabelutdanningen (GGK) skal gjennomføres som del av nytilsettingen av grenaderer og konstabler (Forsvarsdepartementet, 2026). Imidlertid er det kun registrert at 18 prosent av OR 2 og 30 prosent av OR 3 har gjennomført GGK.

Omtrent 64 prosent av OR 4 har gjennomført VGK, som er en utdanning tiltenkt personell som skal bekle stillinger på det øverste gradsnivået for grenaderer og konstabler (Forsvarsdepartementet, 2026).

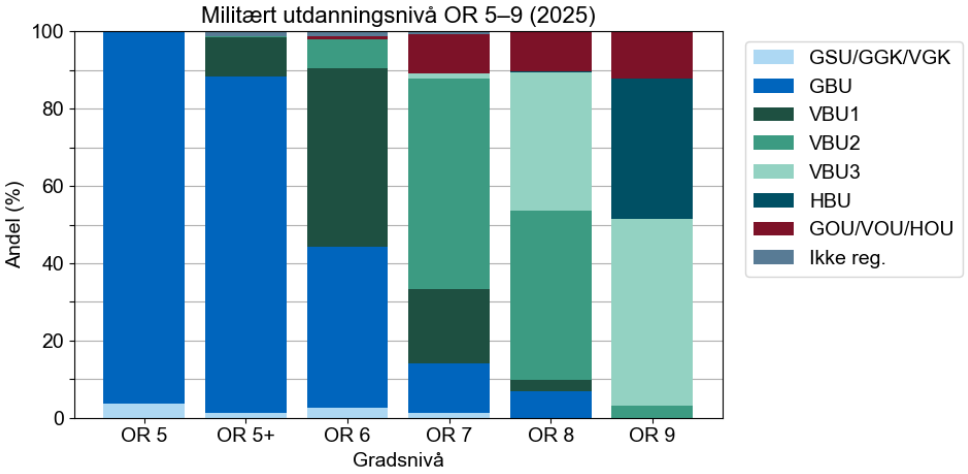
[29] Fordelt slik: 21 prosent VOU og 5 prosent HOU.



Figur 3.31 Høyeste militære utdanningsnivå for grenaderer og konstabler (OR 2–4) fordelt på gradsnivå i 2025.

Befal (OR 5–9)

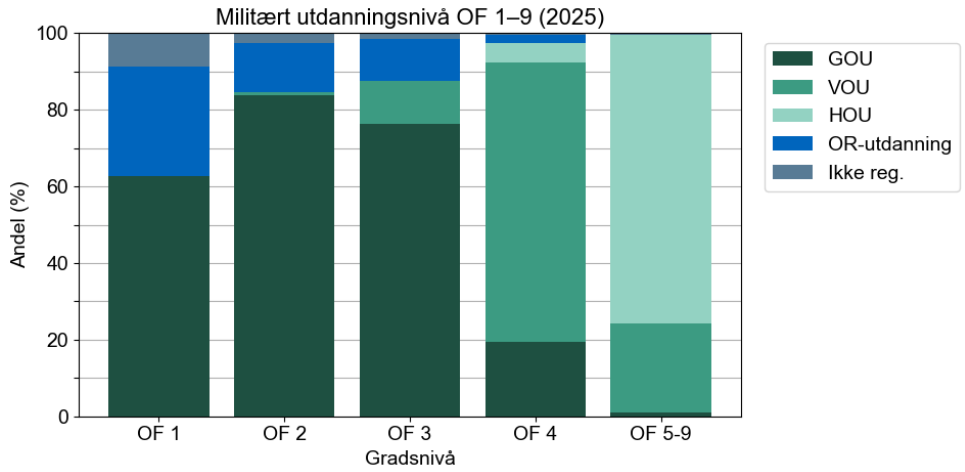
De tre nivåene av videregående befalsutdanning (VBU 1–3) korresponderer med gradsnivåene OR 6–8. Utdanningen skal primært gjennomføres før avansement, og senest innen ett år etter avansement (Forsvarsdepartementet, 2026). Figur 3.32 viser høyeste militære utdanningsnivå fordelt på grad for befal (OR 5–9). Figuren viser at 96 prosent av OR 5 har GBU som høyeste militære utdanning. Blant OR 6 har 46 prosent VBU 1, mens henholdsvis 54 prosent av OR 7 og 36 prosent av OR 8 har VBU 2 og VBU 3 som høyeste utdanning. Vi har ikke kartlagt hvor lenge personell som mangler den VBU-utdanningen som kreves for et gradsnivå, har innehatt graden. Regelverket presiserer imidlertid at utdanningen skal være gjennomført senest innen ett år etter avansement (Forsvarsdepartementet, 2026). Høyere befalsutdanning (HBU) tilbys personell som skal bekle stillinger på det øverste gradsnivået for befal, og 36 prosent av OR 9 har HBU som sitt høyeste militære utdanningsnivå.



Figur 3.32 Høyeste militære utdanningsnivå for befal (OR 5–9) fordelt på gradsnivå i 2025.

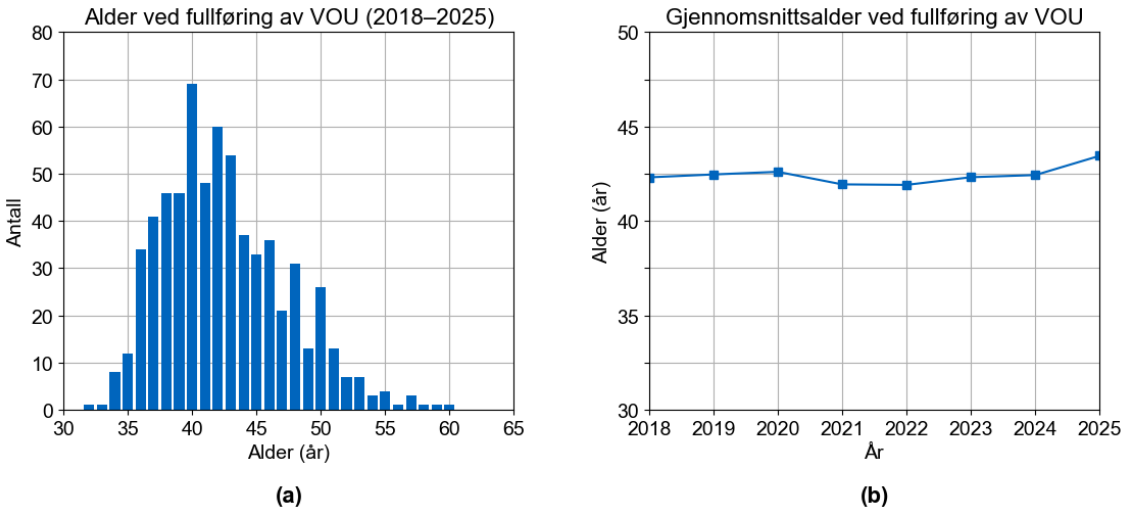
Offiserer (OF 1–9)

Figur 3.33 viser høyeste militære utdanningsnivå fordelt på grad for offiserskorpset. Figuren viser at for OF 1–3 har flertallet GOU som sitt høyeste militære utdanningsnivå. Blant OF 4 har 73 prosent VOU som sitt høyeste utdanningsnivå, og blant OF 5–9 har 75 prosent HOU som sitt høyeste utdanningsnivå.



Figur 3.33 Høyeste militære utdanningsnivå for offiserer (OF 1–9) fordelt på gradsnivå i 2025.

Figur 3.34 viser gjennomsnittsalderen og aldersfordelingen for fullført VOU for perioden 2018–2025. Figuren viser at gjennomsnittsalderen har ligget stabilt rundt 42,5 år. Når VOU gjennomføres, varierer fra rundt 35 år til rundt 55 år, med tyngdepunktet rundt 40 år.

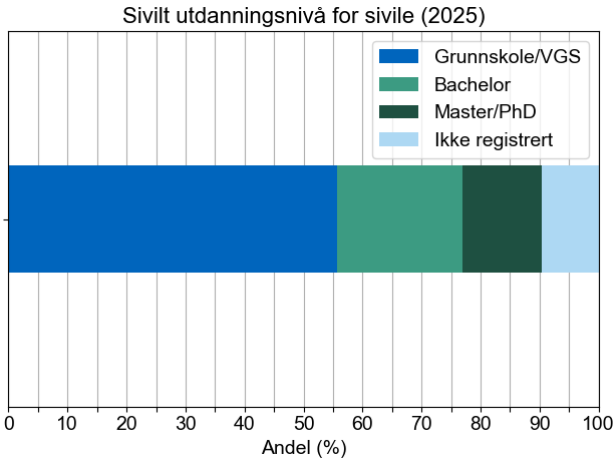


Figur 3.34 Alder ved gjennomføring av videregående offisersutdanning (VOU). Figur (a) viser aldersfordelingen til offiserene som har fullført VOU i perioden 2018–2025 og figur (b) viser utviklingen i gjennomsnittsalderen ved fullføring av VOU i samme periode.

3.7.2 Sivilt ansatte

I tillegg til de militært ansatte har også en andel av de sivilt ansatte i Forsvaret militær utdanning. I datasettet er rundt halvparten av de sivilt ansatte registrert med militær utdanning på ulike nivåer. Av disse har 80 prosent grunnleggende soldatutdanning (GSU) som høyeste nivå, 13 prosent grunnleggende befalsutdanning (GBU) og 4 prosent grunnleggende offisersutdanning (GOU).

Figur 3.35 viser høyeste sivile utdanningsnivå blant de sivilt ansatte.[30] Blant de sivilt ansatte har om lag 55 prosent grunnskole eller videregående skole som sitt høyeste sivile utdanningsnivå. Rundt 20 prosent har en bachelorgrad, og litt under 15 prosent har en master- eller doktorgrad. [31]



Figur 3.35 Høyeste sivile utdanningsnivå for sivilt ansatte i Forsvaret i 2025.

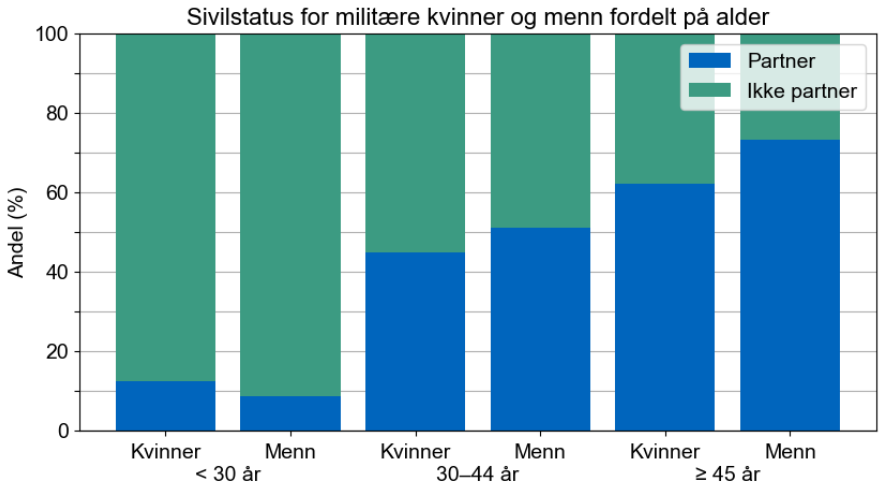
3.8 Forsvarsfamilier

En karriere i Forsvaret kan være utfordrende for militært ansatte med familie. Flere undersøkelser viser at balansen mellom jobb og familie er krevende for mange forsvarsfamilier, og kan for noen være en årsak til at de slutter i Forsvaret (Heen mfl., 2023; Fauske og Strand, 2026).

3.8.1 Sivilstatus

Figur 3.36 viser andel med og uten partner for fast ansatte militære kvinner og menn fordelt på aldersgruppene under 30 år, 30–44 år og 45 år og eldre i 2025. Blant kvinner under 30 år er 12 prosent registrert med partner, tilsvarende andel for menn under 30 år er 9 prosent. I aldersgruppen 30–44 år er 51 prosent av mennene og 45 prosent av kvinnene registrert med partner. Blant dem som er 45 år og eldre, er andelen 73 prosent for menn og 62 prosent for kvinner.

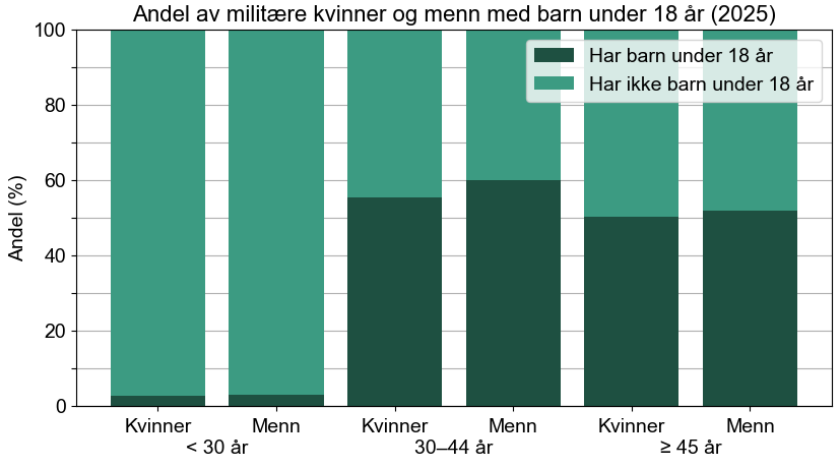
[30] Mange militært ansatte har også sivil utdanning i tillegg til den militære. Dette er ikke inkludert i analysen, ettersom datakvaliteten for denne variabelen ikke vurderes som tilfredsstillende. For særlig offiserer ser det ut til at deler av utdanningen er registrert både som sivil og militær utdanning.
[31] Omtrent 10 prosent av de sivilt tilsatte mangler sivilt utdanningsnivå i dataene.



Figur 3.36 Andel militære kvinner og menn som er registrert med og uten partner for aldersgruppene under 30 år, 30–44 år og 45 år og over.[32]

3.8.2 Andel av personellet som har barn under 18 år

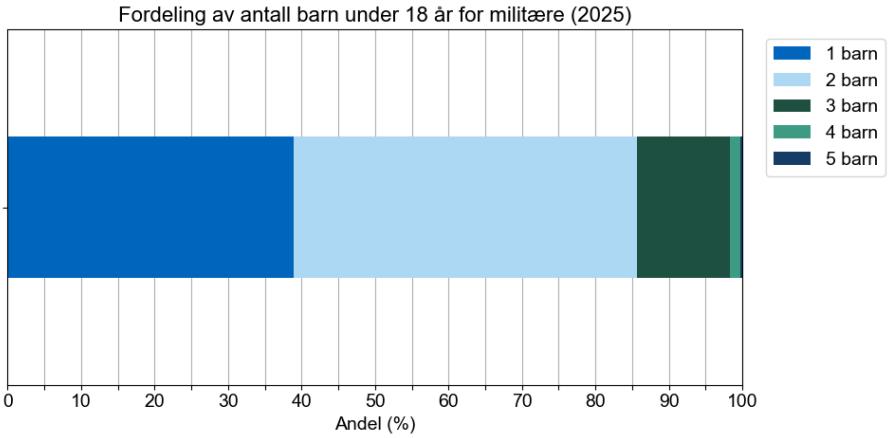
Figur 3.37 viser at få militært ansatte under 30 år har barn under 18 år (2–3 prosent). Det gjelder både kvinner og menn. I aldersgruppen 30–44 år har derimot en betydelig andel barn, og andelen er noe høyere blant menn enn blant kvinner, med henholdsvis 60 og 55 prosent. Blant militært ansatte i alderen 45 år og eldre har om lag halvparten av både kvinner og menn barn under 18 år.



Figur 3.37 Andel av militært ansatte med barn under 18 år i 2025, fordelt på kjønn og alder.

[32] Vi har her benyttet to kategorier: partner og ikke partner. Forsvaret innhenter sivilstatus fra folkeregisteret. I tillegg suppleres dette med Forsvarets egne innhentede data. De som har oppgitt kontaktperson eller pårørende som enten er angitt som samboer eller som har samme bostedsadresse og felles barn inngår i kategorien «partner».

Militært ansatte hadde i gjennomsnitt 0,6 barn under 18 år i 2025. Figur 3.38 viser at blant dem som har barn under 18 år i 2025, har 86 prosent ett eller to barn, 13 prosent har tre barn, og 2 prosent har fire eller flere barn.



Figur 3.38 Fordeling av antall barn under 18 år for militært ansatte som hadde barn, i 2025.

3.9 Oppsummering nøkkeltall – med vekt på 2025

Fast militært ansatte

- I 2025 var det om lag 12 200 fast ansatte militære i Forsvaret, en økning på rundt 250 fra året før. De militære utgjorde 72 prosent av de fast ansatte.

- Av de militært ansatte hadde 83 prosent T60-kontrakt, mens 17 prosent hadde T35-kontrakt.

- Blant de militært ansatte var 35 prosent offiserer (OF 1–9), og 65 prosent var spesialister (OR 2–4). Blant spesialistene var 46 prosent grenaderer og konstabler (OR 2–4), mens 54 prosent var befal (OR 5–9).

- De militært ansatte har en ung aldersprofil, og i 2025 var 57 prosent under 35 år. Dette skyldes særlig spesialistkorpset, hvor 95 prosent av grenaderer og konstabler (OR 2–4) og 49 prosent av befal (OR 5–9) var under 35 år. Blant offiserene (OF 1–9) var det omtrent like mange over som under 45 år. Aldersprofilen tyder på økt avgang blant erfarne offiserer de kommende årene, samtidig som det er relativt få offiserer i alderen 35–45 år. Kvinner som gruppe har gjennomgående lavere alder enn menn, både blant offiserer og spesialister.

