

Samliv i Forsvaret 2011

Forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier.
En kvantitativ studie

av
Hanne Heen

AFI-rapport 3/2012

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2012

© Work Research Institute

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-301-8

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

Telefax: +47 22 56 89 18

E-post: afi@afi.no

Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde

Mestring, arbeid og mangfold

Rapport nr.:

3/2012

Tittel:

Samliv i Forsvaret 2011

Forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. En kvantitativ studie

Dato:

Februar 2012

Forfattere:

Hanne Heen

Antall sider:

66

Resymé:

Den foreliggende rapport er et resultat av en undersøkelse om forholdet mellom arbeid og familie i norske befalsfamilier. En tilsvarende undersøkelse ble gjort i 2006, og formålet med begge undersøkelsene har vært å skaffe bedre grunnlag for videre arbeid med familiepolitikken i Forsvaret.

Undersøkelsen omfattet to spørreskjemaundersøkelser, en til et representativt utvalg av befal og en til deres ektefeller og samboere. Studien tar for seg arbeidsdelingen i familien, befalets og partnernes vurdering av hvilke krav som stilles til partnere i befalsfamilier og hvilke belastninger ansettelse i Forsvaret kan medføre for familien. Erfaringer med deltakelse i internasjonale operasjoner fokuseres særskilt.

Emneord:

Forsvarsfamilier

Arbeid-familie

Utenlandsoperasjoner

Likestilling

Kvinnelig befal

Forord

Den foreliggende rapport beskriver noen sider av forholdet mellom arbeid og familie for befal i det norske Forsvaret. Rapporten er basert på en spørreskjemaundersøkelse til et representativt utvalg befal samt deres ektefeller og partnere. En tilsvarende undersøkelse ble gjort i 2006, og den nåværende undersøkelsen er i all hovedsak bygd over samme lest.

Spørreskjemaene er utarbeidet av Hanne Heen med bistand av Asbjørn Grimsmo. Befalet fikk elektroniske skjema via Questback, og partnerne fikk papirskjema i posten. Respons Analyse sto for det praktiske arbeidet med utsendelse og registrering av disse. Asbjørn Grimsmo har bidratt i arbeidet med datamaterialet, og rapporten er utarbeidet av Hanne Heen.

Utvalget er trukket på grunnlag av datalister som Forsvaret hadde tilrettelagt, og vi vil takke for all hjelp i den forbindelse. Vi vil også takke for et godt samarbeid med oblt Grete Moe Evensen i Forsvarsstaben som har vært vår oppdragsgiver for prosjektet. Sist, men ikke minst vil vi rette en stor takk til de som har brukt tid på å fylle ut skjemaet og komme med innsiktsfulle og nyttige kommentarer. Uten dem hadde det aldri blitt noe prosjekt!

Mars 2012

Hanne Heen

Innhold

1.	Innledning.....	1
	Bakgrunnen for undersøkelsen	2
	Metode	3
2.	Likestilling - holdninger og praksis.	7
	Partnernes arbeidstilknytting.....	11
	Noen refleksjoner om arbeidsdelingen i befalsfamiliene	13
	Oppsummering.....	14
3.	Krav til partnere i befalsfamilier.....	15
	Innledning.....	15
	Presentasjon av resultater	16
4.	Belastninger.....	24
	Presentasjon av resultatene samlet.....	25
	Presentasjon av noen enkeltresultater.....	28
	Diskusjon av resultater.....	34
	Oppsummering.....	35
5.	Om deployering.....	36
	Innledning.....	36
	Omfang av deployering	36
	Deployering og militær identitet.....	41
	Erfaringer og belastninger.....	43
	Partnernes erfaringer med deployering.....	47
	Deployering og samlivsbrudd.....	49
	Oppsummering.....	50
6.	Andre stillinger	51
	Oppsummering og diskusjon av resultatene.....	54
	Oppsummering.....	55
7.	Vurdering av igangsatte tiltak.	56
	Vurdering av familiepolitikken og tilrettelegging for familien.	56
	Vurdering av spesifikke tiltak	57
	Oppsummering.....	59
8.	Noen avsluttende refleksjoner og tanker om videre arbeid	60
	Videreutvikling av arbeidet med familiepolitikken.	61
	Integrere familietenkning i all personell disponering.....	61
	Fravær.	61
	Deployering.	62
	Informasjon	63
	Kvinnelig befal og karrieresystemet i Forsvaret.....	63
	Familier der begge er befal.	64
	Referanser	65

Vedlegg

Figurer

Figur 2-1. Andelen partnere og gift/samboende befal som sier seg enig i at beskrivelsen " En familie der partnerne har like krevende jobber og hvor husarbeid og barnepass deles likt mellom partene", stemmer best med deres oppfatning av hvordan en familie skal være, i %. (N mannlig befal =530, N kvinnelig partner =578, N kvinnelig befal =273, N mannlig partner =162)	8
Figur 2-2. Fordeling av husarbeid mellom gift/samboende befal og partner, i %. (N befal = 803, N partner = 741).....	9
Figur 2-3. Fordeling av oppgaver knyttet til barnomsorg blant gift/samboende befal og partnere med hjemmeboende barn, i %. (N befal = 520, N partnere = 550).....	10
Figur 2-4. Vurdering av hvem som gjør mest husarbeid fordelt på kjønn. Partnere og gift/samboende befal, i %. (N mannlig befal =530, N kvinnelig partner =576, N kvinnelig befal =273, N mannlig partner =159)	10
Figur 2-5. Vurdering av hvem som gjør mest barnomsorg fordelt på kjønn. Partnere med hjemmeboende barn og gift/samboende befal med hjemmeboende barn, i %. (N mannlig befal =363, N kvinnelig partner =424, N kvinnelig befal =157, N mannlig partner =119).....	11
Figur 2-6. Partnernes arbeidstilknytting etter kjønn, i %. (N mannlige partnere =15, N kvinnelige partnere =509).....	12
Figur 3-1. Befalets og partnernes vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til partnerne. Andel som har svart "ja" på spørsmålene, i %. (N befal =803, N partnere = 738)	16
Figur 3-2. Befalets vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til partnerne, etter kjønn. Andel som har svart "ja" på spørsmålene i %. (N mannlig befal =530, N kvinnelig befal = 273)	17
Figur 3-3. Partnernes vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til partnerne, etter kjønn. Andel som har svart "ja" på spørsmålene, i %. (N mannlige partnere = 162, N kvinnelige partnere = 578).....	18
Figur 3-4. Kvinnelig befals og mannlige partneres vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til part-nerne. Andel som har svart "ja" på spørsmålene, i %. (N kvinnelig befal = 273, N mannlige partnere = 162).....	19
Figur 3-5. Krav til partner etter befalets arbeidsområde. Andel partnere som har svart ja på spørsmålene, i %. N Hær = 208, N Sjø =164, N Luft = 210, N Heimevernet =34, N Fellesfunksjoner =101).....	20
Figur 3-6. Krav til partner etter befalets stilling. Andel partnere som har svart ja på spørsmålene. N Operativ =340, N Forvaltning =221, N Teknisk =121)	20
Figur 4-1. Vurderinger av belastninger. Gift/samboende befal og partnere i %. (N befal = 803, N partnere = 741).....	25
Figur 4-2. Vurdering av belastninger knyttet til befalets arbeidssituasjon. Kvinnelig befal og mannlige partnere som har svart svært stor belastning. Gift/samboende befal og partnere i %. (N kvinnelig befal = 273, N mannlige partnere =162).....	26
Figur 4-3. Belastninger etter befalets arbeidssted. Andel som har angitt svært stor belastning, i %. (N =Hær =208, N Sjø =164, N Luft =210, N Heimev. = 34, N Fellesf. =101).....	27
Figur 4-4. Belastning etter type stilling. Partnernes svar, i %. (N operativ =340, N forvaltn. = 221, N teknisk = 121).....	27