- Kvinneandelen var 22 prosent blant grenaderer og konstabler (OR 2–4), 16 prosent blant befal (OR 5–9) og 15 prosent blant offiserer (OF 1–9). Kvinneandelen avtar generelt med økende gradsnivå blant spesialister og blant offiserer på lavere gradsnivå (OF 1–4).

Fast ansatte sivile

- I 2025 var det om lag 4800 fast ansatte sivile i Forsvaret, en økning på rundt 500 fra året før. Om lag 140 av denne økningen skyldes overføring av ansatte fra Forsvarsmateriell til Cyberforsvaret.

- De sivilt ansatte utgjorde 28 prosent av de fast ansatte i Forsvaret, og kvinneandelen var 33 prosent.

- De sivilt ansatte har en eldre aldersprofil enn ansatte i staten totalt. I 2025 var om lag 60 prosent 45 år eller eldre.

- Blant de sivilt ansatte hadde om lag 55 prosent grunnskole eller videregående skole som høyeste sivile utdanning, 20 prosent hadde bachelorgrad og knapt 15 prosent hadde master- eller doktorgrad. Om lag halvparten hadde også militær utdanning, hovedsakelig grunnleggende soldatutdanning.

4 Personellflyt i Forsvaret

I dette kapittelet analyserer vi avgangsrater blant personellet for å kartlegge hvem som slutter, og hvilken kompetanse som forsvinner ut av organisasjonen. Kunnskap om avgang gir et viktig grunnlag for å vurdere om Forsvaret til enhver tid har riktig bemanning og kompetanse-sammensetning, og om tiltak for rekruttering, utvikling og å beholde personell fungerer etter hensikten.

For en organisasjon i vekst er det også viktig å følge utviklingen i intern mobilitet. I dette kapittelet analyserer vi derfor også stillingsbytter blant personellet. Intern mobilitet er en sentral del av den samlede personellflyten og påvirker både utvikling og fordeling av kompetanse. Forsvaret har et stort internt arbeidsmarked, og stillingsmobilitet er integrert i karrieresystemet.[33]

Både vekst i organisasjonen og endringer i avgangsrater påvirker de interne personellbevegelsene, og dermed Forsvarets kompetansegrunnlag, kontinuitet og evne til å løse sine oppgaver.

[33] Offiserer forventes å bytte stilling relativt hyppig for å opparbeide breddekompetanse og kvalifisere seg til lederstillinger og høyere grader. Grenaderer og konstabler (OR 2–4) og befal (OR 5–9) skal i større grad utvikle dybdekompetanse innenfor egne fagfelt, noe som tilsier lavere mobilitet for å sikre kontinuitet og faglig fordypning.

4.1 Avgangsrater

Avgang kan være både positivt og negativt for Forsvaret. Lave avgangsrater bidrar til kontinuitet, mens noe utskifting kan tilføre ny kompetanse og støtte innovasjon (Grimsø, 2005). Hvor kostbart avgang er, avhenger av hvilken kompetanse som forsvinner.

Forsvaret skiller seg fra andre organisasjoner ved at den militære kompetansen i stor grad utvikles internt, og operativ erfaring er vanskelig å hente utenfra. Derfor kan avgang blant militært personell være særlig kostbart. Sivil kompetanse rekrutteres derimot fra arbeidsmarkedet, og sivile ansatte har som regel nødvendig formalkompetanse ved ansettelse. Også her følger det likevel kostnader til rekruttering og opplæring.

I denne rapporten skiller vi mellom tilfeldig og naturlig avgang. For militære med tilsetting til 35 år regner vi avgang som skjer fra og med fylte 35 år som naturlig avgang. Tilsvarende regner vi avgang fra og med fylte 57 år som naturlig avgang for personell som er tilsatt til 60 år. Dette kommer av 85-årsregelen, som vil si at personell med særaldersgrense kan gå av med alderspensjon inntil tre år før særaldersgrensen dersom summen av personens alder og ansiennitet er minst 85 år.[34] For sivile regner vi avgang fra og med fylte 62 år som naturlig avgang, fordi denne alderen tilsvarer den nedre aldersgrensen for å ta ut alderspensjon (Nav, 2026). Avgangen som skjer før disse aldersgrensene, regner vi som tilfeldig avgang.

4.1.1 Tilfeldig og naturlig avgang i Forsvaret

Figur 4.1 viser utviklingen i tilfeldig og naturlig avgang blant fast ansatt militært og sivilt personell i Forsvaret i perioden 2018–2025. I 2025 var den totale avgangsraten (summen av tilfeldig og naturlig avgang) 6 prosent blant militært ansatte og 5 prosent blant sivilt ansatte.

I alle figurene i dette delkapittelet er resultatene for 2025 markert med stiplet strek. Dette reflekterer at det er en høyere grad av usikkerhet knyttet til dette datapunktet sammenlignet med de øvrige, ettersom observasjonene ligger tett opp mot nåtid.[35]

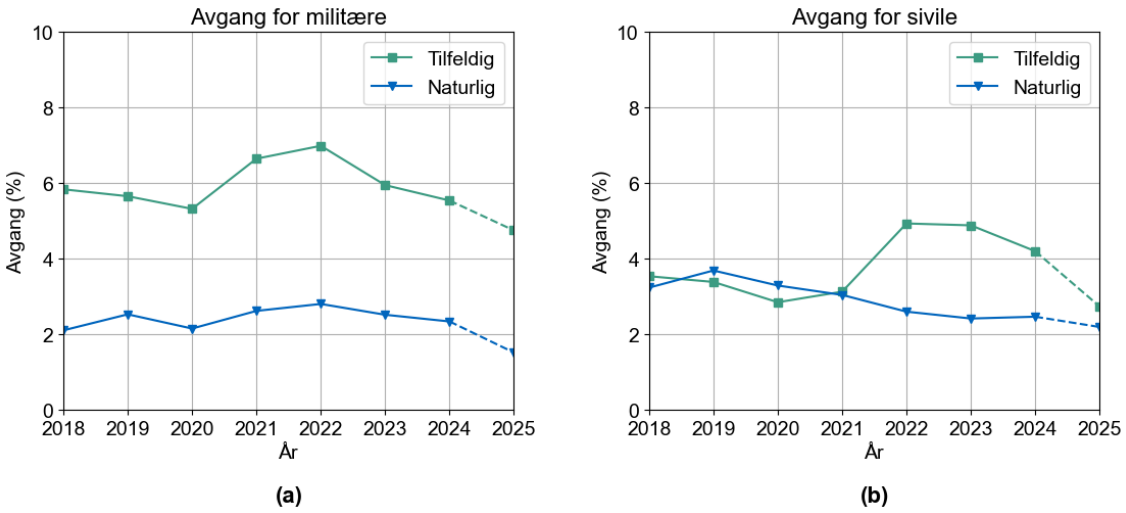
Sammenlignet med årene før pandemien økte den tilfeldige avgangen for begge personellgrupper i pandemiårene 2020–2022. Etter dette har den tilfeldige avgangen avtatt igjen, og i 2024 var den 5,5 prosent blant militært ansatte og 4 prosent blant sivilt ansatte. Vi observerer en svak nedgang fra 2024 til 2025, hvor den tilfeldige avgangen var 5 prosent blant militært ansatte og 3 prosent

[34] De som jobber i en stilling med særaldersgrense, kan som hovedregel ta ut alderspensjon fra Statens pensjonskasse inntil tre år før aldersgrensen dersom summen av deres alder og opptjeningstid er minst 85 år. (Statens pensjonskasse, 2026). URL: https://www.spk.no/Ord-og-uttrykk-om-pensjon/85-arsregelen/

[35] Den begrensede observasjonsperioden innebærer at det ikke fullt ut lar seg fastslå om registrert avgang er permanent, eller om individet senere returnerer til organisasjonen. Motsatt kan også påfølgende observasjonsår bidra til å fange opp forsinket registrert avgang. Dette fører til at avgangsratene for analysens siste år, i dette tilfellet 2025, er mer usikre enn ratene for de tidligere årene. Erfaringsmessig vil avgangsratene for et år ofte gå noe opp når data for det påfølgende året er lagt til på slutten av tidsserien. Derfor er det sannsynlig at avgangsratene for 2025 er noe underestimert i denne rapporten. Denne usikkerheten er markert med en stiplet linje i figurene.

blant sivilt ansatte. Vi minner om at avgangsratene for 2025 kan være noe underestimerte grunnet datakvaliteten (se fotnote 34).

Den naturlige avgangen har siden 2021 ligget relativt stabilt rundt 2 prosent for både militært og sivilt ansatte. For de militært ansatte observerer vi en svak nedgang fra 2024 til 2025. Nedgangen skyldes trolig at plikten til å fratre ved fylte 60 år ble opphevet, noe som har gjort det mulig for flere å fortsette utover aldersgrensen.



Figur 4.1 Utviklingen i tilfeldig og naturlig avgang (prosent) for (a) militært og (b) sivilt ansatte i Forsvaret i perioden 2018–2025.

4.1.2 Tilsettingsvilkår (T35 og T60)

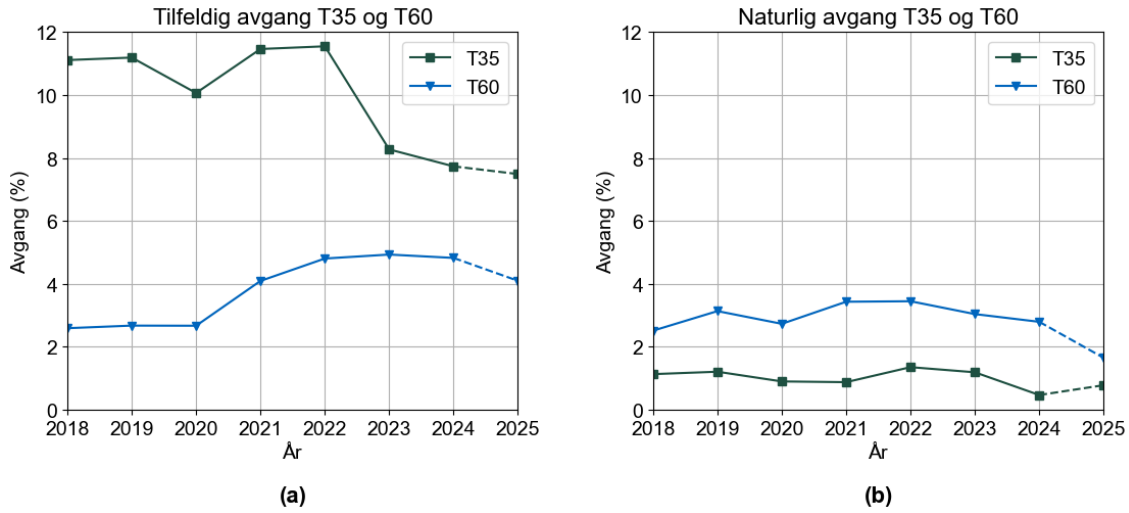
Figur 4.2 viser utviklingen i tilfeldig og naturlig avgang for militært ansatte med henholdsvis T35- og T60-kontrakter i perioden 2018–2025.

For personell med T60-kontrakter har raten av tilfeldig avgang økt fra i underkant av 3 prosent til i overkant av 4 prosent i perioden 2018–2025. Den tilfeldige avgangen nådde en topp på rundt 5 prosent i årene 2022–2024.

Den naturlige avgangen har ligget mellom 2 og 4 prosent for personell på T60 gjennom hele perioden, med en svak nedgang i 2025. Nedgangen skyldes trolig at plikten til å fratre ved fylte 60 år ble opphevet sommeren 2025, noe som har bidratt til at en større andel av personellet fortsetter etter fylte 60 år.

For personell på T35-kontrakt lå den tilfeldige avgangen rundt 11 prosent i perioden 2018–2022. I 2023 falt den til rundt 8 prosent, og i 2025 var den 7 prosent. Nedgangen i avgangsratene kan trolig i stor grad forklares av omleggingen av bonusordningen i 2020 (se kapittel 3.5.1).

Naturlig avgang for personell på T35 innebærer at kontrakten løper ut ved oppnådd aldersgrense. De færreste i denne gruppen står kontrakten ut. Andelen av personellet som hvert år har avsluttet tjenesteforholdet sitt på denne måten, har ligget rundt 1 prosent i hele perioden 2018–2025.



Figur 4.2 Utvikling i raten av (a) tilfeldig og (b) naturlig avgang for militært ansatte på T35- og T60-kontrakter i perioden 2018–2025.

4.1.3 Avgang blant ulike militære personellgrupper

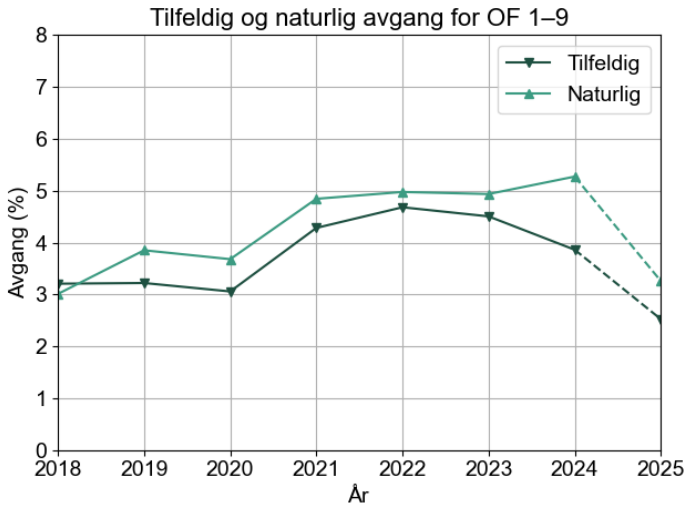
I dette kapittelet analyserer vi avgangsrater blant offiserer (OF 1–9), befal (OR 5–9) og grenaderer og konstabler (OR 2–4). Ved å bryte ned de samlede avgangsratene etter militært kompetansenivå får vi et mer nyansert bilde av hvilken kompetanse som forlater organisasjonen. En slik oppdeling gir innsikt i forskjeller som ellers kan skjules i aggregert statistikk, og gir et bedre grunnlag for å forstå mønstre og å innføre målrettede personellpolitiske tiltak.

4.1.3.1 Offiserer

Figur 4.3 viser utviklingen i tilfeldig og naturlig avgang for offiserene i Forsvaret i perioden 2018–2025. Gjennom denne perioden har tilfeldig og naturlig avgang utgjort omtrent like store andeler av den totale avgangen.

Både den tilfeldige og den naturlige avgangen for offiserene økte i perioden 2020–2022, før de avtok i de påfølgende årene. I 2025 var både den tilfeldige og den naturlige avgangen for offiserer 3 prosent, noe som ga en total avgangsrate på 6 prosent.

Den naturlige avgangen for offiserene økte med ett prosentpoeng fra 2020 til 2021 og har deretter ligget stabilt rundt 5 prosent frem til 2024. Denne økningen er en følge av at årskullene av offiserer som når pensjonsalder, har blitt større. Nedgangen i 2025 skyldes trolig at plikten til å fratre ved fylte 60 år ble opphevet, noe som har gjort det mulig for flere å fortsette utover aldersgrensen.



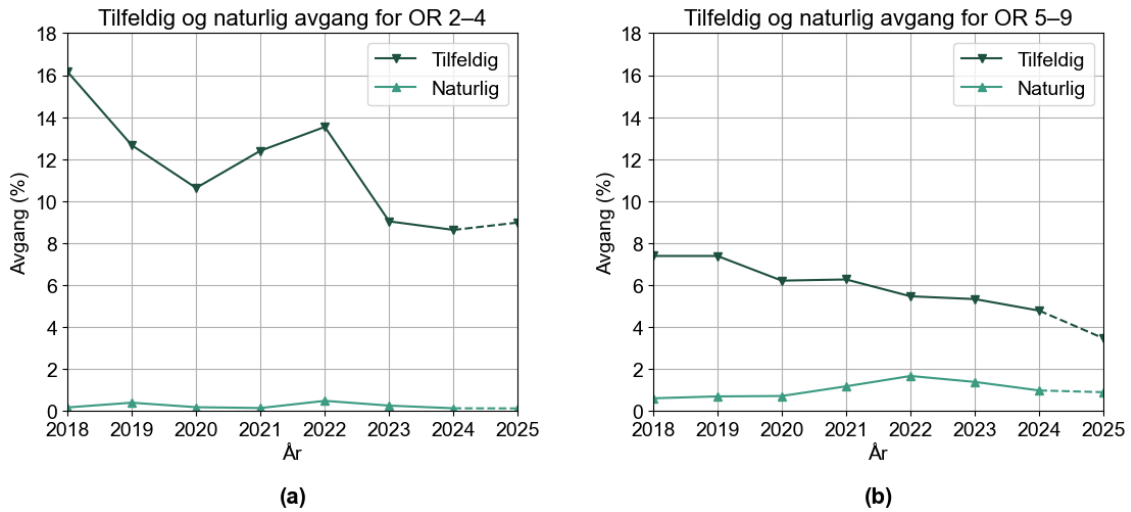
Figur 4.3 Utviklingen i tilfeldig og naturlig avgang for offiserer (OF 1–9) i Forsvaret i perioden 2018–2025.

4.1.3.2 Spesialister

Figur 4.4 viser utviklingen i tilfeldig og naturlig avgang for spesialistene i Forsvaret i perioden 2018–2025.

For grenaderer og konstabler (OR 2–4) skjer nesten all avgang som tilfeldig avgang. Den tilfeldige avgangen var 9 prosent i 2025, noe som er lavere enn før koronapandemien. Flere forhold har endret seg for denne personellgruppen i perioden. Blant annet ble tilsettingsvilkårene for OR 2–4 endret med OMT, fra korte kontrakter til tilsetting frem til 35 år for flertallet. Andelen som har fått T60-kontrakt har også økt de senere årene (se kapittel 3.3).

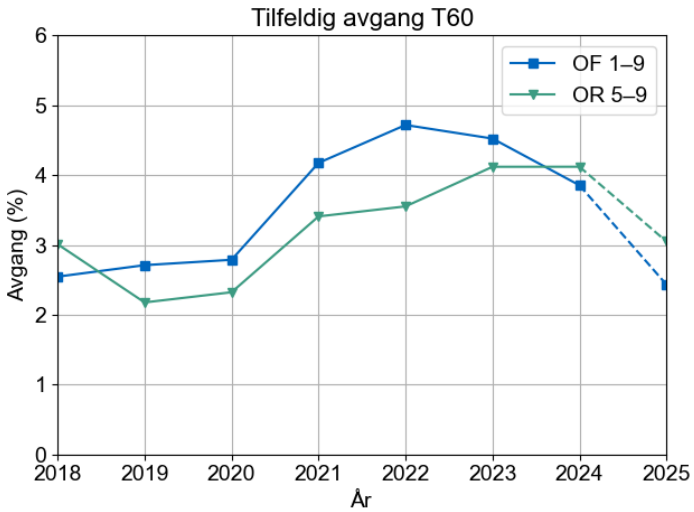
For befal (OR 5–9) falt den tilfeldige avgangsraten fra 7 prosent i 2018 til om lag 6 prosent i 2020. Deretter har raten fortsatt å avta, og i 2025 var den tilfeldige avgangen i overkant av 3 prosent. Også for denne personellgruppen har flere forhold endret seg i perioden 2018–2025. Det viktigste er at en økende andel er tilsatt på T60-kontrakt (se kapittel 3.3). Den naturlige avgangen har ligget mellom 1 og 2 prosent gjennom hele perioden.



Figur 4.4 Utviklingen i tilfeldig og naturlig avgang for (a) grenaderer og konstabler (OR 2–4) og (b) befal (OR 5–9) i Forsvaret i perioden 2018–2025.

4.1.3.3 Personell på T60-kontrakt

Siden befal (OR 5–9) kan ha to ulike tilsettingsforhold, er det relevant å sammenligne befal og offiserer med lik tilsetting. Figur 4.5 viser at det er relativt små forskjeller i tilfeldig avgang mellom de to personellgruppene på T60-kontrakt. På det meste er differansen mellom avgangsratene for offiserer (OF 1–9) og befal (OR 5–9) 1 prosentpoeng.



Figur 4.5 Utviklingen i tilfeldig avgang for offiserer (OF 1–9) og befal (OR 5–9) på T60-kontrakt i perioden 2018–2025.

4.1.3.4 Personell i driftsenhetene Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret

Figur 4.6 viser utviklingen i ratene av tilfeldig og naturlig avgang for driftsenhetene Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret fordelt på personellkategori.

Hæren

Den tilfeldige avgangen blant offiserene (OF 1–9) i driftsenheten Hæren var i 2021 i overkant av 7 prosent og har siden da gått ned gradvis til 3 prosent i 2025. Den naturlige avgangen har ligget rundt 1–2 prosent i hele perioden.

Den tilfeldige avgangen blant befal (OR 5–9) har ligget mellom 5 og 6 prosent de to siste årene. I perioden 2018–2025 gikk avgangen fra 10 prosent til rundt 6 prosent. For grenaderer (OR 2–4) i driftsenheten Hæren har den tilfeldige avgangen gått fra 19 prosent i 2018 til i overkant av 13 prosent i 2025. Den naturlige avgangen er lav i spesialistkorpset, og har for både grenaderer (OR 2–4) og befal (OR 5–9) ligget under 1 prosent gjennom hele perioden.

Sjøforsvaret

Den tilfeldige avgangen blant offiserer (OF 1–9) i Sjøforsvaret har variert mellom 3 og 7 prosent i perioden 2018–2025, mens den naturlige avgangen har ligget stabilt på 2–3 prosent. I 2025 var den tilfeldige avgangen om lag 3 prosent og den naturlige avgangen om lag 2 prosent.

Den tilfeldige avgangen blant befal (OR 5–9) i Sjøforsvaret har ligget rundt 6 prosent i perioden 2018–2024, med et unntak på 8 prosent i 2019, men i 2025 observerer vi en nedgang til 3 prosent. Den naturlige avgangen har ligget under 2 prosent gjennom hele perioden.

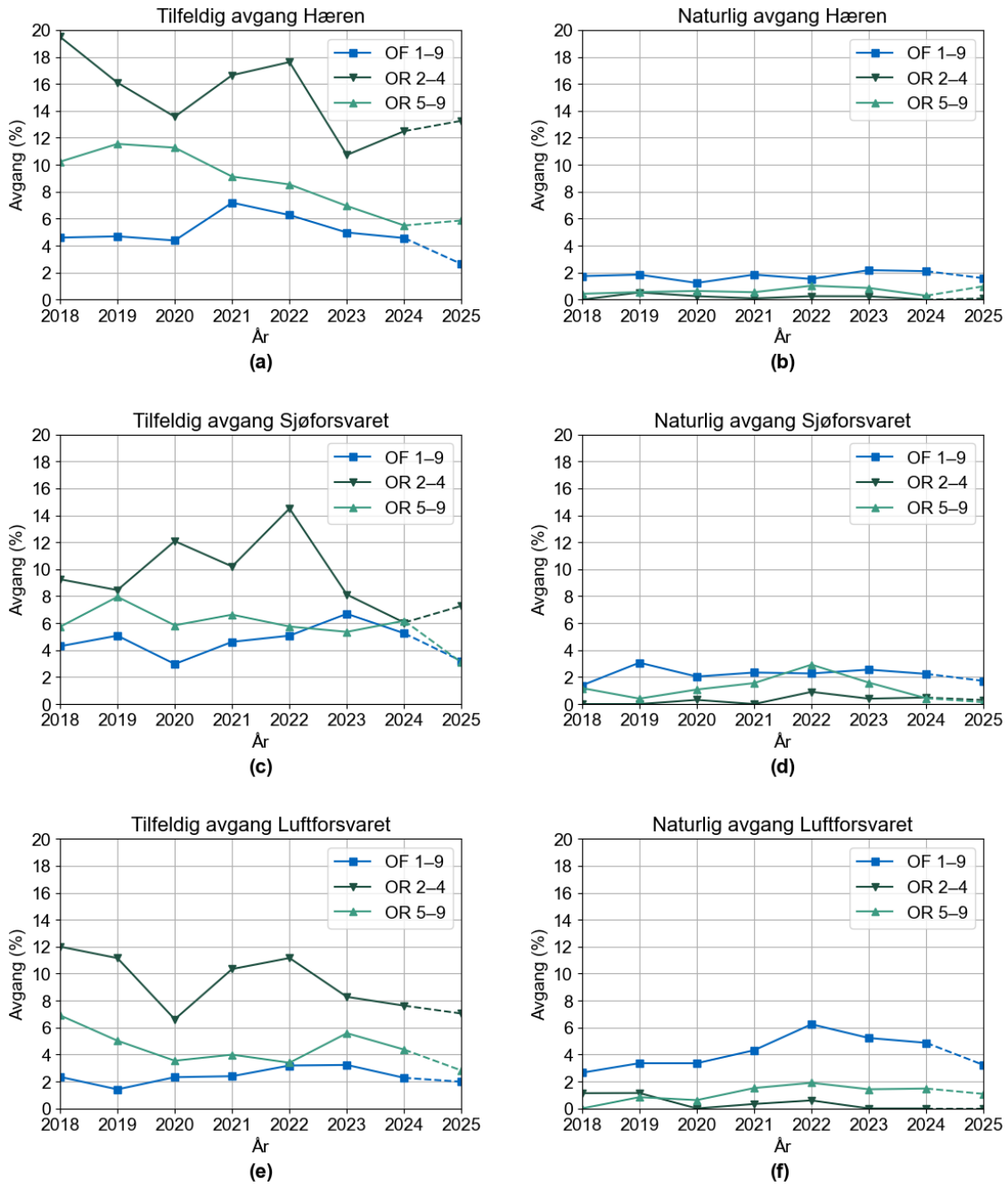
Den tilfeldige avgangen blant konstabler (OR 2–4) i Sjøforsvaret har variert gjennom hele perioden, med et toppunkt i 2022 på 14 prosent og et bunnpunkt i 2024 på 6 prosent. Den naturlige avgangen for konstabler (OR 2–4) er lav og har ligget så vidt over null gjennom hele perioden.

Luftforsvaret

Den tilfeldige avgangen blant offiserene (OF 1–9) i driftsenheten Luftforsvaret har ligget rundt 2–3 prosent i perioden 2018–2025. I Luftforsvaret er den naturlige avgangen blant offiserene betydelig høyere enn blant offiserer i Hæren og Sjøforsvaret. Den har ligget rundt 4–5 prosent, med et toppunkt i 2022 på 6 prosent.

Den tilfeldige avgangen blant befal (OR 5–9) i Luftforsvaret var 3 prosent i 2025. I perioden 2018–2024 har den ligget mellom 3 og 7 prosent. Den naturlige avgangen har ligget under 2 prosent gjennom hele perioden.

Den tilfeldige avgangen blant grenaderer (OR 2–4) i Luftforsvaret har variert gjennom hele perioden, fra 12 prosent i 2018 til 7 prosent i 2025. Den naturlige avgangen for grenaderer (OR 2–4) er lav og har ligget rundt eller under 1 prosent gjennom hele perioden.



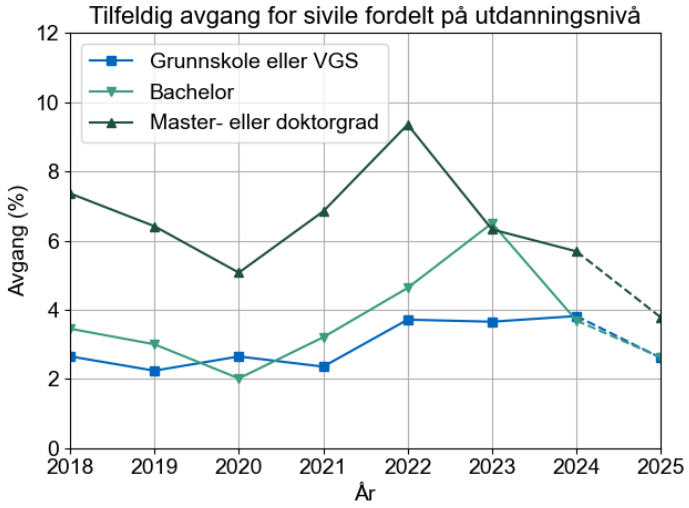
Figur 4.6 Utviklingen i ratene av tilfeldig og naturlig avgang for offiserer (OF 1–9) og spesialister (OR 2–9) i driftsenhetene Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret i perioden 2018–2025.

4.1.4 Avgang blant ulike grupper sivilt ansatte

I dette kapittelet analyserer vi avgangsrater blant sivilt personell fordelt etter utdanningsnivå og de fire største stillingskategoriene (Fauske, 2025). Ved å bryte ned avgangsratene etter disse kompetansegruppene kan vi i større grad si noe om hvilken sivil kompetanse som forlater organisasjonen.

4.1.4.1 Utdanningsnivå

Figur 4.7 viser utviklingen i tilfeldig avgang for sivile fordelt etter utdanningsnivå. I perioden 2018–2025 har den tilfeldige avgangen typisk vært høyest for sivilt ansatte med master- og doktorgrad og lavest for dem med grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanningsnivå. I 2025 var den tilfeldige avgangen 4 prosent for sivile med master- eller doktorgrad, 3 prosent for sivile med bachelorgrad og 3 prosent for sivile med grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanningsnivå.



Figur 4.7 Utviklingen i ratene av tilfeldig avgang for sivilt ansatte fordelt på utdanningsnivå i perioden 2018–2025.

4.1.4.2 Utvalgte stillingskategorier

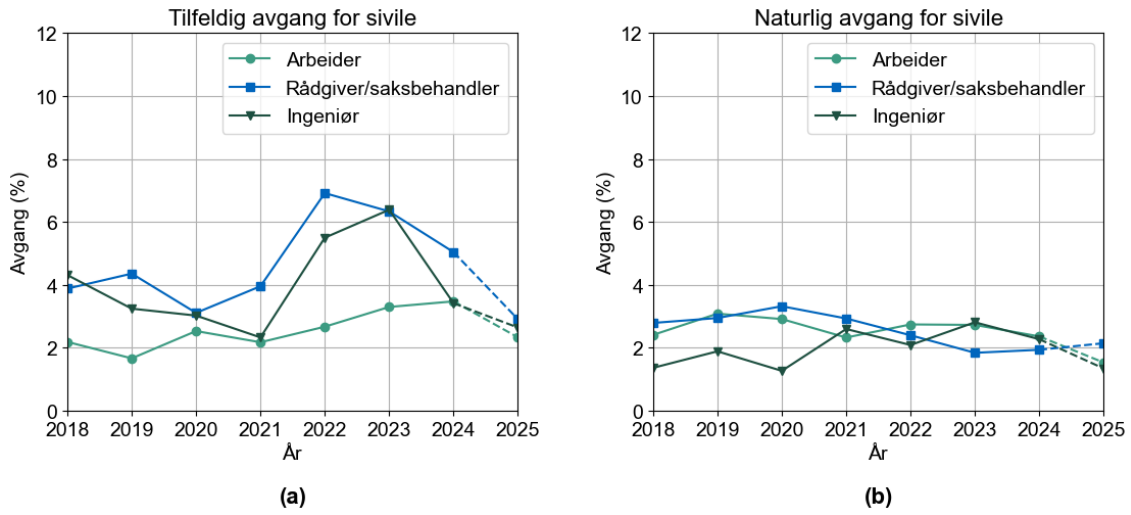
Sivile i stillingskategoriene «arbeiderstillinger», «rådgiverstillinger», «saksbehandlere» og «ingeniør» utgjør rundt 75 prosent av de sivilt ansatte (Fauske, 2025).[36] Figur 4.8 viser utviklingen i tilfeldig og naturlig avgang for sivile innenfor disse fire stillingskategoriene.

Figur 4.8 a) viser at den tilfeldige avgangangen er størst blant sivile i rådgiver- og saksbehandlerstillinger og lavest blant de sivile i arbeiderstillinger. I årene 2022 og 2023 økte den tilfeldige avgangen blant sivilt ansatte i ingeniørstillinger og rådgiver- og saksbehandlerstillinger,

[36] Resterende sivilt personell fordeler seg på en rekke ulike stillingskategorier (Fauske, 2025).

men ikke nevneverdig blant sivilt ansatte i arbeiderstillinger.[37] I 2025 var den tilfeldige avgangen 2 prosent for sivile i arbeiderstillinger og 3 prosent for sivile i rådgiver- og saksbehandlerstillinger og i ingeniørstillinger.

Den naturlige avgangen har ligget rundt 2–3 prosent for alle disse stillingsgruppene i perioden 2018–2025.



Figur 4.8 Utviklingen i ratene av (a) tilfeldig og (b) naturlig avgang for sivilt ansatte i stillingskategoriene «arbeiderstillinger», «rådgiverstillinger», «saksbehandlere» og «ingeniør» i perioden 2018–2025.

4.1.5 Mer detaljert om tilfeldig avgang

4.1.5.1 Alder

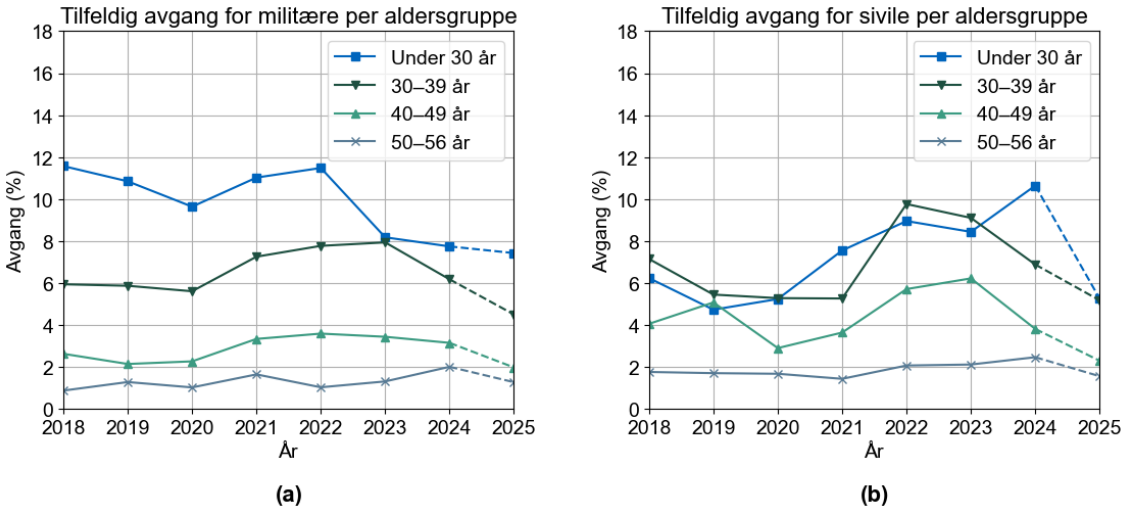
Figur 4.9 viser utviklingen i tilfeldig avgang blant militært og sivilt ansatte i ulike aldersgrupper i perioden 2018–2025.