Figur 4-5. Omfang av pendling etter kjønn, i %. Gift og samboende befal. N =mannlig befal =530, N kvinner =273)	29
Figur 4-6. Omfang av pendling fordelt på arbeidssted. Befalets svar i %. (N Hær =253, N Sjø =201, N Luft =249, N Heimev =40, N Fellesf =231)	29
Figur 4-7. Pendling etter type stilling. Befalets svar. Gift/samboende befal i %. (N operativ =440, N forvaltning =386, N teknisk =151).....	30
Figur 4-8. Sammenhengen mellom faktisk pendling og opplevd belastning. Gift/samboende befal, befalets svar, i %. (N = pendler helt =163, N pendler delvis =72).	30
Figur 4-9. Antall flyttinger blant gift/samboende befal og partnere, i %. (N befal = 803, N partnere = 740)	31
Figur 4-10. Antall flyttinger i karrieren etter arbeidssted. Befalets svar, i %. (N Hær =253, N Sjø =201, N Luft =249, N Heimev =40, N Fellesf =231)	32
Figur 4-11. Antall flyttinger etter type stilling, i %. (N operativ =440, N forvaltning =386, N teknisk =151).....	32
Figur 4-12. Sammenhengen mellom å måtte begrense/utsette egen yrkeskarriere og hvor belastende dette er. Partnernes svar, i %. (N = 741)	33
Figur 4-13. Sammenhengen mellom seriøst å ha vurdert å avslutte nåværende samliv. Mannlige og kvinnelige partnere. (N mannlige partnere =162, N kvinnelige partnere =578).....	34
Figur 5-1. Omfang av deployering. Alt befal i %. (N = 993)	36
Figur 5-2. Antall deployeringer etter kjønn, i %. (N mannlig befal =597, N kvinnelig befal =396).....	37
Figur 5-3. Omfang av deployering etter om man lever i samliv eller ikke. Alt befal i %. N gift/samboende befal = 803,N enslig befal =190)	37
Figur 5-4. Antall deployeringer etter type stilling. Alt befal i %. (N operative stillinger =440, N forvaltningsstillinger =386, N tekniske stillinger =151)	38
Figur 5-5. Andel av alt befal som har sagt seg helt enig og helt uenig i påstanden "Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret. (N mannlig befal =597, N kvinnelig befal = 396, N gifte/samboende =803, N enslig befal =190, N operativ =440, N forvaltning =386, N teknisk =151)	39
Figur 5-6. Andel av alt befal som har sagt seg helt enig i påstanden "Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret, i %. (N Hær =253, N Sjø = 201, N Luft =249, N Heimevernet =40, N Fellesfunksjoner =231)	39
Figur 5-7. Holdning til befalets deployering hos gift/samboende befal og partnere, i %. (N befal = 803, N partnere =741).....	40
Figur 5-8. Grad av enighet med hensyn på påstandene: "Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befal", "Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status" og "Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine ferdigheter". Alt befal, i %. (N =993)	41
Figur 5-9. Andel av alt befal som har sagt seg helt enig i påstandene: " Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befal", "Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status" og "Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine militære ferdigheter, i %. (N Hær =253, N Sjø = 201, N Luft =249, N Heimevernet =40, N Fellesfunksjoner =231)	42

Figur 5-10. Andel av alt befall som har sagt seg helt enig i påstandene: " Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befall", "Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status" og "Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine militære ferdigheter, i %.	
(N operative stillinger =440, N forvaltningsstillinger =386, N tekniske stillinger =151).....	42
Figur 5-11. Andel av gift/samboende befall med deployeringserfaring som har sagt seg helt enig i påstandene, i %.	
(N =384).....	43
Figur 5-12. Erfaringer ved deployering. Befall med deployeringserfaring etter kjønn, i %.	
(N mannlig befall =286, N kvinnelig befall =98)	44
Figur 5-13. Andel av gift/samboende befall med deployeringserfaring som har sagt seg helt enige i påstandene, i %.	
(N operativ =198, N forvaltning =129, N tekniske =56)	46
Figur 5-14. Vurdering av ulike typer belastninger. Partnere i samliv med befall med pendlingserfaring.	
(N =353).....	47
Figur 5-15. Vurdering av ulike typer belastninger, i %.	
Partnere i samliv med befall som har vært deployert.	
(N mannlige partnere =67, N kvinnelige partnere =286).....	48
Figur 5-16. Sammenheng mellom deployering og samlivsbrudd. Alt befall, i %.	
(N aldri vært deployert =439, N vært deployert 1 gang=217, N vært deployert 2 ganger =131, N vært deployert 3 ganger =64, N vært deployert 4 ganger =35, N vært deployert 5 ganger =17, N vært deployert 6 eller flere ganger =38).....	49
Figur 6-1. Grunner til ikke å søke annen utenlandstjeneste (PE/faste stabstillinger i utlandet, eks NATO/FN/tilsvarende). Alt befall som ikke har hatt eller søkt, etter kjønn.	
(N mannlig befall = 381, N kvinnelig befall =314. N på alternativet "Ikke interessert" er 37 for mannlig befall, 59 for kvinnelig)	53
Figur 7-1. Vurdering av tilrettelegging for familien og familiepolitikken, i %.	
Gift/samboende befall og partnere. (N befall = 803, N partnere =740).....	56

Tabeller

Tabell 1-1 Befall, Gifte/samboende menn, enslige menn, gifte/samboende kvinner og enslige kvinner fordelt på arbeidssted og type stilling. %*.....	5
Tabell 1-2 Mannlige og kvinnelige partnere fordelt etter samboers/ektefelles arbeidssted og type stilling. %.....	5
Tabell 2-1 Fordeling av svar på spørsmålet: "Hvilken av de tre familietypene som beskrives nedenfor stemmer best med din oppfatning av hvordan en familie skal være". 2006 og 2011. Alt befall, gift/samboende befall og partnere, i %.....	7
Tabell 6-1 Bakgrunnsvariable som er statistisk signifikante i forhold til svar på spørsmålene om man har hatt eller søkt annen utenlandstjeneste (PE/faste stabstillinger i utlandet, eks NATO/FN/tilsvarende). Ett kryss markerer at det er signifikant for hele utvalget, to kryss markerer at det også er signifikant for kvinnelig befall isolert.	51
Tabell 7-1 Andel av gift/samboende befall og partnere som kjenner til og har brukt ulike tiltak. (N befall =803, N partnere =740)	57

Sammendrag

Undersøkelsen som rapporteres her er en representativ studie av forholdet mellom arbeid og familie i befalsfamilier. Utvalget omfatter totalt 993 befal hvorav 803 er gift eller samboende og 740 partnere. En tilsvarende studie ble gjort i 2006, og den nåværende undersøkelsen, er laget over samme lest, noe som gjør en direkte sammenlikning mulig.

Vi har kartlagt holdning til likestilling med hensyn på deltakelse i yrkes- og hjemmeliv, arbeidsdelingen i familien og partnernes yrkesdeltakelse. Vi har også analysert hvilke krav som settes til partner i befalsfamiliene, og hvilke belastninger det medfører for familien at en eller begge voksenpersonene er befal. Undersøkelsen tar også opp erfaringer knyttet til deployering. Nytt i denne undersøkelsen er at vi har analysert kjønnsforskjeller med hensyn på å ha hatt eller søkt andre typer utenlandsstillinger (PE/faste stabsstillinger i utlandet, eks. Nato/FN eller tilsvarende). Avslutningsvis presenteres noen refleksjoner om videreutvikling av familiepolitikken i Forsvaret.

Vi har analysert forskjeller i svar mellom befal og partnere og mellom menn og kvinner. Vi har også sett om arbeidssted og type stilling har betydning for hvordan man svarer. I tillegg har vi sett på endringer siden 2006.