For det militære personellet avtar den tilfeldige avgangen med økende alder. I 2025 var avgangsraten i overkant av 7 prosent i aldersgruppen under 30 år, 4 prosent for 30–39 år, 2 prosent for 40–49 år og 1 prosent for 50–56 år. Ser vi på hele perioden 2018–2025, har avgangen i aldersgruppen under 30 år avtatt over tid, fra 12 prosent i 2018 til 7 prosent i 2025. For de øvrige aldersgruppene ligger nivåene de to siste årene på nivå med starten av perioden. Figuren viser samtidig at den tilfeldige avgangen økte i alle aldersgrupper blant militært personell under koronapandemiårene, med unntak av i gruppen 50–56 år.

[37] Rådgivere, saksbehandlere og ingeniører har en ganske lik aldersfordeling med flest i alderen 50–61 år. Ansatte i arbeiderstillinger er yngre, med flest under 40 år.

For sivilt ansatte avtar også den tilfeldige avgangen med økende alder. I 2025 var den 5 prosent for aldersgruppen 30–39 år, i overkant av 2 prosent for aldersgruppen 40–49 år og i underkant av 2 prosent for 50–56 år. Det er få sivilt ansatte under 30 år i Forsvaret, derfor er det større usikkerhet i avgangsratene for denne gruppen. I 2025 var avgangsraten ca. 5 prosent for den gruppen.[38]

Også blant de sivilt ansatte observerer vi økt tilfeldig avgang under koronapandemiårene for alle aldersgrupper, bortsett fra de eldste. Den tilfeldige avgangen blant sivilt ansatte har avtatt etter toppårene i 2022 og 2023.



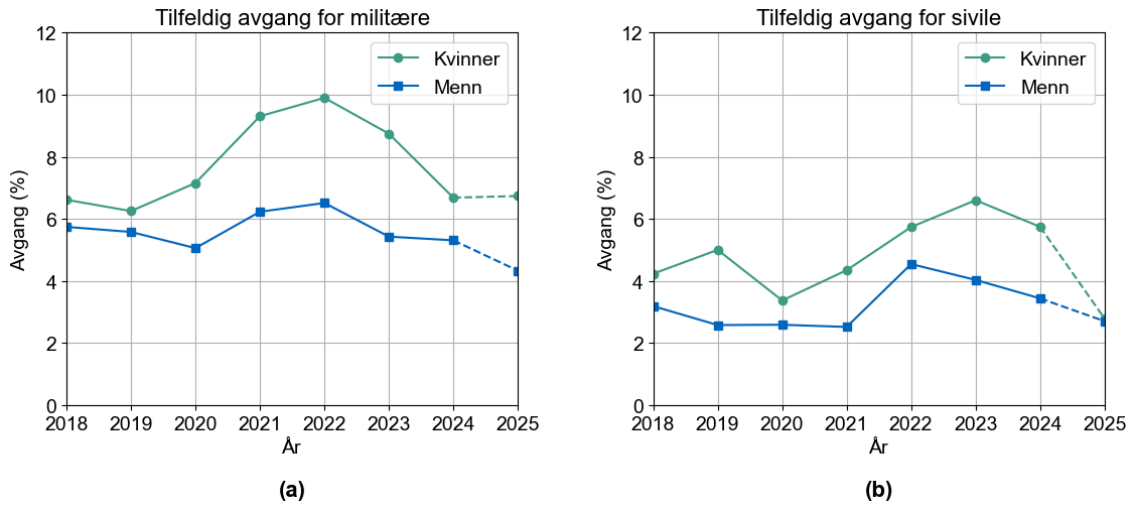
Figur 4.9 Utviklingen i raten av tilfeldig avgang for (a) militært og (b) sivilt ansatte i Forsvaret fordelt på alder i perioden 2018–2025.

4.1.5.2 Kjønn

Figur 4.10 viser utviklingen i tilfeldig avgang blant militært og sivilt ansatte kvinner og menn i Forsvaret i perioden 2018–2025. Blant militært personell var den tilfeldige avgangen gjennomgående høyere for kvinner enn for menn i hele perioden. Forskjellen mellom kvinner og menn var størst i 2022, da avgangsraten var 10 prosent for kvinner og 7 prosent for menn. I 2025 var den tilfeldige avgangen redusert til 7 prosent blant kvinner og 4 prosent blant menn.

Også blant sivilt personell var den tilfeldige avgangen høyere for kvinner enn for menn i perioden 2018–2024. I 2025 var avgangsraten imidlertid lik for kvinner og menn, med 3 prosent for begge grupper.

[38] Det er få unge under 30 år blant de sivilt ansatte, og dermed vil små endringer kunne gi store utslag på avgangsraten. Avgangsraten er spesielt høy for denne gruppen i 2024, noe som ser ut til å skyldes mange avganger blant fagarbeidere i FLO dette året sammenliknet med årene før og etter.



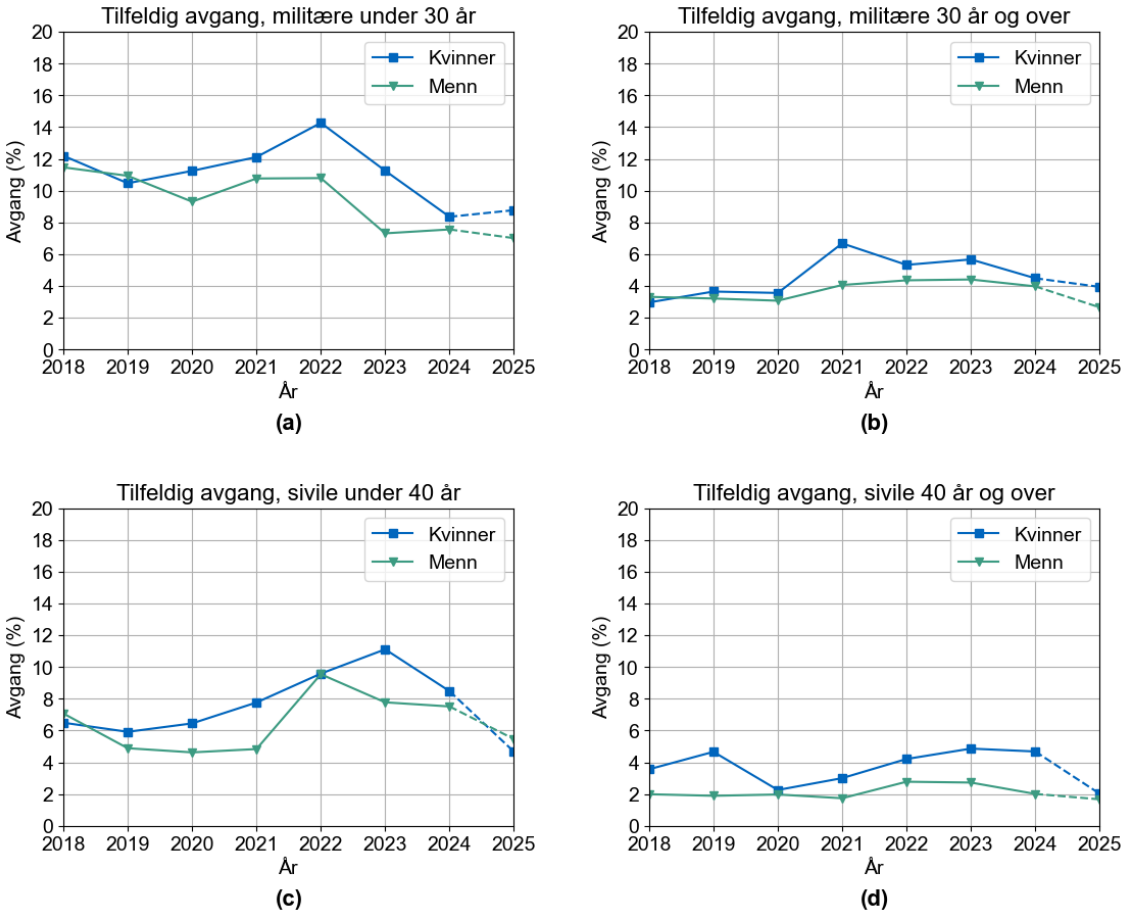
Figur 4.10 Utvikling i ratene av tilfeldig avgang for (a) militært og (b) sivilt ansatte kvinner og menn i Forsvaret i perioden 2018–2025.

4.1.5.3 Alder og kjønn

Kvinner er som gruppe yngre enn menn blant de militært ansatte (se kapittel 3.5.1). I figur 4.11 undersøker vi derfor utviklingen i tilfeldig avgang blant militært og sivilt ansatte, fordelt på alder og kjønn. Vi har benyttet aldersinndelingen yngre enn 30 år og 30 år og eldre for de militære, mens for de sivilt ansatte har vi benyttet yngre enn 40 år og 40 år og eldre.[39]

Figuren viser at den tilfeldige avgangen er høyere for kvinner enn for menn blant de militært ansatte, både i aldersgruppen yngre enn 30 år og i gruppen 30 år og eldre. Det samme gjelder for de sivilt ansatte, der kvinner har høyere tilfeldig avgang enn menn både i aldersgruppen yngre enn 40 år og i gruppen 40 år og eldre.

[39] Vi benytter her en grovere aldersinndeling enn tidligere i rapporten fordi det ellers blir få i enkelte grupper når vi deler inn etter både alder og kjønn. Det er i tillegg få sivilt ansatte under 30 år i Forsvaret, derfor skiller vi i stedet på over og under 40 år for dem.



Figur 4.11 Utviklingen i raten av tilfeldig avgang for militært og sivilt ansatte fordelt på alder og kjønn i perioden 2018–2025. Figur (a) viser militært ansatte kvinner og menn under 30 år og (b) viser militært ansatte kvinner og menn fra og med 30 år. Figur (c) viser sivilt ansatte kvinner og menn under 40 år og (d) viser sivilt ansatte kvinner og menn fra og med 40 år.

4.1.5.4 Militære personellgrupper og alder

Figur 4.12 viser utviklingen i tilfeldig avgang for offiserer (OF 1–9) og spesialister (OR 2–9) fordelt på aldersgrupper i perioden 2018–2025.

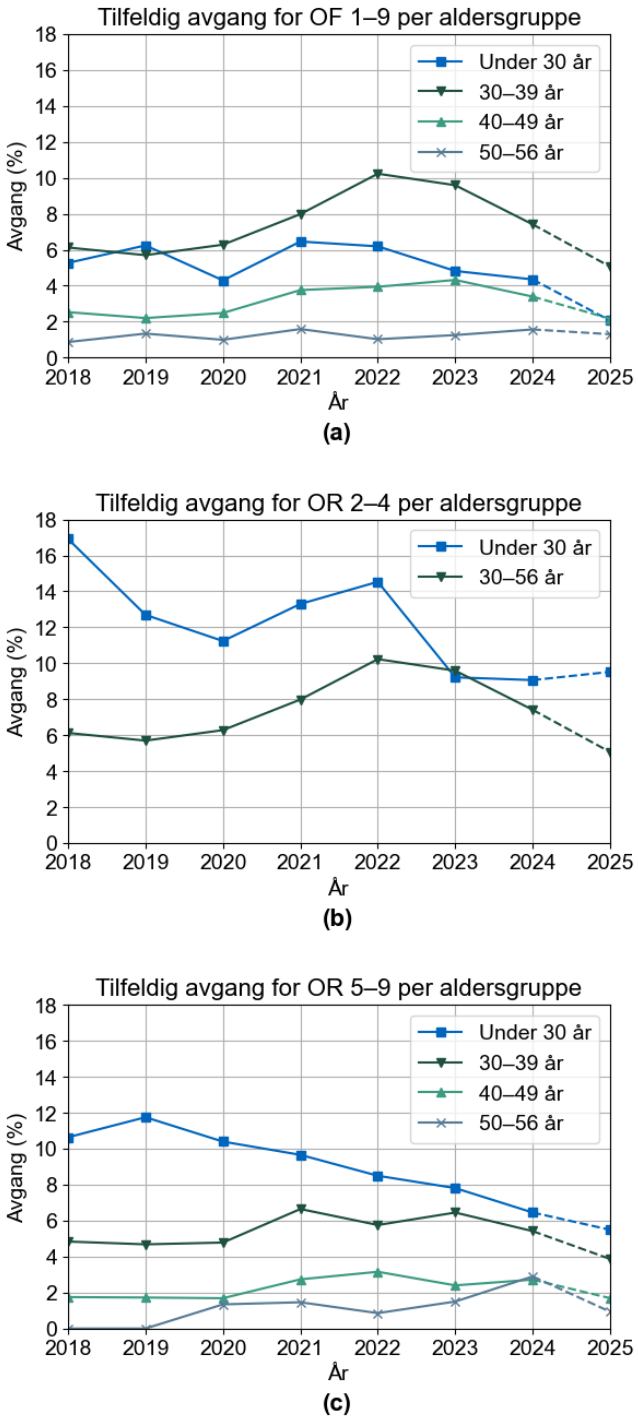
Flertallet av de yngste offiserene er i plikttjeneste, noe som trolig bidrar til at den tilfeldige avgangsraten for de yngste er lavere enn for offiserer i aldersgruppen 30–39 år. Sistnevnte er den aldersgruppen med høyest tilfeldig avgang blant offiserene i perioden etter 2020. I 2025 var den tilfeldige avgangen 5 prosent for denne gruppen.

For offiserer under 30 år og i alderen 40–49 år var den tilfeldige avgangen 2 prosent, mens den var 1 prosent for de i alderen 50–56 år.

For grenaderene og konstablene (OR 2–4) er den tilfeldige avgangen høyere for de under 30 år enn de i gruppen 30 år og eldre de to siste årene. I 2025 var den tilfeldige avgangen 10 prosent for de under 30 år og 5 prosent i gruppen 30 år og eldre.

For befal (OR 5–9) avtar den tilfeldige avgangen med økende alder. For den yngste aldersgruppen, de under 30 år, har den tilfeldige avgangen avtatt jevnt siden 2019, også gjennom koronapandemien. I 2025 var den tilfeldige avgangen for denne aldersgruppen 5 prosent.

For befal (OR 5–9) i aldersgruppene 30–39 år, 40–49 år og 50–56 år var den tilfeldige avgangen i 2025 henholdsvis 4 prosent, 2 prosent og 1 prosent. Den tilfeldige avgangen for disse aldersgruppene har vært relativt stabil gjennom hele perioden 2018–2025.



Figur 4.12 Utviklingen i raten av tilfeldig avgang for (a) offiserer (OF 1–9), (b) grenaderer og konstabler (OR 2–4) og (c) befal (OR 5–9) fordelt på aldersgrupper i perioden 2018–2025.[40]

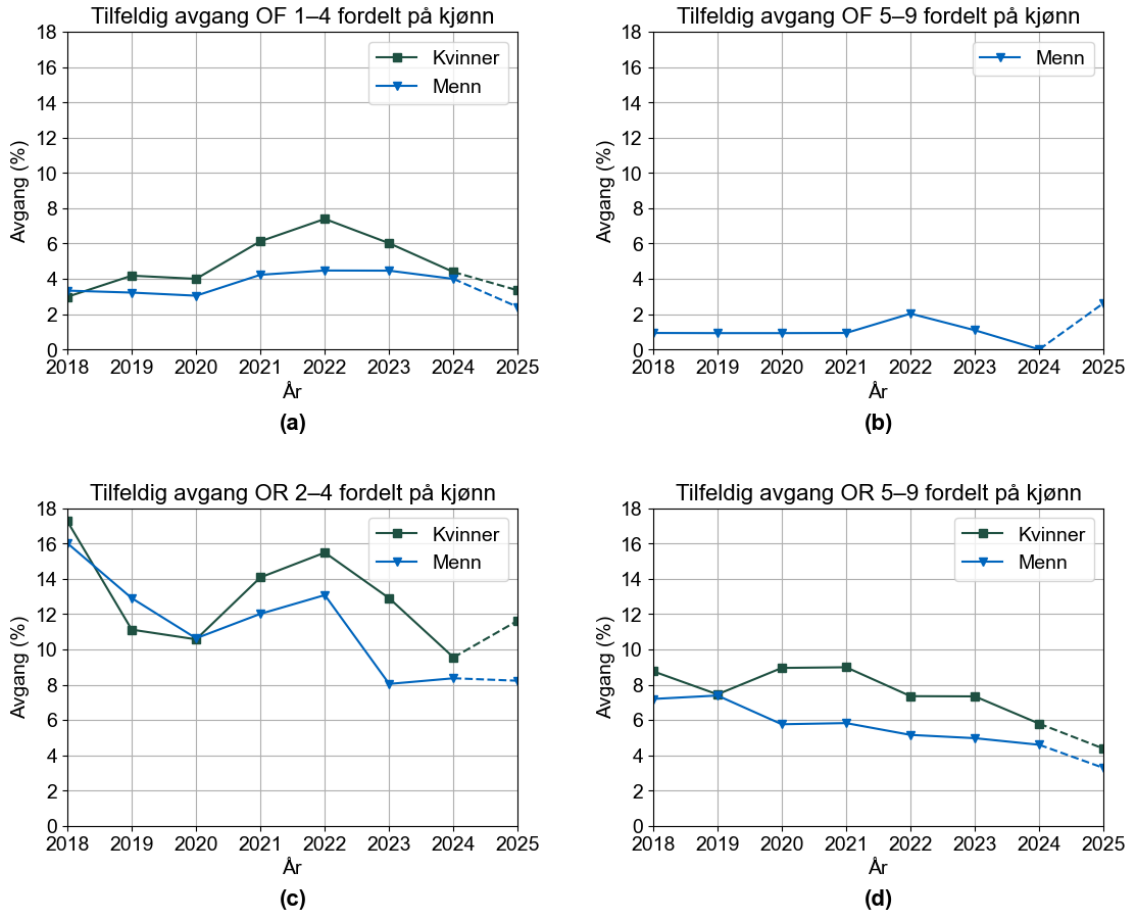
[40] For OR 2–4 benytter vi en grovere aldersinndeling enn for de øvrige personellkategoriene siden det er få OR 2–4 i aldersgruppene over 30 år.

4.1.5.5 Grad og kjønn

Figur 4.13 viser utviklingen i tilfeldig avgang for kvinner og menn på ulike gradsnivåer i offisers- og spesialistkorpset i perioden 2018–2025. Det er få kvinner på gradsnivåene OF 5–9, derfor er de utelatt fra figuren.

Figuren indikerer at den tilfeldige avgangen er høyere for kvinner enn for menn blant OF 1–4. Figuren viser også at den tilfeldige avgangen blant menn er om lag dobbelt så høy for OF 1–4 som for OF 5–9. Dette er som forventet, da den førstnevnte gruppen i gjennomsnitt er yngre enn den sistnevnte.

For spesialistkorpset er den tilfeldige avgangen høyere for kvinner enn for menn innenfor begge gradsgruppene OR 2–4 og OR 5–9 fra 2020 og frem til i dag.



Figur 4.13 Utviklingen i raten av tilfeldig avgang for kvinner og menn på ulike gradsnivåer i offisers- og spesialistsøylen i Forsvaret i perioden 2018–2025. I figur (b) er kvinner utelatt fordi det er få kvinner på gradsnivåene OF 5–9.[41]

[41] I 2025 var det blant de fast ansatte militære 630 kvinner på gradsnivåene OF 1–4, 31 kvinner på OF 5–9, 854 kvinner på OR 2–4 og 703 kvinner på OR 5–9.

4.1.6 Oppsummering avgangsrater – med vekt på 2024 og 2025

- I 2025 var den totale avgangen om lag 6 prosent blant militært ansatte og 5 prosent blant sivilt ansatte, omtrent på samme nivå som i 2024. Den tilfeldige avgangen var 5 prosent blant militært ansatte og 3 prosent blant sivilt ansatte Det er noe lavere enn i 2024, da den var henholdsvis 5,5 og 4 prosent. Avgangsratene for 2025 kan være noe underestimert fordi det ikke finnes påfølgende observasjonsår i dataene som kan bidra til en mer fullstendig beregning av avgangen.

- Den naturlige avgangen var rundt 2 prosent blant både militært og sivilt ansatte i 2024 og 2025. Blant offiserene hadde driftsenheten Luftforsvaret om lag dobbelt så høy naturlig avgang som Hæren og Sjøforsvaret.

- Den tilfeldige avgangen blant både militært og sivilt personell avtar med økende alder. I 2025 var den tilfeldige avgangsraten i overkant av 7 prosent blant personell under 30 år, 4 prosent blant 30–39-åringer, 2 prosent blant 40–49-åringer og 1 prosent blant 50–56-åringer. Avgangen var også høyere blant kvinner enn blant menn i begge personellgrupper, selv når vi kontrollerer for alder.

- Den tilfeldige avgangen varierer mellom de militære personellgruppene, delvis som følge av ulik alderssammensetning. I 2025 var avgangen 9 prosent blant grenaderer og konstabler (OR 2–4), mot rundt 3 prosent blant befal (OR 5–9) og offiserer (OF 1–9). Blant offiserene var avgangen høyest i aldersgruppen 30–39 år (5 prosent), noe som understreker betydningen av tiltak for å beholde offiserer midt i karriereløpet.

- Den tilfeldige avgangen blant sivilt personell var lav i 2025 (3 prosent), men høyere blant ansatte med høyere utdanning. Dette indikerer at enkelte kompetanseintensive stillinger kan være mer utsatt for avgang.

4.2 Interne stillingsbytter

FFI har nylig gjennomført en studie som analyserer stillingsbytter i Forsvaret i perioden 2017–2023 (Nordvang mfl., 2025). Leseren henvises til denne studien for en grundig gjennomgang av forskningslitteraturen og av stillingsrotasjon i Forsvaret.

Analysene i denne rapporten setter søkelys på endringer siden 2023 og har hovedvekt på årene 2024 og 2025. Analysen inkluderer alle stillingsbytter, også bytter som følge av deltakelse i utenlandsoppdrag.

Litteraturen peker på både fordeler og ulemper ved hyppige stillingsbytter. Enhver overgang til ny stilling medfører en innkjøringsperiode med behov for opplæring og oppfølging samt redusert produktivitet frem til den ansatte er tilstrekkelig utlært. Lengden på denne perioden vil variere med den ansattes kompetanse og stillingens kompleksitet.

Hyppige stillingsbytter kan bidra til økt bredde i erfaring, læring og kompetanseutvikling hos den enkelte (Campion mfl., 1994). Samtidig kan for korte opphold i stillinger gjøre det krevende å mestre oppgavene fullt ut, og kvaliteten på ytelsen kan svekkes dersom den ansatte ikke rekker å utvikle tilstrekkelig kompetanse før neste bytte (Campion mfl., 1994). Hyppige bytter medfører også betydelige kostnader og utfordringer for organisasjonen. Dersom de ansatte forventer kort ståtid i stilling, kan dette påvirke prioriteringer og atferd ved at kortsiktige og raskt målbare oppgaver gis forrang fremfor mer langsiktige og krevende utviklingsprosesser (Jans og Frazer-Jans, 2004). Over tid kan dette svekke organisasjonens evne til langsiktig endring og håndtering av eksterne krav og utfordringer.

Forsvarets karrieresystem

I motsetning til mange andre virksomheter har Forsvaret i liten grad mulighet til å rekruttere kompetanse til å løse kjerneoppgavene fra andre sektorer. Forsvaret utdanner i hovedsak sitt militære personell selv. De fleste starter i Forsvaret i relativt ung alder, gjerne rundt 20 år, og tilsettes på lavt nivå (OR 2 / OF 1).

Personellet gis en kombinasjon av nivådannende utdanning og fag- og funksjonsutdanning, hovedsakelig internt, som kvalifiserer for tjeneste på ulike nivåer. Etter hvert som erfaring og kompetanse bygges opp, tiltrer man nye stillinger gjennom intern jobbrotasjon (stillingsbytter), som utgjør en sentral del av kompetanse- og erfaringsbyggingen i Forsvaret.

Forsvarets karrieresystem beskriver hvordan stillingsbytter inngår som en del av personellets karriereutvikling (Forsvarsdepartementet, 2026). Det er ulike forventninger til både omfang og type stillingsbytter mellom personellgruppene, avhengig av om det skal bygges bredde- eller dybdekompetanse. Et stillingsbytte kan være enten horisontalt eller vertikalt. Horisontalt betyr at man bytter stilling innen samme gradsnivå, mens vertikalt betyr at man går til en stilling med høyere grad.

For offiserer (OF 1–9) er karrieresystemet primært vertikalt, der moderat rotasjon (horisontale stillingsbytter) inngår som et virkemiddel for å kvalifisere til lederstillinger og høyere grader (Forsvarsdepartementet, 2026). For befal (OR 5–9) kombinerer karriereløpet vertikal progresjon med horisontal spesialisering, med vekt på utvikling og anvendelse av erfaringsbasert kompetanse samt kontinuitet innenfor avgrensede kompetanseområder. Grenaderer og konstabler (OR 2–4) har i hovedsak horisontale karriereløp, og skiller seg fra befal (OR 5–9) ved at de som hovedregel ikke innehar formelle lederroller.[42]

[42] Grenaderer og konstabler skal, med unntak av graden OR 4, ikke ha en formell lederposisjon (Forsvarsdepartementet, 2026).

4.2.1 Stillingsbyttefrekvens fordelt på personellgruppe

Frekvensen av stillingsbytter varierer mellom personellgruppene og gir et bilde av intern mobilitet og dynamikk i organisasjonen. Figur 4.19 viser antall stillingsbytter per 100 årsverk[43] for ulike personellgrupper i perioden 2018–2025.

I 2025 var stillingsbyttefrekvensen

- om lag 70 stillingsbytter per 100 årsverk for både grenaderer og konstabler (OR 2–4) og befal (OR 5–9)
- om lag 60 stillingsbytter per 100 årsverk for offiserer med lavere grader (OF 1–4), og om lag 45 stillingsbytter per 100 årsverk for offiserer med høyere grader (OF 5–9)
- om lag 30 stillingsbytter per 100 årsverk for sivilt ansatte[44]

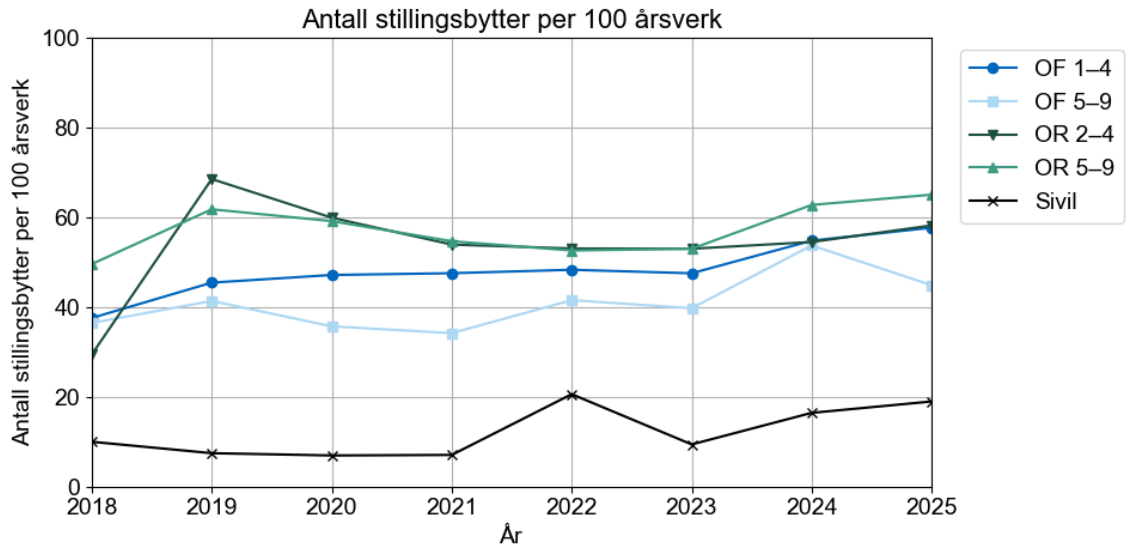
Det er verdt å merke seg at antallet stillingsbytter for alle de militære personellgruppene økte betydelig fra 2023 til 2024 og holdt seg deretter stabilt. Stillingsbyttefrekvensen var i både 2024 og 2025 høyere blant spesialister enn blant offiserer. Det er rimelig å anta at en del av forskjellen mellom spesialister og offiserer henger sammen med ulik alderssammensetning i gruppene.[45] Videre kan økningen i stillingsbyttefrekvens, særlig for enkelte personellkategorier, knyttes til Forsvarets økte bidrag til utenlandsoperasjoner i senere år.[46] Det er også viktig å være oppmerksom på at stillingsbyttefrekvensen i stor grad påvirkes av naturlig og tilfeldig avgang samt endringer i antall stillinger i strukturen.

[43] Frekvens i stillingsbytter beregner vi ved å summere antall stillingsbytter og dividere på antall avtalte årsverk basert på årlige data. En ansatt kan ha flere stillingsbytter innenfor samme år. Antall avtalte årsverk vil som regel være lavere enn antall ansatte i samme periode på grunn av rekruttering og avgang blant personellet gjennom året. Ansatte som jobber deltid vil også kunne påvirke dette, selv om deltidsarbeid er lite utbredt blant militært personell. Vi viser derfor antallet stillingsbytter per 100 årsverk for å unngå at frekvensen underestimeres.

[44] De sivile i Forsvaret er ansatt i stilling og har ikke samme karriereløp som de militære. De er også som gruppe eldre enn de militært ansatte.

[45] I Nordvang mfl. (2025) viste analysene at yngre skifter stilling hyppigere enn eldre. De viste også at når det ble kontrollert for alder, hadde offiserer høyere sannsynlighet for å bytte stilling enn spesialister.

[46] Blant annet operasjon Ellisiv, som er Forsvarets militære støtte til Ukraina.



Figur 4.19 *Antall stillingsbytter per 100 årsverk, fordelt på år og tilsettingsforhold, i perioden 2018–2025.*

4.2.1.1 Utvalgte driftsenheter

Figur 4.20 viser antall stillingsbytter per 100 årsverk innad i driftsenhetene, henholdsvis i Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret i perioden 2018–2025 for de ulike personellgruppene. I tillegg viser figuren summen av antall stillingsbytter innad i de resterende driftsenhetene (kategorien øvrige).

Spesialister

Figuren viser at frekvensen av stillingsbytter innad i driftsenhetene for befal (OR 5–9) i stor grad har vært uendret siden 2023. Utviklingen i stillingsbytter for befal (OR 5–9) innad i driftsenheter, skiller seg altså betydelig fra utviklingen vi observerer når også bytter på tvers av driftsenheter inkluderes, jf. figur 4.19. Det kan tyde på at det er stillingsbytter på tvers av driftsenheter som driver utviklingen av stillingsbytter for dette personellet. Befal (OR 5–9) i Hæren har hatt noe høyere stillingsbyttefrekvens innad i egen driftsenhet enn befal (OR 5–9) i Luftforsvaret, Sjøforsvaret og kategorien øvrige. I 2025 var frekvensen omtrent 50 stillingsbytter per 100 årsverk i Hæren, mot henholdsvis 40 i Luftforsvaret, Sjøforsvaret og kategorien «øvrige».

For grenaderer og konstabler (OR 2–4) har stillingsbyttefrekvensen innad i driftsenhetene også vært relativt stabil siden 2023 i Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Dette står også i kontrast til trenden vi finner når bytter på tvers av driftsenheter inkluderes i målingene, jf. figur 4.19. I 2025 var frekvensen 35 stillingsbytter per 100 årsverk i Hæren, mot henholdsvis 25 og 20 i Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Derimot ser vi en markant økning i kategorien «øvrige», hvor antall stillingsbytter per 100 årsverk har økt fra 50 i 2023 til 70 i 2025. Økningen drives i stor grad av ulike internasjonale bidrag i rammen av operasjon Ellisiv (Norges militære støtte til Ukraina), herunder trening og opplæring av ukrainske soldater både i Norge og i utlandet. Heimevernet,

som er blant de største driftsenhetene i kategorien «øvrige», har ledet og organisert flere av disse bidragene.

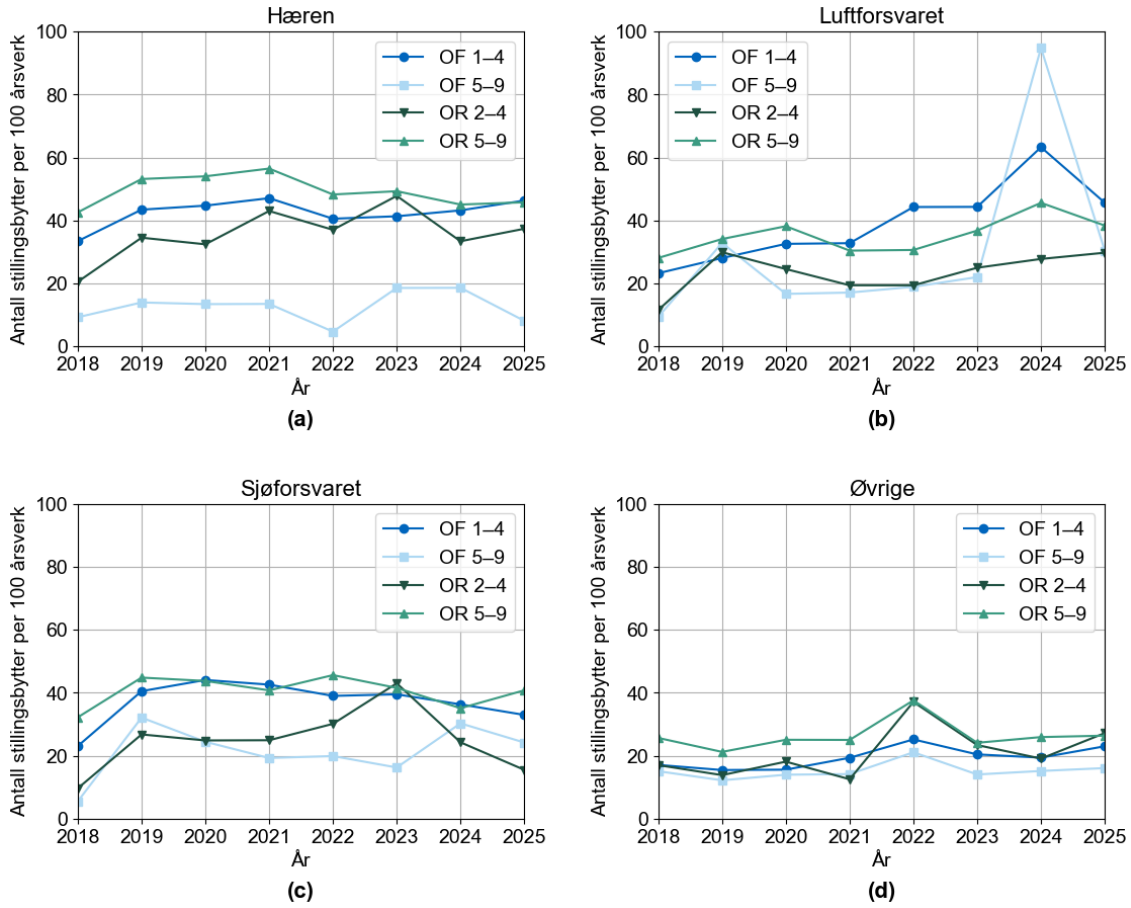
Offiserer

Figuren viser at frekvensen av stillingsbytter innad i driftsenhetene for offiserer med lavere grad (OF 1–4) i stor grad har vært uendret siden 2023. Når vi sammenligner utviklingen mot trenden i figur 4.19, ser vi at også for OF 1–4 synes det å være bytter på tvers av driftsenhetene som står for økningen i stillingsbytter. Offiserer med lavere grad i Hæren og Luftforsvaret har hatt litt høyere stillingsbyttefrekvens innad i egen driftsenhet enn tilsvarende personell i Sjøforsvaret og kategorien «øvrige». I 2025 var frekvensen om lag 45 stillingsbytter per 100 årsverk i Hæren og Luftforsvaret, mot henholdsvis 30 i Sjøforsvaret og kategorien «øvrige».