De viktigste funnene er:

- Både befal og partnere er mer likestillingsorientert enn befolkningen for øvrig med hensyn på at de mener den ideelle familie har lik fordeling av ansvar hjemme og i at begge bør ha like ansvarsfulle jobber.
- Arbeidsdelingen er mer tradisjonell enn dette synet skulle tilsi: Mannlig befal gjør i all hovedsak mindre hus- og omsorgsarbeid enn sine partnere og kvinnelig befal gjør mer. Både mannlige og kvinnelige partnere er i større grad i heltidsarbeid enn tilsvarende i befolkningen for øvrig, men rundt 40 % av kvinnelige partnere jobber likevel deltid.
- Det stilles store krav til partnerne i befalsfamiliene. De må i stor grad kunne klare seg alene og ta det daglige ansvaret for hus og barn. Kravene oppfattes som omtrent like store som i 2006, og både da og nå vurderer partnerne kravene som høyere enn det befalet gjør.
- Det er svært viktig at partnerne har en positiv holdning til Forsvaret, og spesielt viktig er dette i familier med kvinnelig befal. Dette er antagelig knyttet til at en positiv holdning utgjør en "velvillighetsressurs" som er nødvendig for å akseptere de belastninger det medfører å være en forsvarsfamilie.
- Belastningene knyttet til å være en befalsfamilie er i stor grad knyttet til at befalet er mye borte fra hjemmet, og uforutsigbarhet på kort og lang sikt. Uforutsigbarheten er blitt noe mindre enn i 2006.
- Omfanget av pendling har økt siden 2006, mens flytting har gått noe ned. Pendling er svært belastende for de det gjelder. Når det gjelder flytting er det ikke bare flyttingen i seg selv som kan være problematisk, men også lokaliseringen av Forsvarets tjenestesteder; dette er ofte mindre steder med begrenset arbeidsmuligheter for partner.

- Omfanget av deployering har økt siden 2006, og deployering fremstår nå som en mer integrert del av arbeidet som befalet. 57 % av befalet vært deployert, og det er også fler enn i 2006 som har deltatt i utenlandsoperasjoner flere ganger. Av det kvinnelige befalet har 46 % vært deployert og de fleste bare en gang.
- Deployering oppleves som en stor belastning for ektefelle/samboer og barn, og tanken på de der hjemme sies å være den største belastningen ved deployering. Befalet er adskillig mer positive til deployering enn partnerne er. Det kvinnelige befalet rapporterer om større trivsel og personlig utvikling ved deployering og om mindre belastninger på familien.
- Det er en klar sammenheng mellom samlivsbrudd og antall deployeringer.
- Når det gjelder andre utenlandsstillinger, har kvinnelig befalet innehatt slike stillinger i mindre grad enn mannlig befalet, men de har søkt slike stillinger i nesten like stor grad som menn.
- Familiepolitiske tiltak er generelt sett relativt lite kjent, spesielt blant partnerne. Tiltak knyttet til spesifikke situasjoner som pendling, deployering osv., ser likevel ut til å være kjent og bli bruk der det er aktuelt. Samlivskurs er ellers det meste kjente og brukte tiltaket. Få har vært i kontakt med familiekoordinatorene eller lokale medflytternettverk, og familiesidene på internett brukes i liten grad. Antagelig er det her store lokale forskjeller.
- Det er store forskjeller mellom familiene, avhengig av befalets kjønn. I familier der det er kvinnen som er befalet rapporteres om lavere krav til partnere og belastningene vurderes som lavere. Det ser ut som forholdet mellom arbeid og familie håndteres på andre måter der kvinnen er befalet. En sannsynlig forklaring er at det kvinnelige befalet i større grad håndterer familieoppgavene i tillegg til arbeidet, mens det mannlige befalet i større grad overlater familieoppgavene til kvinnene. Dette innebærer sannsynligvis at det kvinnelige befalets karrierer begrenses.
- Det er få forskjeller knyttet til arbeidssted, men vi finner derimot store ulikheter når det gjelder hvilken type stilling befalet har. I all hovedsak rapporterer operativt ansatte om større krav til partner og større belastninger. Forskjellen mellom kvinnelig og mannlig befalet kan *ikke* forklares ved at kvinnene ikke har operative stillinger; 42 % av gifte/samboende kvinner rapporterer at de er operativt ansatt.

1. Innledning

I Norge i dag forventes det av både menn og kvinner at de deltar aktivt både i yrkes- og familieliv, og det er også i samsvar med hva de fleste ønsker. Dette er ikke alltid uproblematisk, og balansen mellom arbeid og familie er gjenstand for stor oppmerksomhet, både forskningsmessig og i den offentlige debatten. Begreper som tidsklemme og grådige institusjoner (Coser 1974) peker mot at det kan være vanskelig å oppfylle kravene fra arbeidslivet samtidig som man skal fylle rollen som partner og kanskje forelder. Dette gjelder ikke minst for ansatte i Forsvaret, noe som blant annet viser seg ved at nesten halvparten av alt befal mer eller mindre regelmessig vurderer om de skal slutte i Forsvaret på grunn av familien¹.

Kvinneres yrkesdeltakelse og menns større engasjement i familien kan ses som et uttrykk for at menns og kvinners roller har nærmet seg hverandre om vi sammenlikner med en generasjon tilbake. Det betyr imidlertid ikke at betydningen av kjønn har forsvunnet, verken i arbeidslivet eller familien, og som vi skal se senere i denne rapporten fremstår forsvarsfamiliene som svært ulike, avhengig av om det er mannen eller kvinnen som er befal.

Avveilingen mellom engasjement i arbeid versus familie er delvis et praktisk spørsmål, men det er også knyttet til hvordan deltakelse i arbeid og familie inngår i realiseringen av et meningsfylt liv. Både mannlig og kvinnelig befal ønsker et liv som kombinerer et tilfredsstillende arbeidsliv med et godt familieliv, men det er et spørsmål om dette innebærer det samme for kvinner som for menn når det gjelder dagliglivets organisering.

Forsvaret er en svært mannsdominert arbeidsplass, både med hensyn på hvem som arbeider der, men også med hensyn til arbeidets karakter – krig og forsvar har alltid vært menns domene. I en familiesammenheng viser mannsdominansen seg også ved at det i stor grad ligger innebygd i arbeidets organisering at (det mannlige) befalets arbeid har forrang i den forstand at det nærmest forutsettes at det finnes en person som stiller opp og ivaretar familien dersom befalets jobb medfører at han ikke kan ivareta sine familieforpliktelser, for eksempel ved fravær. At kvinner nå har egen jobb og karriere å ivareta, og derved ikke alltid kan – eller vil - stille opp, utfordrer en slik organisering. Det samme gjør kvinnelig befal.

Dette kjønnede mønsteret er ikke særegent for Forsvaret, og i mange organisasjoner finner vi at det å være tilgjengelig og fleksibel med hensyn til hvor man jobber og når, er tett knyttet til mulighetene for å gjøre karriere (Halrynjo 2010). I mange slike organisasjoner vil det imidlertid være mulig å ha en tilpasning som ikke stiller de samme krav til alltid å stille opp, men det vil i så fall gjerne gå på bekostning av mulighetene til å gjøre karriere med de materielle, sosiale og emosjonelle belønninger det medfører. Dette ser også ut til å være tilfelle i Forsvaret.

Det har lenge vært en politisk målsetting å øke kvinneandelen i Forsvaret (St.meld nr. 36 2006-2007), noe som har vist seg vanskelig å få til. Det kan være mange grunner til det, men hvis man også ønsker at kvinnelig befal reelt sett skal ha de samme muligheter for å gjøre karriere som mannlig befal, er det et spørsmål om selve grunnlaget for å gjøre karriere i Forsvaret må endres. Så lenge karriere er

¹ 17 % av gift/samboende befal sier helt enig i at de stadig vurderer sin tilknytting til Forsvaret på grunn av familiemessige forhold og 29 % sier seg delvis enig i at de gjør det.

knyttet til at man alltid stiller opp, noe som både forutsetter at noen annen setter egen karriere til side og ivaretar familieforpliktelser, og at man selv ofte renonserer på tid hjemme, vil det antagelig være vanskelig å finne et tilstrekkelig antall kvinner som velger dette. Kvinners deltakelse i Forsvaret er med andre ord ikke bare avhengig av at det tilrettelegges for at kvinnelig befall kan ivareta både sine arbeids- og sine omsorgsforpliktelser, men vel så mye av at arbeidet organiseres slik at dette blir en selvfølge også for mannlige befall.

Bakgrunnen for undersøkelsen

I 2006 ble det foretatt en kvantitativ undersøkelse om forholdet mellom arbeid og familie i befalsfamilier (Heen and Halrynjo 2006), og den foreliggende undersøkelsen er en oppfølging av denne. I begge tilfeller har hensikten vært å få et bedre kunnskapsgrunnlag for utarbeidelse av familiepolitikken i Forsvaret, og i siste tilfelle også å finne ut hvilke endringer som har skjedd på dette området i løpet av disse fem årene.

Bakgrunnen for at Forsvaret begynte å fokusere på familiepolitikk var tett knyttet til et behov for å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft. Flere undersøkelser hadde vist at hensyn til familien var svært viktig for avgjørelser om å slutte eller ikke (Bjønnes II-utvalget 1997), og som nevnt er dette fremdeles tilfelle: 17 % av gift/samboende befall sier helt enig i at de stadig vurderer sin tilknytning til Forsvaret på grunn av familiemessige forhold og 29 % sier seg delvis enig i at de gjør det.

For å systematisere og utvikle familiepolitikken, ble det fra og med 1/1-2006 gjort gjeldene et sentralt familiedirektiv for hele Forsvaret. Det ble også opprettet en egen stilling i Forsvarsstaben med ansvar for å iverksette direktivet og videreutvikle politikken på området. Direktivet er senere blitt revidert, og i dagens direktiv heter det blant annet:

”Hovedprinsippet for Forsvarets familiepolitikk er at ansatte skal kunne kombinere en karriere i Forsvaret med et godt familieliv. Direktivet skal sikre familiene forutsigbarhet gjennom tiltak som utformes og praktiseres i iht familiepolitiske krav, og som er tilpasset ulike tjenestemiljøer og avdelinger” (Familiedirektivet 2009, s. 3)

Selv om familiepolitikken skal gjelde for hele Forsvaret, avgjøres mye i praksis på det enkelte tjenestested. Det er i stor grad her rammebetingelser for forsvarsfamiliens konkrete situasjon utformes, og det er derfor viktig at det på dette nivået eksisterer et handlingsrom for å legge til rette, slik at familiepolitikken intensjoner kan ivaretas.

Arbeidsbetingelsene i Forsvaret har endret seg siden vi gjorde vår forrige undersøkelse. Omfanget av utenlandsoperasjoner er blitt større, og oppmerksomheten omkring hvilke konsekvenser dette kan ha for de som deltar og deres familier er stor, både innen Forsvaret og på det politiske nivået (St.melding nr. 34 (2008 - 2009)). Det har også blitt et økt fokus på å rekruttere og beholde kvinner i Forsvaret (St.meld nr. 36 2006-2007) og muligheter for å etablere en god balanse mellom arbeid og familie anses som viktig i den sammenheng.

Det har også vært stadige omstillinger koblet mer eller mindre direkte til nedbemanning. Knapphet på personell gjør at arbeidsbyrden på den enkelte ansatte øker, og enhetens fleksibilitet blir mindre. Omstillinger og forventninger om omstillinger har mer eller mindre direkte konsekvenser for familien

ved at de skaper uforutsigbarhet. Både nedbemanning og omstillinger gjør at belastningene på familiene øker.

Det er mange antagelser ut og går når det gjelder militært personell og forholdet til familien, ikke minst når det gjelder kvinnelig personell. Slike antagelser finner vi både innenfor og utenfor Forsvaret, og de vil i mange tilfeller inngå som grunnlag for beslutninger som tas. En viktig del av en undersøkelse som denne blir derfor å finne ut om de antagelsene som eksisterer, er i tråd med virkeligheten eller ikke eller om de bør nyanseres. En kvantitativ undersøkelse som denne, er egnet til det når det gjelder antagelser på gruppenivå. Vi kan si noe om hvordan ulike grupper forholder seg til en del spørsmål av interesse. Undersøkelsen kan imidlertid i liten grad gi svar på hvorfor ting er som de er, og den kan eventuelt bare indirekte si noe om forhold som vi ikke har spurt om. Og som i annen statistikk er det umulig å slutte fra det som gjelder for gruppen som helhet, til det som gjelder for enkeltpersoner. For den enkelte ansatte og samboer/ektefelle, er det vanligvis mange, og tett sammenvevde forhold som sammen avgjør hvilke valg som tas, og om man synes noe fungerer eller ikke. En god familiepolitikk bør derfor være såpass fleksibel at den kan tilpasses den enkelte familie samtidig som det ikke skal utvikles urimelig forskjellsbehandling.

Metode

Utarbeidelse av spørreskjemaene.

Som nevnt var utgangspunktet å gjøre en oppfølgingsundersøkelse av en studie som ble gjort for fem år siden primært for å identifisere eventuelle endringer, samt vurdere og komme med forslag til tiltak (Heen and Halrynjo 2006). Spørreskjemaene den gang ble laget på grunnlag av en forstudie gjort av Modum bad (Modum Bad - Samlivssenteret 2005) samt en del kvalitative intervjuer, og i all hovedsak er det de samme spørsmålene som er brukt nå. I tillegg ønsket oppdragsgiver at vi skulle inkludere noen spørsmål som kunne belyse hvorfor kvinnelig befall i mindre grad enn mannlig søkte på annen utenlandstjeneste (PE/faste stabsstillinger i utlandet, eks NATO/FN/tilsvarende), og vi har derfor også utarbeidet noen spørsmål om dette.

Begge studiene er i hovedsak bygget over samme lest. Vi har utarbeidet to parallelle skjemaer, ett til befall og ett til deres partnere. Skjemaene har i hovedsak de samme spørsmålene og svaralternativene som i 2006, noe som gjør en direkte sammenlikning mulig. Forrige gang fikk vi imidlertid en del tilbakemeldinger fra befall som var gift/samboende med annet befall om at skjemaet passet dårlig for dem. Denne gangen har vi derfor utarbeidet et særskilt skjema til denne gruppen. Dette skjemaet er en kombinasjon av de to andre skjemaene. Svarene herfra er behandlet delvis sammen med befalets svar, delvis sammen med partnernes svar, avhengig av hvor de hører hjemme. I tillegg til spørsmål med faste svaralternativer, gir skjemaene gode muligheter til å komme med egne kommentarer, og mange har benyttet anledningen. Vi vil ikke behandle disse kommentarene systematisk, men henvise til dem der det er relevant. De har også vært et viktig tilleggsmateriale for oss i arbeidet med rapporten.

Undersøkelsen er meldt til personvernombudet for forskning.

Representativitet

Skjemaene ble sendt til et representativt utvalg befall, både gift/samboende og enslige og til aktuelle partnere. Spørreskjemaene til befalet ble sendt elektronisk via Questback, partnerne fikk skjema i posten. Det praktiske arbeidet med papirskjemaene ble gjort av Respons analyse. Det ble gjort et stratifisert utvalg basert på Forsvarets personellister, og svarene ble vektet i forhold til fordelingen i universet som helhet. Samlet sett for befalet var svarprosenten 36, men den varierte mye med hensyn på familiesituasjon. Blant gifte/samboende kom vi opp i 45 % mens de som var kategorisert som enslige i utgangspunktet hadde en svarprosent på 28. Svarene viste imidlertid at vår første kategorisering ikke var helt i overensstemmelse med dagens situasjon. Blant de som var klassifisert som gift/samboende svarte noen få at de ikke levde i samliv. Det var imidlertid så få at det ikke spiller noen rolle for svarprosenten. Av de vi hadde trukket ut som enslige rapporterte imidlertid 38 % av mennene og 56 % av kvinnene at de levde i samliv. Dette betyr at det faktiske antallet enslige nesten ble halvert, noe som medfører at det er svært få som faktisk er enslige som har besvart skjemaet (65 menn, 122 kvinner). Mesteparten av analysene er imidlertid gjort på de som faktisk lever i samliv og vi mener at svarprosenten er god nok når det gjelder dem. Selv om det med stor sannsynlighet er en stor grad av selvseleksjon blant de vi trodde var enslige, er det ingen grunn til å tro at denne seleksjonen går på spesielle holdninger i forhold til de fleste spørsmålene men heller at man generelt oppfatter undersøkelsen som mer relevant hvis man lever i samliv. Partnerne hadde en svarprosent på 52, noe vi også vurderer som tilstrekkelig². Dataene er behandlet med statistikkprogrammet SPSS.