Figuren viser at frekvensen av stillingsbytter innad i driftsenhetene for offiserer med høyere grad (OF 5–9) i stor grad har vært uendret siden 2023. Offiserer med høyere grad i Luftforsvaret og Sjøforsvaret har hatt noe høyere stillingsbyttefrekvens innad i egen driftsenhet enn tilsvarende personell i Hæren og kategorien «øvrige». I 2025 var frekvensen om lag 25 stillingsbytter per 100 årsverk i Luftforsvaret og Sjøforsvaret, mot henholdsvis 20 i kategorien «øvrige» og 10 i Hæren.

Antallet offiserer med høyere grad i Forsvaret er relativt begrenset, og når disse fordeles på ulike driftsenheter blir tallgrunnlaget lite. Som følge av dette kan små endringer i antall stillingsbytter gi store utslag i frekvensene. Dette illustreres tydelig i 2024 for Luftforsvaret, hvor nær samtlige offiserer med høyere grad skiftet stilling.[47]

[47] Det er snakk om færre enn 20 offiserer i denne kategorien i Luftforsvaret. Små utvalg kan gi store utslag fra år til år, slik som i 2024, da en svært høy andel i denne gruppen byttet stilling. Dette skyldes trolig en kombinasjon av flere forhold, blant annet skifte av sjef for Luftforsvaret, opprettelse av nye stillinger og høy avgang.



Figur 4.20 *Antall stillingsbytter per 100 årsverk, fordelt på år, personellgruppe og driftsenhet (DIF), i perioden 2018–2025. Inkluderer kun stillingsbytter innad i den enkelte driftsenhet.*[48]

4.2.2 Horisontale og vertikale stillingsbytter fordelt på personellgrupper

I kapittel 4.2.1 så vi at antallet stillingsbytter per 100 årsverk for militært personell hadde økt betydelig de siste årene.[49] Figur 4.21 viser omfanget av stillingsbyttene fordelt på horisontale og vertikale bytter i perioden 2018–2025, fordelt på personellgrupper. Figuren indikerer at økningen i hovedsak skyldes en vekst i horisontale stillingsbytter. For alle personellgruppene har horisontale bytter vært den dominerende formen for stillingsbytter gjennom hele perioden. Slike bytter er vanligere blant spesialister enn blant offiserer, og forekommer oftere på lavere enn på høyere gradsnivå i begge gruppene.

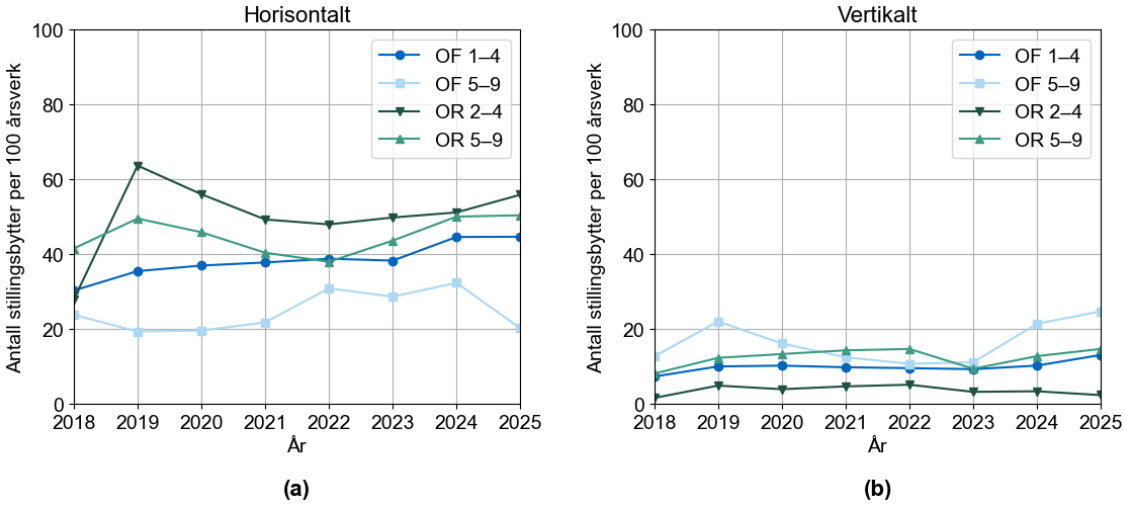
[48] For samlekategorien «øvrige» er andelen stillingsbytter beregnet for hver driftsenhet separat før resultatene er summert.

[49] Økningen i horisontale stillingsbytter for spesialistene (OR 2–4 og OR 5–9) og offiserer med lavere grad (OF 1–4) skyldes i hovedsak bidrag til operasjon Ellisiv.

I 2025 utgjorde horisontale stillingsbytter

- om lag ni av ti stillingsbytter for OR 2–4 og rundt åtte av ti for OR 5–9
- fem av seks stillingsbytter for OF 1–4, mens for OF 5–9 utgjorde de ett av to stillingsbytter

Antallet vertikale stillingsbytter per 100 årsverk har vært relativt stabilt fra 2023 til 2025 for spesialister (OR 2–9) og offiserer med lavere grad (OF 1–4). Mens for offiserer med høyere grad (OF 5–9) har antallet vertikale stillingsbytter per 100 årsverk vært stigende fra 2023 til 2025, og i 2025 var det omtrent like utbredt med horisontale som med vertikale stillingsbytter for denne personellgruppen.



Figur 4.21 *Antall a) horisontale og b) vertikale stillingsbytter, per 100 årsverk, fordelt på år og personellgruppe, i perioden 2018–2025.*

4.2.3 Stillingsbytter som medfører bytte av kompetanseområde

Det er forskjell på hvor mye opplæring og innkjøringstid man trenger for ulike typer stillingsbytter. For eksempel er det rimelig å anta at stillingsbytter på tvers av kompetanseområde krever mer opplæring og en lengre innkjøringsperiode enn stillingsbytter innenfor samme kompetanseområde.

Vi har benyttet Forsvarets stillingsgruppefamilier for å kvantifisere bytter inn og ut av kompetanseområder.[50] Resultatene er sensitive for hvordan de enkelte grenene klassifiserer stillinger i kompetansegrupper.[51]

Figur 4.22 viser gjennomsnittlig andel av de horisontale og vertikale stillingsbyttene som var til nytt kompetanseområde for perioden 2018–2025, fordelt på personellgruppe og driftsenhet. Som forventet har offiserer generelt den høyeste andelen stillingsbytter til nytt kompetanseområde sammenlignet med spesialister. For den militære personellmassen sett under ett, skjer likevel et knapt flertall av stillingsbyttene innenfor samme kompetanseområde. Dette bildet er i stort uendret fra analysen i Nordvang mfl. (2025), som studerte perioden 2017–2023.

Spesialister

For grenaderer og konstabler (OR 2–4) varierer andelen horisontale stillingsbytter ut av kompetanseområdet noe mellom driftsenhetene. I Hæren innebar om lag 50 prosent av disse byttene et skifte ut av kompetanseområdet, sammenlignet med rundt 40 prosent i Luftforsvaret og i kategorien øvrige, og om lag 30 prosent i Sjøforsvaret.

For befal (OR 5–9) varierer andelen horisontale stillingsbytter ut av kompetanseområdet i mindre grad mellom driftsenhetene. I Hæren og i kategorien øvrige utgjorde slike bytter i overkant av 50 prosent av de horisontale stillingsbyttene, mens andelen var noe lavere i Luftforsvaret og Sjøforsvaret.

For både konstabler og grenaderer (OR 2–4) og befal (OR 5–9) er det betydelig variasjon mellom driftsenhetene i andelen vertikale stillingsbytter som innebærer overgang til nytt kompetanseområde. For konstabler og grenaderer (OR 2–4) er andelen høyest i Hæren, der dette gjaldt 65 prosent av byttene, og lavest i Sjøforsvaret med 25 prosent. For befal (OR 5–9) er andelen høyest i Hæren og i kategorien øvrige, der om lag halvparten av de vertikale byttene innebar kompetanseområdebytte, mens tilsvarende andel er rundt 25 prosent i Luftforsvaret og Sjøforsvaret.

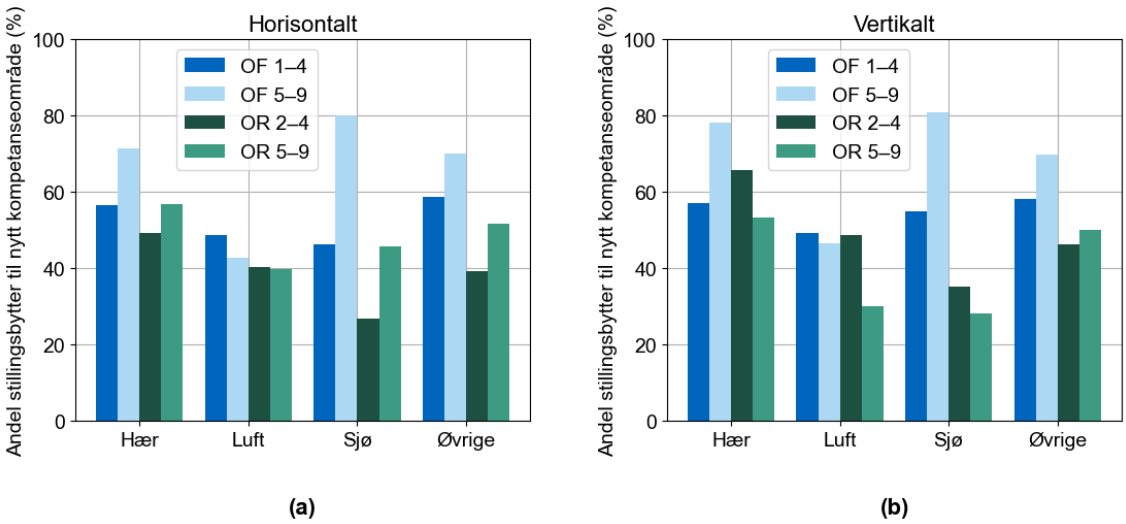
Offiserer

For offiserer med lavere grader (OF 1–4) innebar i overkant av halvparten av de horisontale stillingsbyttene i Hæren og i kategorien øvrige et bytte ut av kompetanseområdet, mens andelen var noe lavere i Luftforsvaret og Sjøforsvaret. For offiserer med høyere grader (OF 5–9) utgjorde slike bytter i overkant av 70 prosent av de horisontale stillingsbyttene i Hæren, Sjøforsvaret og i kategorien øvrige, mot om lag 40 prosent i Luftforsvaret.

[50] Se Nordvang mfl. (2025) for en nærmere beskrivelse av metoden.
[51] I Hæren er for eksempel over 25 prosent av stillingene kategorisert under stillingsgruppefamilien «Lederskap», (Nordvang mfl., 2025).

For offiserer med lavere grader (OF 1–4) er det lite variasjon i andelen av de vertikale stillingsbyttene som innebar skifte av kompetanseområde mellom driftsenhetene, det gjaldt omtrent halvparten av denne type stillingsbytter.

For offiserer med høyere grader (OF 5–9) er variasjonen mellom driftsenhetene større. I Hæren og Sjøforsvaret innebar rundt 80 prosent av de vertikale stillingsbyttene et skifte av kompetanseområde, sammenlignet med under 50 prosent i Luftforsvaret og om lag 65 prosent i kategorien øvrige.



Figur 4.22 *Andel vertikale og horisontale stillingsbytter som var til nytt kompetanseområde fordelt på personellgruppe og driftsenhet (DIF), i prosent, gjennomsnitt for perioden 2021–2025.*

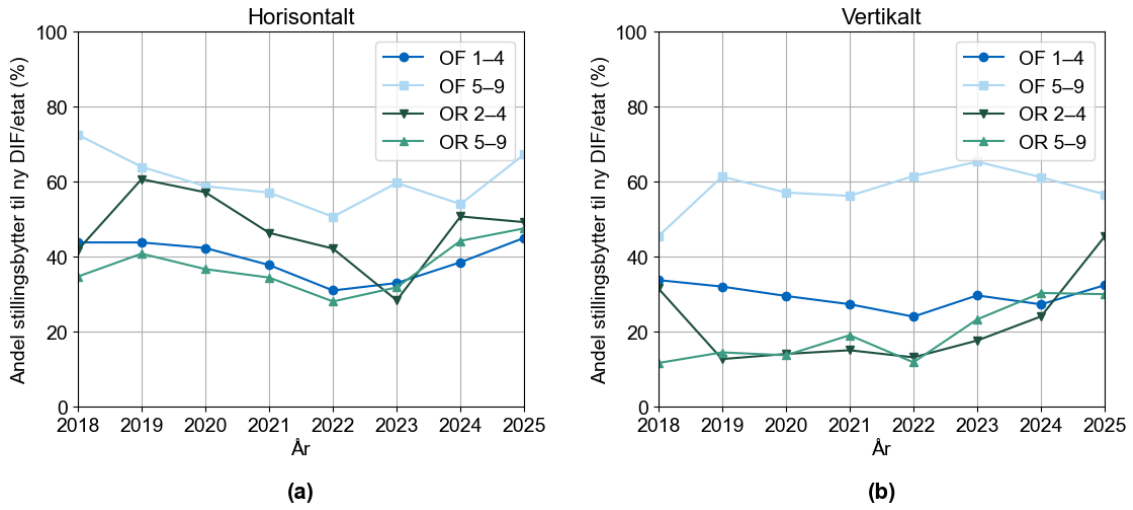
4.2.4 Mobilitet mellom driftsenheter og tjenestesteder

I mange tilfeller innebærer et stillingsbytte også bytte av driftsenhet/etat eller tjenestested. I dette kapittelet undersøker vi hvor stor andel av stillingsbyttene som innebærer kryssing av organisatoriske eller geografiske skillelinjer. I tillegg til nye arbeidsoppgaver kan dette medføre behov for å forholde seg til nye samarbeidsrelasjoner, rutiner og systemer. Slike endringer kan bidra til å forlenge tiden før den ansatte fungerer fullt ut effektivt i den nye stillingen. Samtidig bidrar stillingsbytter på tvers av organisatoriske eller geografiske skillelinjer til at erfaring og kompetanse spres i organisasjonen.

Figur 4.23 viser andelen stillingsbytter, både horisontale og vertikale, som også innebar skifte av DIF/etat. Andelen har økt betydelig fra 2023 til 2025 for alle personellgrupper. Offiserer med høyere grad (OF 5–9) hadde den høyeste andelen slike bytter i perioden. Dette er forventet, ettersom offiserer på høyere gradsnivå oftere skifter tjenestested for å fylle ulike lederroller.

Andel stillingsbytter til nytt tjenestested i 2025:

- Om lag 60 prosent av både horisontale og vertikale stillingsbytter blant offiserer i høyere grad (OF 5–9) innebar overgang til ny driftsenhet/etat.
- For offiserer i lavere grad (OF 1–4) gjaldt dette rundt 55 prosent av de horisontale og 40 prosent av de vertikale byttene.
- Blant befal (OR 5–9) var andelen om lag 55 prosent for horisontale og 30 prosent for vertikale bytter.
- For grenaderer og konstabler (OR 2–4) var andelen rundt 45 prosent for horisontale og 40 prosent for vertikale bytter.