I den forrige undersøkelsen analyserte vi samlivsbrudd blant befalsfamilier og gjorde sammenlikninger med tilsvarene grupper i den yrkesaktive befolkningen. Dette er ikke gjort nå, fordi vi anser at svarprosenten blant enslige er for lav, og det er i tillegg rimelig å anta at samlivsbrudd kan ha innvirkning på om man svarer eller ikke. Vi har imidlertid også denne gang sett på sammenhengen mellom samlivsbrudd og deployering, men den lave svarprosenten blant enslig befall vil antagelig gjøre tallene for samlivsbrudd for lave.

² For en grundigere gjennomgang av metodikk, se vedlegg 1.

Noen sentrale trekk ved respondentgruppene.

Vi har følgende fire hovedkategorier blant befall: Gifte/samboende kvinner, enslige kvinner, gifte/samboende menn og enslige menn. Blant partnerne har vi to hovedkategorier, menn og kvinner. I tillegg til at vi analyserer materialet med hensyn på disse kategoriene, ser vi på hvilken betydning arbeidssted og type stilling har³. I tabellene under viser vi hvordan våre seks hovedkategorier fordeler seg på arbeidssted og type stilling. Partnerne er kategorisert etter befalets stilling.

	Hær	Sjø	Luft	Heimev.	Fellesf	Operativ	Forvaltn.	Teknisk	Antall informanter
Gifte/samboende menn	28	20	18	6	27	46	31	21	530
Gifte/samboende kvinner	32	20	23	2	22	42	50	6	273
Enslige menn	33	20	28	3	12	54	25	22	67
Enslige kvinner	33	17	31	6	14	44	42	8	123
ALLE*	29	20	21	5	23	48	32	20	993

* "Alle" er fordelingen på de ulike kategoriene for materialet totalt, det er **ikke** summen av tallene over.

Tabell 1-1, Gifte/samboende menn, enslige menn, gifte/samboende kvinner og enslige kvinner fordelt på arbeidssted og type stilling, i %.

	Hær	Sjø	Luft	Heimev.	Fellesf	Operativ	Forvaltn.	Teknisk	Antall informanter
Mannlige partnere	32	15	26	3	19	42	50	5	273
Kvinnelige partnere	33	20	25	6	13	48	24	19	530
ALLE*	33	19	25	6	13	47	27	17	803

* "Alle" er fordelingen på de ulike kategoriene for materialet totalt, det er **ikke** summen av tallene over.

Tabell 1-2 Mannlige og kvinnelige partnere fordelt etter samboers/ektefelles arbeidssted og type stilling, i %.

³ Arbeidssted omfatter kategoriene Hær, Sjø, Luft, Heimevernet, Fellesfunksjoner og Annet. Kategorien "Annet" er utelatt i analysene fordi den var så liten. Type stilling omfatter Operative stillinger, Forvaltningsstillinger og Tekniske stillinger. For partnerne hadde vi her også kategorien "vet ikke", men den er utelatt i analysene.

Om rapporten

Mesteparten av rapporten er en gjennomgang av det empiriske materialet. Vi har konsentrert oss om å få fram hovedtrekkene og går i liten grad i dybden. Til tross for dette presenterer vi såpass mange tall og tabeller at rapporten kan være tung å komme gjennom, og vanskelig å få oversikt over. På slutten av de fleste kapitlene presenterer vi derfor noen sammenfattende refleksjoner vi har gjort oss. I tillegg har hvert kapittel en oppsummering der vi presenterer hovedfunn.

Rapporten er inndelt i kapitler som er tenkt å kunne leses relativt uavhengig av hverandre. Det vil derfor forekomme en del gjentakelser.

Kapittel to inneholder en gjennomgang av holdninger til likestilling, og hvordan disse holdningene samsvarer med praksis når det gjelder fordeling av oppgaver i hjemmet og deltakelse i arbeidslivet.

Kapittel tre inneholder en beskrivelse av hvilke krav som befal og partnere opplever at partnerne møter.

Kapittelet fire beskriver hvordan noen ulike typer belastninger ved å være en forsvarsfamilie vurderes.

Kapittel fem tar spesifikt for seg deployering. Her ser vi på omfang og positive og negative erfaringer hos både befal og partnere. Til slutt i kapitler presenterer vi sammenhengen mellom samlivsbrudd og deployering.

Kapittel seks presenterer resultater av spørsmålene om man har hatt eller søkt andre utenlandsstillinger.

Kapittel syv beskriver og gir vurderinger av en del konkrete tiltak som er satt i verk i de ulike forsvargrenene.

I det avsluttende kapitlet beskriver vi først det vi ser som gjennomgående trender før vi kommer med noen refleksjoner om familiepolitikken i Forsvaret og diskuterer, i lys av våre funn, hvordan den kan videreutvikles.

2. Likestilling - holdninger og praksis.

I dette kapitlet skal vi først diskutere hvordan befalet og deres partnere forholder seg til ideer om likestilling i forhold til arbeids- og familieliv. Deretter skal vi se hvordan de ordner seg i praksis når det gjelder fordeling av hus- og omsorgsarbeid og deltakelse i yrkeslivet.

Holdning til likestilling.

Alle spørreskjemaene hadde et spørsmål der respondenten ble bedt om å krysse av for hvilken familietype som var mest i overensstemmelse med vedkommendes oppfatning av hvordan en familie skulle være. I 2006 brukte vi et spørsmål som finnes i det daværende Markeds- og Mediainstituttets, (MMI)⁴, undersøkelse "Norsk Monitor", og det samme spørsmålet er brukt nå. Dette ga oss mulighet til å sammenlikne svarene fra befalet og deres partnere med et større utvalg.

Alternativene som befalet og deres partnere kunne velge mellom var⁵:

- En familie der partnerne har like krevende jobber og hvor husarbeid og barnepass deles likt
- En familie der kvinnen har en mindre krevende jobb enn mannen og der hun har hovedansvar for hus og barn
- En familie der bare mannen har jobb, og det er kvinnen som tar seg av hus og barn
- I tvil.

Tabellen under viser hvordan partnere og befalet svarte på dette spørsmålet.

	Alt befalet 2011 (N = 993)	Gift/samboende befalet 2011 N = 803	Partnere 2011 (N = 741)	Norsk Monitor 2009
En familie der partnerne har like krevende jobber og hvor husarbeid og barnepass deles likt	75	76	80	68
En familie der kvinnen har en mindre krevende jobb enn mannen, og der hun har hovedansvar for hus og barn	15	15	13	20
En familie der bare mannen har jobb, og det er kvinnen som tar seg av hus og barn	2	2	1	4
I tvil	8	7	7	7

Tabell 2-1 Fordeling av svar på spørsmålet: "Hvilken av de tre familietypene som beskrives nedenfor stemmer best med din oppfatning av hvordan en familie skal være". 2006 og 2011. Alt befalet, gift/samboende befalet og partnere, i %.

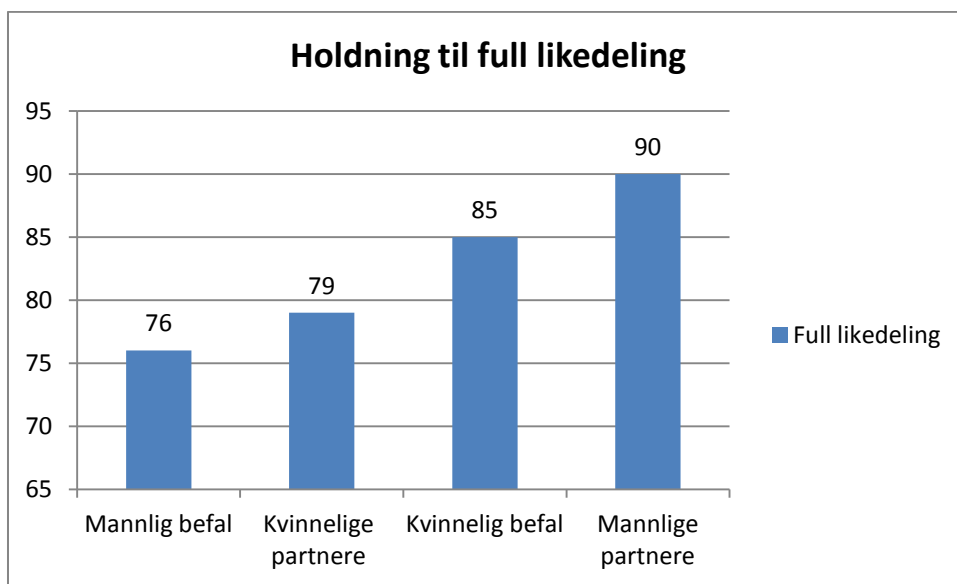
⁴ MMI har i mellomtiden hett Synnovate, før det fra 1. januar i år ble hetende Ipos MMI.

⁵ Vi har fått adskillige tilbakemeldinger som peker på at vi også burde hatt et svaralternativ der kvinnen hadde mest ansvarsfull jobb og mannen hadde hovedansvar for hus og hjem. Dette viser stort engasjement i forhold til likestilling, og vi tolker det som en bekreftelse på høy grad av likestillingsorientering. Grunnen til at våre spørsmål var formulert på denne måten var imidlertid at vi ønsket å kunne gjøre en direkte sammenlikning med MMIs tall. Et fjerde svaralternativ ville gjort dette vanskeligere.

Vi ser at både befall og partnere gir uttrykk for stor grad av likestillingsorientering, partnerne i noe høyere grad enn befalet. Som tabellen indirekte viser, er enslige noe mindre likestillingsorienterte enn befall i samliv, og de er i større grad i tvil.

Sammenlikner vi med tallene fra 2006, finner vi at befalet uttrykker litt mindre grad av likestillingsorientering, mens partnere uttrykker mer. Forskjellene er imidlertid små. Sammenlikner vi med hva befolkningen for øvrig svarte i 2009, finner vi at likestillingsorienteringen fremdeles er adskillig høyere blant befall og deres partnere (Ipsos MMI 2009).

Holdning til likestilling henger sammen med respondentens kjønn, og figuren under viser hvordan svarfordelingen hos befall henger sammen med kjønn. Figuren viser andelen som har svart at familier bør ha full likedeling ute og hjemme.



Figur 2-1. Andelen partnere og gift/samboende befall som sier seg enig i at beskrivelsen " En familie der partnerne har like krevende jobber og hvor husarbeid og barnepass deles likt mellom partene", stemmer best med deres oppfatning av hvordan en familie skal være, i %. (N mannlig befall =530, N kvinnelig partner =578, N kvinnelig befall =273, N mannlig partner =162)

Det enkelte par består i de aller fleste tilfeller av en person av hvert kjønn, dvs at kvinnelige partnere i all hovedsak bor sammen med mannlig befall og motsatt⁶. Det er i familiene med kvinnelig befall at likestillingsorienteringen er størst, og mannlige partnere er mest den likestillingsorienterte gruppen i utvalget.

I forhold til tallene fra 2006 finner vi at det kvinnelige befalet har en noe lavere likestillingsorientering i dag (da 87 % mot dagens 85 %), mens mennenes er økt fra 73 % til dagens 76 %. Forskjellene er for små til at det gir mening å trekke sikre konklusjoner om endringer, men vi kan snakke om en mulig tendens. Tallene for partnerne er akkurat den samme for begge kjønn som i 2006.

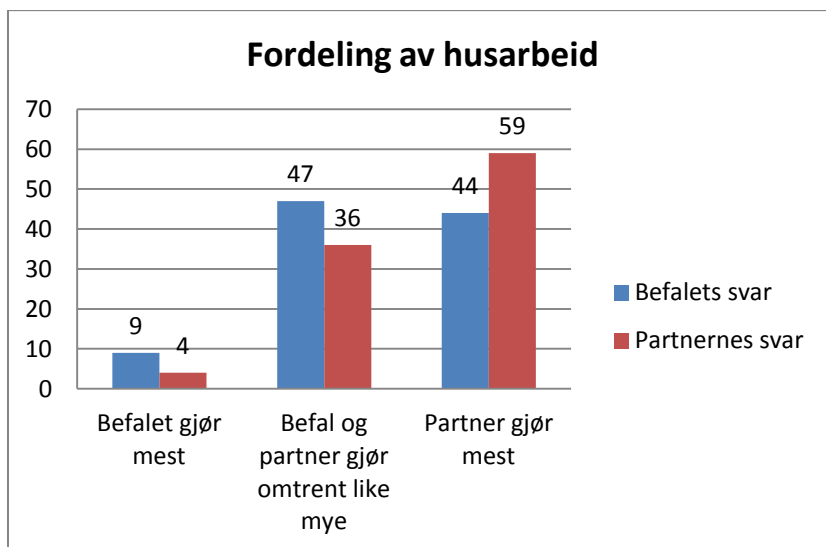
⁶ Vi har bare spurt etter respondentens eget kjønn, ikke hvilket kjønn vedkommendes partner har. Dette gjør at vi ikke vet hvor mange som bor sammen med en av samme kjønn, men vi antar det er såpass få at det vil ha liten betydning for tallene.

Det er ingen signifikante forskjeller i likestillingsorientering mellom de ulike arbeidsområdene, men gift/samboende befalet i Heimevernet er noe mer likestillingsorientert enn befalet innen de andre arbeidsområdene. Det er heller ikke signifikante forskjeller i forhold til hvilken type stilling gift/samboende befalet har.

Faktisk fordeling av hus- og omsorgsoppgaver

Holdninger er en ting, praksis kan være noe annet. I dette avsnittet skal vi se på den faktiske fordelingen av hus- og omsorgsoppgaver. Vi stilte både befalet og partnere spørsmål om hvem som gjorde mest når det gjaldt husarbeid og omsorg for barn.

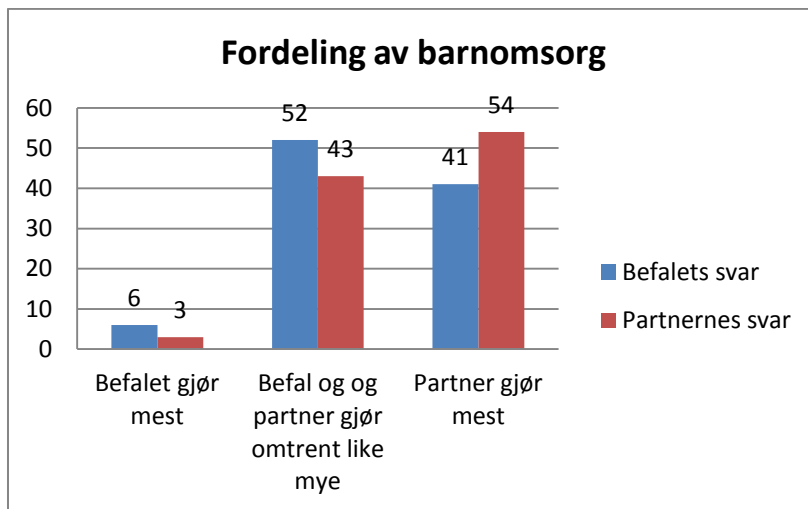
Svarene for fordeling av husarbeid er vist i tabellen under:



Figur 2-2. Fordeling av husarbeid mellom gift/samboende befalet og partner, i %. (N befalet = 803, N partner = 741)

Figuren viser for det første at det er svært få familier der befalet gjør mest. For det andre ser vi at befalet i større grad enn partnerne mener at hus- og omsorgsarbeid deles likt, mens partnerne i større grad mener at de gjør mest. Både partner og befalet har altså en tendens til å overvurdere egen innsats i forhold til den andres, noe man også finner i andre undersøkelser (Kitterød 2004; Holter, Svare et al. 2008). Til tross for dette, er det imidlertid mange som mener at det deles ganske likt. Og når vi vet at mye befalet har relativt stort fravær fra familien, noe som gjør at partneren nødvendigvis må gjøre alt i disse periodene, er etter vår vurdering andelen som mener at det deles likt, ganske stor. Vi har også fått en god del kommentarer nettopp på dette, at avkryssingen henger sammen med befalets fravær og når han/hun er hjemme, deler de likt.