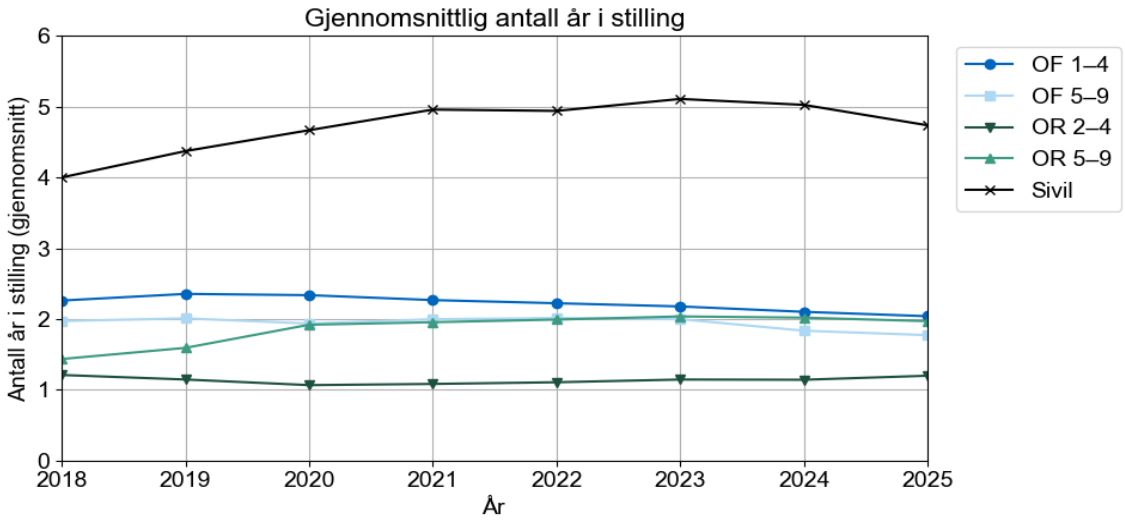


Figur 4.23 *Andel vertikale og horisontale stillingsbytter for offiserer og spesialister som var til ny driftsenhet/etat, fordelt på personellgruppe, i perioden 2021–2025.*

4.2.5 Tid i stilling

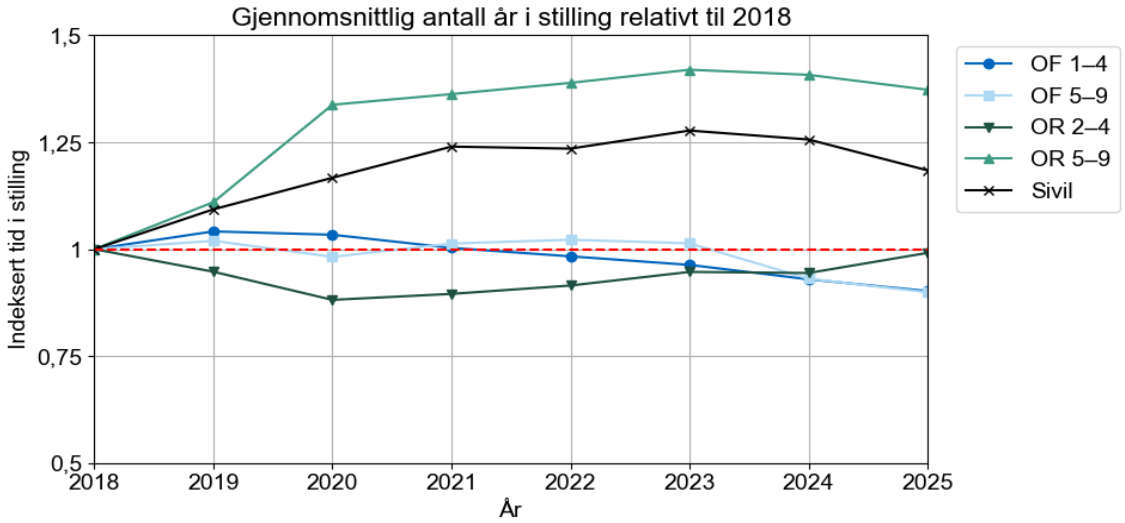
I tillegg til å se på omfanget av stillingsbytter, er det også interessant å se på hvor lenge ansatte står i den samme stillingen. Figur 4.24 viser at grenaderer og konstabler (OR 2–4) i gjennomsnitt stod rundt 1 år i stilling i 2025, befal (OR 5–9) og offiserer i høyere grader (OF 5–9) stod rett under 2 år, mens offiserer i lavere grader stod noe over 2 år i stilling. [52]

[52] Tid i stilling er beregnet som antall år i tjeneste dividert på antall stillinger, både midlertidige og faste. Vi har inkludert internasjonale operasjoner.



Figur 4.24 *Gjennomsnittlig tid i stilling (år), fordelt på personellgruppe, i perioden 2018–2025.*

For å frem endringer i perioden tydeligere viser vi i figur 4.25 endringer i gjennomsnittlig tid i stilling, målt relativt til 2018, for ulike personellgrupper i perioden 2018–2025. Figuren indikerer en moderat nedgang i gjennomsnittlig ståtid fra 2023 til 2025 for både offiserer med lavere grad (OF 1–4, 6 prosentpoeng) og offiserer med høyere grad (OF 5–9, 12 prosentpoeng). I samme periode økte ståtiden noe blant grenaderer og konstabler (OR 2–4, 5 prosentpoeng), mens befal hadde en svak nedgang (OR 5–9, 5 prosentpoeng). Hovedinntrykket er at utviklingen de siste fem årene har vært stabil, men at trenden blant offiserer (OF 1–9) og befal (OR 5–9) bør overvåkes de kommende årene i lys av en svak til moderat nedgang i gjennomsnittlig ståtid etter 2023.



Figur 4.25 *Endringer i gjennomsnittlig tid i stilling (år), målt relativt til 2018, for ulike personellgrupper, i perioden 2018–2025.*

4.2.6 Oppsummering interne stillingsbytter – med vekt på 2024 og 2025

- I 2025 stod grenaderer og konstabler (OR 2–4) i gjennomsnitt rundt 1 år i stilling, mens befal (OR 5–9) og offiserer (OF 1–9) stod rundt 2 år. Ståtiden er generelt lav i alle personellgrupper sett opp mot tiden som gjenstår etter gjennomført opplæring. Dette indikerer et potensial for produktivitetsforbedringer gjennom økt spesialisering og lengre ståtid i stilling, særlig blant spesialistene. Kort forventet ståtid kan også svekke organisasjonens evne til langsiktig utvikling og omstilling. Etter 2023 har ståtiden for offiserer (OF 1–9) og til dels for befal (OR 5–9) falt noe, mens utviklingen har vært flatere for grenaderer og konstabler (OR 2–4). Trenden bør overvåkes i årene som kommer.

- Omfanget av stillingsbytter har økt de siste årene. Stillingsbyttefrekvensen steg for alle personellgrupper fra 2023 til 2025 og var høyere blant spesialister (OR 2–9) enn blant offiserer (OF 1–9). For alle grupper, unntatt offiserer i høyere grad (OF 5–9), nådde frekvensen sitt høyeste nivå i analyseperioden i 2025. Økningen var i hovedsak drevet av flere horisontale stillingsbytter. Selv om økt stillingsbyttefrekvens medfører kostnader knyttet til opplæring, kompetanseoverføring og administrasjon, kan den samtidig styrke kompetansespredningen, gi bredere erfaringsgrunnlag og bidra til en mer fleksibel utnyttelse av personellressursene.

- Den økte stillingsbyttefrekvensen kan blant annet ses i sammenheng med Forsvarets økte bidrag til internasjonale operasjoner og støtte til Ukraina. Mobiliteten påvirkes også av strukturelle forhold. Gjennomføringen av langtidsplanen innebærer vekst i antall stillinger, noe som isolert sett presser stillingsbyttefrekvensen oppover. Samtidig har vi sett en forsiktig nedgang i avgangsratene blant militært personell de siste årene, noe som kan ha bidratt til å dempe økningen i stillingsbyttefrekvensen. Alderssammensetningen av personellmassen i årene fremover vil påvirke avgangsratene, som igjen vil påvirke hvordan stillingsbyttefrekvensen utvikler seg.

- Et knapt flertall av stillingsbytter skjer innenfor samme kompetanseområde, noe som begrenser kompetansetap og opplæringsbehov. Offiserer har som forventet høyere mobilitet enn spesialister, både mellom kompetanseområder og på tvers av DIF-er og etater. Analysen er basert på stillingsgruppefamilie i SAP og må tolkes med varsomhet, fordi stillingsgruppefamilie har ulik oppløsning i grenene.

5 Refleksjoner – hvordan går det med gjennomføringen av langtidsplanen?

Året 2025 er det første året i gjennomføringen av den nye langtidsplanen for forsvarssektoren og danner dermed et naturlig utgangspunkt for å følge utviklingen i planperioden. Langtidsplanen innebærer en betydelig satsing på personell, med en planlagt økning på 4600 ansatte fram mot 2036 (Forsvarsdepartementet, 2024a). Hvorvidt målene nås, vil i stor grad avhenge av Forsvarets evne til å rekruttere, utvikle og beholde kompetent personell.

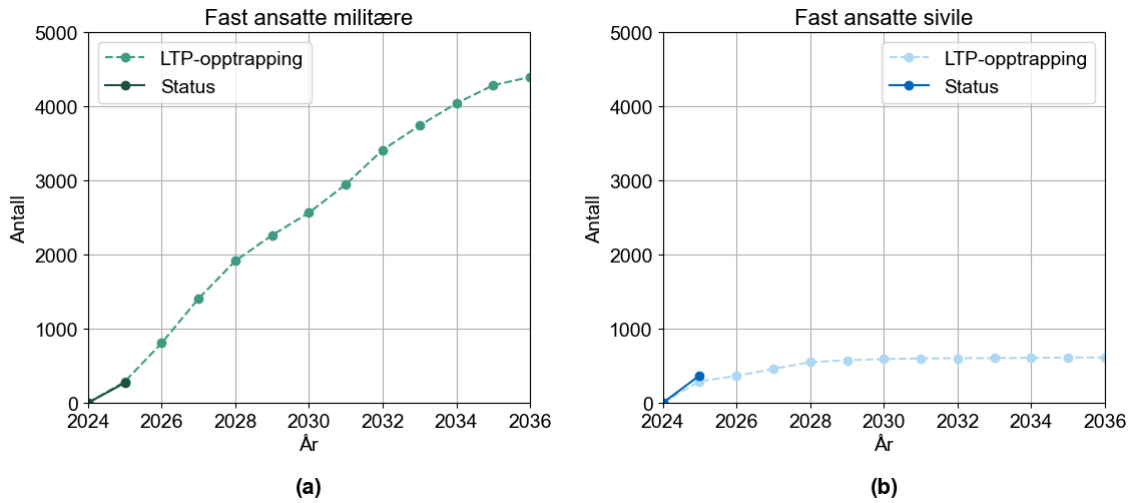
Ved hjelp av analysene i denne rapporten, kan vi se på utviklingen i opptrappingen i lys av konkrete personellindikatorer. I dette kapittelet ser vi på hvordan personellsituasjonen utviklet seg i 2025. Målet er å gi et datagrunnlag for å vurdere hvordan Forsvaret ligger an i arbeidet med å nå personellambisjonene i langtidsplanen.

5.1 Vekst i antall fast ansatte

I kapittel 3 har vi sett på vekst i antall fast ansatte i Forsvaret i perioden 2018–2025, med særlig vekt på 2025. Ved utgangen av 2025 hadde Forsvaret i overkant av 16 950 fast ansatte. Av disse var i underkant av 4800 sivilt ansatt og litt under 12 200 militært ansatt. Det var en økning på 780 fast ansatte siden 2024 – 270 militært ansatte og 510 sivilt ansatte.[53] For de sivilt ansatte utgjør overføringen av personell fra Forsvarsmateriell til Cyberforsvaret omtrent en fjerdedel av veksten.[54] Økningen på 270 fast ansatte militære består av en økning på rundt 160 grenaderer og konstabler (OR 2–4) og 180 befal (OR 5–9) samt en reduksjon på i overkant av 70 offiserer (OF 1–9).

I figur 5.1 har vi laget en fremstilling av hvordan veksten er sett opp mot opptrappingsplanen i LTP. Figur 7.1 i LTP (Forsvarsdepartementet, 2024a) illustrerer det politisk vedtatte opptrappingsløpet for Forsvaret, men viser ikke opptrappingen fordelt på militære og sivile stillinger. Tallene i figur 5.1 har vi derfor hentet fra Forsvarets gjennomføringsplan slik den forelå i april 2026. I figuren ser vi at Forsvaret ligger godt an opp mot opptrappingsplanene både for militære og sivile stillinger.

[53] Analysene inneholder ikke skjermede avdelinger.
[54] I 2025 ble 140 ansatte overført fra Forsvarsmateriell til Cyberforsvaret.



Figur 5.1 Utviklingen av antall fast ansatte oppgitt som økning fra referanseåret 2024 sammenlignet med opptrappingsplanen fra langtidsplanen, slik den foreligger i Forsvarets gjennomføringsplan våren 2026. For de sivile er økningen i antall ansatte som skyldes overføring av personell fra Forsvarsmateriell til Cyberforsvaret trukket fra.

5.2 Avgangsmønstre og utfordringer for tilgang på kompetanse

I kapittel 4 har vi analysert naturlig og tilfeldig avgang blant fast ansatte. Den tilfeldige avgangen økte noe i forbindelse med koronapandemien, men så har den avtatt noe de siste årene. Analysene viser imidlertid at avgangen ikke er jevnt fordelt mellom personellgruppene. Dette henger i stor grad sammen med forskjeller i alderssammensetning og kontraktstyper.

Analysene tyder på at evnen til å beholde enkelte nøkkelgrupper vil være særlig viktig for å lykkes med personellopptrappingen. En sentral utfordring gjelder offiserskorpset, som står midt i en aldersbølge der mange vil nå særaldersgrensen i løpet av de kommende årene. Dette gjelder særlig Luftforsvaret, hvor den naturlige avgangen er om lag dobbelt så høy som i Hæren og i Sjøforsvaret. Samtidig var den naturlige avgangen blant offiserer noe lavere i 2025 enn året før. Det er for tidlig å trekke sikre konklusjoner om årsaken til denne utviklingen, men en mulig forklaring er at flere velger å fortsette etter særaldersgrensen nå som dette har blitt et alternativ. I en periode med oppbemanning kan dette bidra til å dempe tapet av erfaring og kompetanse i deler av offiserskorpset der rekrutteringsgrunnlaget er begrenset.

Samtidig peker analysene på utfordringer knyttet til den tilfeldige avgangen blant offiserer. Selv om den samlede avgangen er lav, er den høyest i aldersgruppen 30–39 år. Dette er et viktig erfarings- og kompetansemessig mellomsjikt i organisasjonen, og vedvarende avgang i denne gruppen kan på sikt bidra til mangel på erfarne offiserer i sentrale leder- og fagstillinger (Fauske og Strand, 2026).

Den tilfeldige avgangen er høyest blant de unge, og spesielt blant spesialistene, noe som innebærer at en del personell forlater Forsvaret relativt kort tid etter fullført utdanning og opplæring. Avgangen er videre høyere blant kvinner enn blant menn, også når det kontrolleres for alder. Dette gjelder både militært og sivilt personell og bidrar til å gjøre det mer krevende å øke kvinneandelen i Forsvaret. Blant de sivilt ansatte er den samlede avgangen lav, men høyere blant ansatte med høyere utdanning. Dette kan indikere særskilte utfordringer med å beholde kompetanse i enkelte kunnskapsintensive stillinger.

5.3 Intern mobilitet og utfordringer for kontinuitet og kompetanseutvikling

Forsvarets evne til å realisere den planlagte opptrappingen av personell avhenger ikke bare av rekruttering og avgang, men også av hvordan personellet disponeres internt. Intern mobilitet er en sentral del av personellflyten i Forsvaret og påvirker både utviklingen og fordelingen av kompetanse. Som et stort internt arbeidsmarked er stillingsmobilitet integrert i karrieresystemet i Forsvaret. Behovet og muligheten for stillingsbytter oppstår når personell slutter, går av ved aldersgrense eller når nye stillinger opprettes. Forskning peker på at blant annet oppbemanning av en organisasjon vil bidra til økt intern mobilitet (White 1970). Dersom opptrappingen i langtidsplanen skal gi størst mulig effekt på operativ evne, blir det viktig å balansere behovet for mobilitet og erfaringsbredde mot behovet for spesialisering, kontinuitet og effektiv utnyttelse av opparbeidet kompetanse. Kort ståtid i stilling kan svekke kontinuiteten og gjøre det mer krevende å gjennomføre langsiktige utviklings- og omstillingsprosesser i Forsvaret (Jans og Frazer-Jans, 2004).

Analysene viser at stillingsbyttefrekvensen har økt for alle militære personellgrupper de siste to årene, med unntak av offiserer med høyere grad (OF 5–9). I 2025 nådde stillingsbyttefrekvensen sitt høyeste nivå i analyseperioden. Økningen var i hovedsak drevet av flere horisontale stillingsbytter, og flertallet av byttene var innenfor samme kompetanseområde. Utviklingen må ses i sammenheng med økt aktivitet i internasjonale operasjoner, vekst i antall stillinger og en fortsatt høy naturlig avgang blant offiserer.

Særlig oppbemanningen av Forsvaret forventes å påvirke omfanget av stillingsbytter i årene fremover. Fordi nytt personell i hovedsak rekrutteres og utdannes på de lavere nivåene i organisasjonen, mens veksten skjer på flere nivåer samtidig, vil det kreves betydelig intern mobilitet for å besette nye stillinger. De strukturelle driverne tilsier derfor ikke at omfanget av stillingsbytter vil avta. Tvert imot kan økt vekst og vedvarende avgang presse frem strengere prioriteringer mellom stillinger som krever lengre ståtid, personell som bør rotere hyppig, og stillinger som må aksepteres stående vakante over tid.

Referanser

Campion, M. A., Cheraskin, L., & Stevens, M. J. (1994). Career-related antecedents and outcomes of job rotation. *Academy of Management Journal, 37*(6), 1518–1542. https://doi.org/10.2307/256797

Eriksson, T., & Ortega, J. (2006). The adoption of job rotation: Testing the theories. *ILR Review, 59*(4), 653–666. https://doi.org/10.1177/001979390605900407

Fauske, M. F., & Strand, K. R. (2026). *Militære i Forsvaret – hvorfor blir de, og hvorfor slutter de?* (FFI-rapport 26/005).

Fauske, M. F. (2025). *Sivile i Forsvaret – deskriptiv statistikk for årene 2014 til 2023* (FFI-notat 25/01818).

Forsvaret (2023). *Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret 2023–2026*.

Forsvaret (2026). *Veileder i HR – del B: Forvaltning av militært tilsatt*.

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

Forsvarsdepartementet (2024a). *Prop. 87 S (2023–2024): Forsvarsløftet – for Norges trygghet: Langtidsplan for forsvarssektoren 2025–2036*.

Forsvarsdepartementet (2024b). *Sluttrapport: Evaluering av ordningen for militært tilsatte*.

Forsvarsdepartementet (2026). *Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarssektoren)*.

Grimsø, R. E. (2005). *Personaladministrasjon: Teori og praksis* (4. utg.). Gyldendal.

Heen, H., Ellingsen, D., & Lilleaas, U.-B. (2023). *Mellom familiens og Forsvarets krav* (AFI-rapport 2023:01).