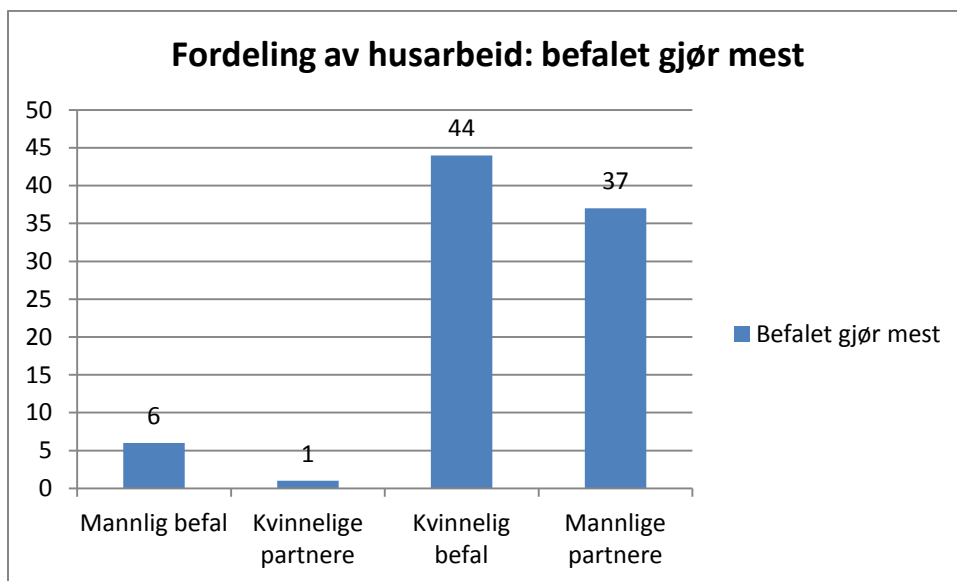
Fordelingen av barneomsorg er vist i tabellen under:



Figur 2-3. Fordeling av oppgaver knyttet til barnomsorg blant gift/samboende befalet og partnere med hjemmeboende barn, i %. (N befalet = 520, N partnere = 550)

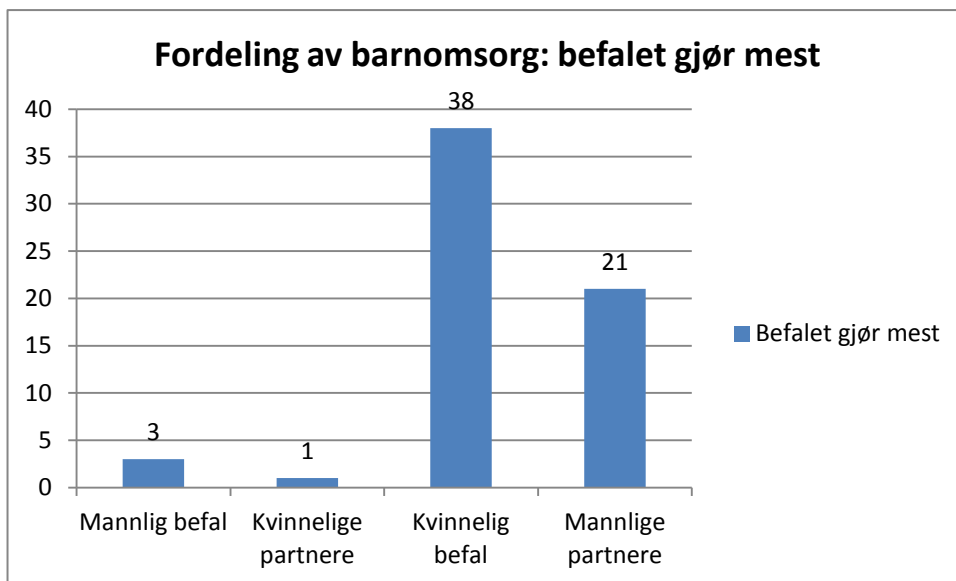
Når det gjelder fordeling av barnomsorg har vi en noe likere fordeling av arbeidet. Blant partnerne finner vi at 43 % mener begge parter gjør like mye, mens 52 % av befalet mener dette. 54 % av partnerne mener de gjør mest, og 41 % av befalet mener det samme. 6 % av befalet og 3 % av partnerne mener befalet gjør mest barnomsorg. Vi ser altså at barnomsorg er noe likere fordelt enn husarbeid, og også her må det tas høyde for at befalet gjennomgående har ganske mye fravær fra familien når man skal vurdere om tallene er høye eller lave.

Når det gjelder fordeling av husarbeid finner vi imidlertid store forskjeller knyttet til kjønn, noe som er vist i figurene under.



Figur 2-4. Vurdering av hvem som gjør mest husarbeid fordelt på kjønn. Partnere og gift/samboende befalet, i %. (N mannlige befalet =530, N kvinnelig partner =576, N kvinnelig befalet =273, N mannlige partner =159)

Det samme gjør vi når det gjelder omsorg for barn:



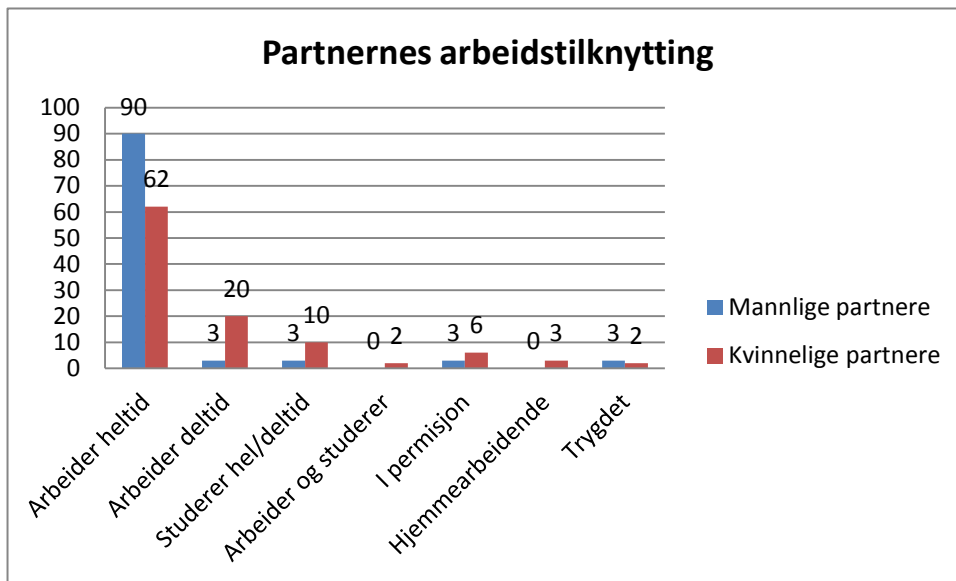
Figur 2-5. Vurdering av hvem som gjør mest barnomsorg fordelt på kjønn. Partnere med hjemmeboende barn og gift/samboende befalet med hjemmeboende barn, i %. (N mannlig befalet =363, N kvinnelig partner =424, N kvinnelig befalet =157, N mannlig partner =119)

Figurene viser at kjønn er svært mye viktigere enn om man er befalet eller partner, både når det gjelder husarbeid og omsorg for barn. *Kvinnene gjør mest uavhengig av om de er befalet eller partner.* Vi ser også at enigheten er størst i familiene med mannlig befalet, der er begge parter i all hovedsak enige om at partneren gjør mest. I familier med kvinnelig befalet er forskjellen på svarene større og spesielt når det gjelder barnomsorg; de mannlige partnerne mener at arbeidet er mer likedelt enn det kvinnelige befalet mener. Vi ser også at det er større grad av likedeling når det gjelder barnomsorg enn husarbeid, noe som er i tråd med andre studier (Pettersen 2004; Holter, Svare et al. 2008).

Vi har også undersøkt om det var forskjeller i fordeling av husarbeid etter befalets arbeidssted og type stilling, men her er forskjellene små. Kjønn er så utslagsgivende at alle andre forskjeller blir små.