Jans, N. A., og Frazer-Jans, J. (2004). Career development, job rotation, and professional performance. *Armed Forces & Society, 30*(2), 255–277. https://doi.org/10.1177/0095327X0403000206

NAV (2026). *Alderspensjon*. https://www.nav.no/alderspensjon

Nordvang, E., Lindgren, P. Y., Hanson, T., & Ubisch, S. (2025). *Det interne arbeidsmarkedet i Forsvaret – stillingsbytter blant militært personell* (FFI-rapport 25/018).

Statens pensjonskasse (2026). *Åttifem- / 85-årsregelen.* https://www.spk.no/Ord-og-uttrykk-om-pensjon/85-arsregelen/

Statistisk sentralbyrå (2026). 12627: *Ansatte i staten. Årsgjennomsnitt, etter statlig enhet og år.* [Statistikk]. https://www.ssb.no/statbank/table/12627/

Vincent, É., Okazawa, S., & Calitoiu, D. (2021). Attrition, promotion, transfer: Reporting rates in personnel operations research. *Proceedings of the 10th International Conference on Operations Research and Enterprise Systems (ICORES 2021)* (s. 115–122). SCITEPRESS – Science and Technology Publications. https://doi.org/10.5220/0010149001150122

Vedlegg

A Datatransformasjon

Vi har fått historiske tjenestedata fra FPVS som viser tjenesteløpet til enkeltpersoner over flere år. Alle har, eller har hatt, et eller annet ansettelsesforhold. Det vil si at personell i førstegangstjeneste ikke er med, og både militære og sivile er med. I denne rapporten har vi sett på perioden fra og med 2018 til og med 2025.

Hver person er representert med én eller flere rader hvert år. Ved hvert årsskifte opprettes en ny rad for hver person, og ved en eller annen endring i personens tjenesteforhold i løpet av året opprettes også en ny rad. Hver rad dekker en periode mellom to datoer i samme år. Det kan være opphold i tid mellom radene, men det er aldri overlapp. Av de som er registrert som militære, har de fleste (59 prosent) to eller flere rader i enkeltår, og 12 prosent har fire eller flere rader.

Datasettet er et uttrekk av data som først og fremst er ment for personellforvaltning i drift. En del registreringer er ufullstendige, og en del er inkonsistente ved at det finnes kombinasjoner av verdier som burde være gjensidig utelukkende. For å tilpasse til våre behov for analyse har vi gjort en del konverteringer og utledninger. Disse konverteringene er laget for data som dekker årene fra 2013, altså før OMT ble innført, og derfor finnes det verdier som i praksis ikke er aktuelle fra 2018 og framover. Det gjelder blant annet tilsettingsvilkår, hvor *Avdelingsbefal* og *Yrkesbefal* ikke lenger er i bruk. Vi beskriver likevel alle konverteringene her for å gjøre det mest mulig komplett og etterrettelig.

A.1 Enkle beregninger og markeringer

A.1.1 Tidslinje

Vi oppretter egne kolonner med antall dager i hver periode, og antall dager opphold til perioden før og etter. Ved sammenhengende tjeneste bli antall dager opphold lik 0. Vi setter et flagg (en markering) for om 15. oktober er i perioden. Som beskrevet i kapittel 2.1 brukes dette til å identifisere personer som er ansatt på denne datoen, slik at organisasjonens størrelse og sammensetning kan måles på en representativ måte for hvert år.

A.1.2 Gruppering av tjenestevilkår

Det finnes 33 forskjellige tjenestevilkår, og på 2,7 prosent av radene er det ikke satt noe tjenestevilkår. Vi vil forenkle det, og oppretter en egen kolonne «vilkår_grp». For militært tilsatte vil vi samle alle vilkår som tilsvarer henholdsvis T60, T35 og midlertidig tilsetting. Vi kaller dem *til_60, til_35* og *midlertidig* for å gjøre det klart at dette er en egen inndeling.

90 prosent av radene har gitt vilkår som er enkle å kategorisere:

- alle rader med vilkår *Tilsetting til 60 år* eller *Yrkesbefal* får vilkår_grp *til_60*
- alle rader med vilkår *Tilsetting til 35 år* eller *Avdelingsbefal* får vilkår_grp *til_35*
- alle rader med vilkår *Midl.tilsatt militær, Vervede, Engasjert befal, Åremålsbefal, Befalselev* eller *Vervede marinen* får vilkår_grp *midlertidig*
- alle rader med vilkår *Overenskomstlønt eller Fastlønnet sivil* får vilkår_grp *sivil_fast*
- alle rader med vilkår *Midl.tilsatt sivil, Pensjonistvilkår, Åremålskontr.sivil, Midlertidig OVK eller Lærling sivil* får vilkår_grp *sivil_midl*

Etter dette er vilkår_grp uavklart for 10 prosent av radene, og 38 prosent av personene har én eller flere uavklarte rader. For noen av disse avleder vi vilkår_grp ved å ta hensyn til flere kolonner.

- De som
    - har ett av vilkårene *Tilfeldig avlønt, Midlertidig, Yrkesvalghemmet, Sysselsettingstiltak, Lønnet GBU, Student, Lærling militær, Militær lærling med avtale, Lærling befal, Polititj.mann lønnet av JD, Eksterne, Administrativt tilsatt* eller *Uten fast stilling* og
    - er markert med.*mil_siv Militær* og
    - har personellgruppe *Midlertidig*

    får vilkår_grp *midlertidig.*
- De som
    - fortsatt ikke har fått satt vilkår_grp
    - er markert med.*mil_siv Militær* og
    - medarbeiderundergruppe (mug) er en av *# Engasjert militær, # Praksistjeneste GBU, # Vervede, Kortidskontrakt < 1 mnd, Lærling mil befal, Lærling millitær, Midlertidig OF* eller *Midlertidig OR*,

    får vilkår_grp *midlertidig*.
- De som
    - fortsatt ikke har fått satt vilkår_grp, men heller ikke mangler verdi i vilkår

- er markert med.*mil_siv Militær* og
- medarbeiderundergruppe (mug) er en av *Opps-/Avvikl OF, Opps-/Avvikl OR, Utland/INTOPS OF eller Utland/INTOPS OR*

får vilkår_grp *midlertidig.*

- De som
  - ikke har satt noen verdi i vilkår
  - medarbeiderundergruppe (mug) er en av *Fastlønnet OF, Forsv. lederl. OF, Statens lederl. OF, Forsv* eller *lederl. OR*

  får vilkår_grp til_60.
- De som
  - ikke har satt noen verdi i vilkår
  - medarbeiderundergruppe (mug) er # *Avdelingsbefal*

  får vilkår_grp til_35.

Til slutt fyller vi tomme verdier i vilkår_grp der samme person har samme vilkår_grp på både raden før og etter de(n) tomme raden(e). Det vil for eksempel si at hvis en person har en eller flere tomme rader med *til_60* både før og etter, så antar vi at personen ikke har hatt noen annen vilkår_grp i mellomtiden, og setter vilkår_grp *til_60* i de tomme radene.

Etter dette har 92 prosent av de militære radene en av vilkår_grp *til_60*, *til_35* eller *midlertidig.* Fremdeles har 39 prosent av personene én eller flere rader hvor de er markert som militære, men likevel har en annen verdi enn de nevnte tre i vilkår_grp, eller ingen verdi.

A.1.3 Markere militære som blir sivilt ansatt

Vi oppretter en egen kolonne for å markere militært ansatte som blir sivilt ansatt i datasettet. Selv om disse ikke forlater forsvarssektoren fortsetter de heller ikke som militært ansatte, og i denne sammenhengen er det vesentlig. Det er enkelte som veksler mellom flere korte perioder som militær og sivil. For ikke å telle med alle slike skifter markerer vi at personellet blir «varig sivile» når de enten

- går fra militært ansatt til å være sivilt ansatt, og ikke senere opptrer som militært ansatt
- går fra militært ansatt til å være sivilt ansatt i en sammenhengende periode på mer enn et år, selv om de senere kommer tilbake som militært ansatt

Av alle militært ansatte har 5 prosent også en eller flere perioder som sivile, uansett varighet. 3,5 prosent blir markert som at de blir varig sivile.

A.2 Markere reelt ansatte

Vi tar utgangspunkt i at personellet er reelt militært ansatt i perioden når

- Mil_siv er *Militær*
- Telles_som_ansatt er *sann*
- alder er mindre enn 62
- personen ikke er ute i permisjon

Dette bruker vi til å sette foreløpig verdi i en egen kolonne, stabil_mil, som *sann* eller *usann*.

A.2.1 Permisjoner

Permisjoner kan innebære enten et fravær mens personen fortsatt er ansatt, eller at personen i realiteten ikke er ansatt, men fortsatt finnes i tjenestedata. Vi trenger å identifisere de sistnevnte.

Vi markerer at personen er ute i permisjon på de radene hvor

- en egen kolonne for permisjonstype er en av *Annen permisjon u/lønn, Arbeids-avklaringspenger, Uførhet, Permisjon ved overgang til ny stilling utenfor staten, Permisjon ved overgang til ny stilling i staten* eller *Hel eller delvis permisjon med uførepensjon* eller
- Stilling er en av *Permisjon uten lønn, Permisjon uten lønn OR, Permisjon uten lønn OF, Til disp/permisjon uten lønn, LFL Permisjon befal, Personell i permisjon, 134 LV Permisjon befal, 133 LV Permisjon befal, Permisjon uten lønn sivil, Bonus sluttet befal, 139LV Permisjon befal, 132LV Permisjon befal, Permisjon u/lønn, MHV Permisjon befal, Permisjoner OF, Stilling for bonusutbetaling til avdbef, 131LV Permisjon befal, Permisjon med lønn, LVS permisjon befal, LFL Permisjon Sivil, Bonusutbetaling T35, Permisjoner, Bonusutbetaling SSF, 133LV Permisjon Sivil, LSK Permisjon befal, Permisjon befal, Stilling for permisjon uten lønn, Permisjoner sivile, 135LV Permisjon befal, 131LV Permisjon Sivil, Permisjoner sivil, RHT Permisjon Sivil, RHT Permisjon befal* eller *Permisjon sivil* eller
- Avdeling er en av *ADM FPT/PUL/Befal PUL/K/KL, ADM FPT/PUL/Befal PUL/LT - SJT/KVM, ADM FPT/PUL/Befal PUL/M/OK, ADM FPT/PUL/Befal PUL/OL/KK, ADM FPT/PUL/Sivile PUL, E/E/PUL, FLO/FLO STAB/HR AVD/PERM ULØNN, FLO/FLO STAB/HUKA/PERM ULØNN, Felles FPVS/PUL/Befal PUL/BRIG/FKOM, Felles FPVS/PUL/Befal PUL/K/KL, Felles FPVS/PUL/Befal PUL/LT - SJT/KVM, Felles*

FPVS/PUL/Befal PUL/M/OK, Felles FPVS/PUL/Befal PUL/OB/KOM, Felles FPVS/PUL/Befal PUL/OL/KK eller *Felles FPVS/PUL/Sivile PUL*

Det er fortsatt 27 forskjellige permisjonstyper som *ikke* gir markering som ute i permisjon, for eksempel *Omsorgspermisjon ved barns sykdom 100 % av stillingens lønn, Velferdspermisjon med 100 % av stillingens lønn, Permisjon ved eksamen/lesedager til eksamen, Rest perm/rekre. Int, Foreldrepermisjon 100 %, Utdanningspermisjon u/lønn* og *Omsorgspermisjon fødsel m/lønn*.

Det finnes også en egen kolonne som angir antall dager i permisjon på raden. Når de utgjør mer enn 75 prosent av dager totalt på raden, og personen er markert i permisjon, så angir vi at personen er ute i permisjon, det vil si ute av tjeneste, i perioden.

A.2.2 Stabile perioder over flere rader

Hver enkelt rad kan dekke en veldig kort periode. For å kunne avgjøre om personen er reelt ansatt er det nyttig å se utvikling over tid, så vi beregner varighet av sammenhengende tjeneste over flere rader.

Ny sammenhengende periode markeres

- på første rad for hver person
- hver gang personen bytter mellom at stabil_mil er *sann* og *usann*
- når opphold i tid før en enkelt rad er på mer enn 28 dager

I hver sammenhengende periode summerer vi dager og opphold (inntil 28 dager) innenfor perioden, og beregner andel opphold som dager opphold totalt delt på dager totalt.

Videre oppdaterer vi kolonnen stabil_mil, slik at vi i tillegg krever at

- totalt antall dager i den sammenhengende perioden er mer enn tre måneder (92 dager)
- andel opphold ikke er over 20 prosent

Denne oppdateringen er for å utelukke personer som har kortvarige engasjementer, for eksempel som instruktør noen få dager hvert år. Samtidig gjør den at de som har en kort sammenhengende periode først eller sist i datasettet, vil falle ut. For å korrigere for det tar vi med noen ganske få som

- er militært ansatte fra begynnelsen med tilsettingsvilkår *til_60* eller *til_35*, ikke er markert som ute i perm og har en sammenhengende periode på minst 30 dager
- er militært ansatte til slutt, ikke er markert som ute i perm, har en sammenhengende periode på minst 30 dager og ikke er eldre enn 29 år. Det siste er for å få med de som

sannsynligvis starter mot slutten av datasettet, men utelukke de som tilfeldigvis forsvinner ut akkurat da.

Når det er oppdatert beregnes de stabile periodene på nytt.

A.2.3 Markere ansatte elever

Det neste er å identifisere de som gjennomfører utdanning mens de er ansatt som militære. Disse er ofte markert som ikke ansatt i utgangspunktet, mens vi ønsker å markere dem som ansatt.

De vi markerer som ansatt

- er militær, men telles ikke som ansatt
- har
    - en stillingsbetegnelse som inneholder en av *opptak, aspirant, lærling, elev, student, stipend* eller *phd* eller
    - permisjon av typen *Utdanningspermisjon med 100 % av stillingens lønn* eller *Utdanningspermisjon med delvis lønn*
- var merket som stabilt militært ansatt før elevperioden startet, med inntil fire måneders (122 dager) opphold og
- enten
    - er fortsatt elev på slutten av datasettet
    - eller fortsatte tjeneste som stabilt militær etter elevperioden

A.3 Markere avgang

Vi markerer avgang for militært personell når personer forsvinner fra datasettet, går over til varig tjeneste som sivil, eller har lange opphold i tjenesten.

A.3.1 Beregne opphold mellom stabile perioder

Vi har allerede markert sammenhengende perioder over flere rader som reelt militært ansatt (se A.2). Når samme person har et opphold mellom to slike perioder beregner vi varigheten på oppholdet i dager som differansen mellom til-dato og fra-dato. Oppholdet kan enten være et hull i tidslinja, eller at personen er registrert med rad(er) av en viss varighet som ikke er merket som stabil militær tjeneste. Det gjelder særlig de som er i langvarig permisjon uten lønn.

A.3.2 Markere avgang

Vi markerer avgang på de radene hvor en person

- er markert som *stabil_mil*
- radens dato *til* er før siste dato i datasettet
- enten
    - ikke har noen senere periode som *stabil_mil*
    - eller opphold til påfølgende periode som *stabil_mil* er større enn 366 dager

A.3.3 Naturlig og tilfeldig avgang

I utgangspunktet markerer vi all avgang som *tilfeldig*. Deretter overskriver vi det med *naturlig* der personen er militær og

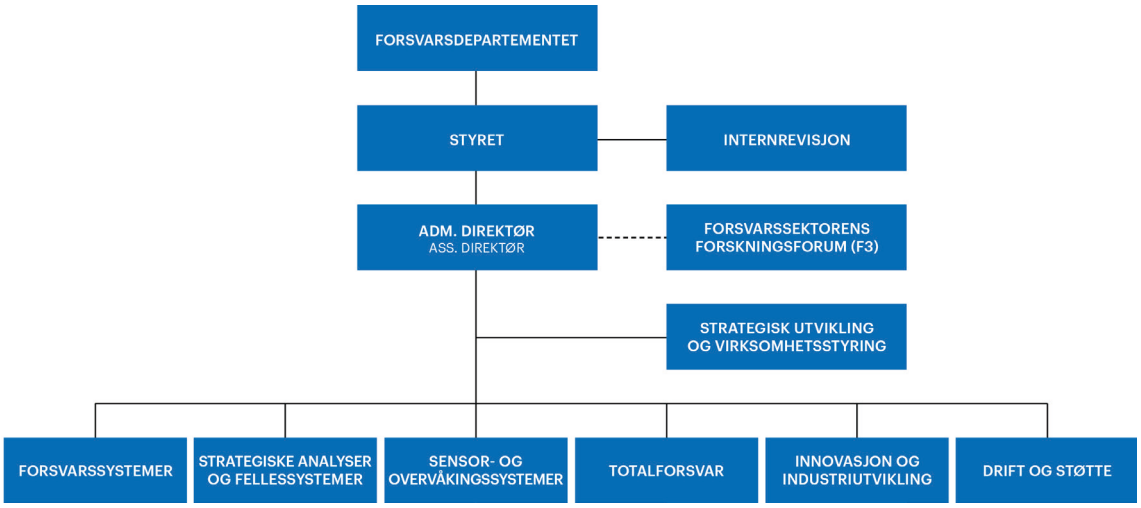
- personen er 57 år eller eldre eller
- personen har vilkår_grp *til_35* og er 35 år eller eldre eller
- sluttårsak er *Død*

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.



Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Kjeller: Instituttveien 20, Kjeller
Horten: Nedre vei 16, Karljohansvern, Horten

Telefon: 91 50 30 03
E-post: post@ffi.no
ffi.no

Norwegian Defence Research Establishment (FFI)
PO box 25
NO-2027 Kjeller
NORWAY

Visitor address:
Kjeller: Instituttveien 20, Kjeller
Horten: Nedre vei 16, Karljohansvern, Horten

Telephone: +47 91 50 30 03
E-mail: post@ffi.no
ffi.no/en