Partnernes arbeidstilknytting

I dette avsnittet skal vi se på omfanget av partners yrkesarbeid, noe som utgjorde den andre delen av likestillingsspørsmålet. Vi har ikke undersøkt hvor krevende partners jobb er, som jo var formuleringen i spørsmålet, men både befal og partnere ble spurt om omfanget av partners yrkesdeltakelse⁷. Tallene fra befal og partnere er relativt like, og vi vil bare presentere partnernes egne tall. I figuren nedenfor er tallene fra mannlige og kvinnelige partnere presentert.



Figur 2-6. Partnernes arbeidstilknytting etter kjønn, i %. (N mannlige partnere =15, N kvinnelige partnere =509)

Også her finner vi store forskjeller knyttet til kjønn spesielt når det gjelder fordeling av heltids og deltidsarbeid.

Figuren viser at 90 % av de mannlige partnerne arbeider heltid, noe som er omtrent det samme som i 2006, og kun 3 % arbeider deltid. Ytterligere 3 % studerer på deltid og arbeider deltid og 3 % er i permisjon. Samlet betyr dette at 99 % av de mannlige partnerne er tilknyttet arbeidslivet.

Sammenliknet vi med 2006, finner vi at andelen heltidsarbeidende kvinner har økt fra 47 % den gang til 62 % i dag, og andelen deltidsarbeidende har gått noe ned. Blant sysselsatte kvinner generelt, var andelen fulltidsansatte 58 % i 2011, fulltidsansatte menn utgjorde 86 %. Partnere av begge kjønn arbeider altså heltid i større grad enn den yrkesaktive befolkningen generelt (SSB Arbeidskraftundersøkelsen 2012). Om de kvinnelige partnerne også i større grad jobber heltid enn kvinner med tilsvarende utdannelse, antall barn og lignende, har vi ikke undersøkt. Eventuell belastning på familiene ser altså ikke ut til å slå ut i lavere yrkesdeltakelse hos partnerne.

⁷ Befal som var gift/samboende med befal fikk ikke dette spørsmålet.

Noen refleksjoner om arbeidsdelingen i befalsfamiliene

Som i 2006 finner vi at *kvinnene gjør mye husarbeid uavhengig av om de er partnere eller befal*; hovedtrekkene er de samme som vi fant i 2006 selv om det er noen forskjeller i tallene.

Kjønn er med andre ord viktigere for å forklare den faktiske arbeidsdelingen, enn om man er befal eller ikke. En slutning man kan trekke av dette, er at det er mulig å ha hovedansvar for hus og barn eller dele likt selv om man er befal. Det er altså ikke det at man er befal som i seg selv hindrer utøvelsen av hjemlige plikter, men heller hvordan jobben utformes i det enkelte tilfelle. Det som lett kan fremstå som direkte knyttet til det å være befal, ser altså ut til å være mer knyttet til en mannlig enn til en kvinnelig utforming av denne arbeidstilknyttingen.

Flere studier av forsvarsfamilier med mannlig befal gir et bilde av en mann med en jobb som krever mye, ikke minst på grunn av lange fravær og stadig ny lokalisering av arbeidsplassen. Dette fører ikke til kvinnene blir hjemmearbeidende, men de vever i stor grad egen utdanning og yrkesaktivitet rundt de kravene hans jobb stiller (Berg 2009; Schjøberg 2009; Svendsen 2009; Talmo 2009; Knutsen 2011)⁸. Kvinnene i disse familiene skaper et eget yrkesliv innenfor de rammene som mannen jobb setter. Det betyr imidlertid at ektefeller og partnere i disse familiene vanskelig kan ha en type jobb som setter de samme krav i forhold til for eksempel flytting og fravær. Det ser med andre ord ut som Forsvaret fremdeles bygger på en tradisjonell modell for familien der det nærmest forutsettes at dersom befalet har familie, er det noen annen som tar hovedansvaret hjemme. Spørsmålet som reiser seg blir derfor hva som gjør at kravene til det å være befal ikke i samme grad ser ut til å overføres til familien – her uttrykt gjennom fordeling av husarbeid og barnomsorg, for det kvinnelige befal som for det mannlige.

Et mulig svar er at det finnes ulike måter å være befal på, og mange av svarene vi fikk på våre åpne spørsmål fra medlemmer i to-befalsfamilier peker i den retning. Man kan være to befal i en familie, ble det sagt, men man kan ikke være to befal som skal gjøre karriere samtidig, spesielt ikke hvis man har barn. Dette er knyttet til fravær, men antagelig også til et krav om å være mer tilpassingsdyktig i forhold til jobbens krav enn familiens. En god del respondenter skrev at de derfor hadde satt sin egen karriereutvikling på vent inntil barna ble større eller situasjonen endret seg på andre måter.

Vi har ikke sjekket kjønn i forhold til de åpne svarene, men mesteparten av de som har satt egen karriere på vent er nok kvinner, og en slik prioritering er i tråd med den man finner også i andre yrkesgrupper. Et spørsmål som reiser seg er imidlertid i hvilken grad Forsvaret forventer og legger opp til ulike befalsroller for kvinner og menn, og i hvilken grad det er befalets eget valg. I realiteten finner vi nok et samspill mellom individuelle preferanser og institusjonelle faktorer, men vi vil peke på at de mannlige partnerne er de aller mest likestillingsorienterte, noe som tyder på at de i utgangspunktet ikke mener at det kvinnelige befalet skulle renonsere på sine karriereønsker.

Kravene fra Forsvaret handler i stor grad om å være tilgjengelig og å kunne stille opp på kort varsel. Begrunnelsen for disse kravene er gjerne knyttet til en ide om at det er nødvendig i forhold til arbeidsoppgavens karakter. Vi vil imidlertid stille spørsmål om også henger sammen med organisering, for eksempel i forhold til forutsigbarhet og mulighet for fleksible ordninger.

⁸ Vi har ikke sett noen tilsvarende undersøkelser av familier der kvinnen er befal.

Oppsummering

- Vi finner en svært stor grad av likestillingsorientering blant både befall og partnere. En stor majoritet av både befall og partnere mener at i den ideelle familie er det likedeling mellom mann og kvinne både i forhold til deltakelse i arbeidslivet og i ansvar for familien.
- Familier med kvinnelig befall har en høyere likestillingsorientering enn familier med mannlig befall og aller høyest ligger mannlige partnere.
- I praksis gjør kvinner svært mye mer husarbeid enn menn, uavhengig av om de er befall eller partnere.
- Det er en større likedeling når det gjelder omsorg for barn enn når det gjelder husarbeid.
- Både mannlige og kvinnelige partnere har en større grad en tilknytting til arbeidslivet enn gifte og samboende i landet for øvrig. Mannlige partnere er i all hovedsak heltidsarbeidende, mens dette gjelder for ca 60 % av de kvinnelige partnerne. Dette er en større andel enn blant sysselsatte generelt.
- Andelen hjemmearbeidende partnere er svært liten.

3. Krav til partnere i befalsfamilier

Innledning.

Forrige kapittel viste at det var høy grad av likestillingsorientering i familiene i betydningen at et stort flertall både av befall og partnere mener at den ideelle familien er den der både deltakelse i yrkeslivet og ansvar for hus og barn er delt likt. Vi så også at praksis, både når det gjelder fordeling av hjemmeoppgaver og deltakelse på arbeidsmarkedet, i stor grad avviker fra dette idealet.

Deltagelse i hjemmearbeid og på arbeidsmarkedet er avhengig både av prioriteringer og hvilke muligheter man opplever at man har. Faktiske valg blir blant annet påvirket av hvilke krav man opplever at befalets jobb stiller. I praksis vil det også være avhengig av hvilke krav partners jobb stiller, men det vil ikke bli tatt opp her. I dette kapitlet skal vi presentere noen av de krav befalet og partnerne opplever at de møter. Vi vil understreke at det at noe erfarer som et krav, ikke nødvendigvis betyr at det ses på som negativt eller som en belastning, og i spørsmålene dette kapitlet tar utgangspunkt i, har vi ikke bedt respondentene vurdere dette. I senere kapitler vil vi derimot gå videre på noen av de samme tematikkene for å se i hvilken grad de samme forholdene også oppleves som belastninger og som knyttet til konflikter eller uenighet i familiene.

Både befalet og deres partnere ble bedt om å vurdere noen av de konsekvensene en befalsjobb kunne ha for partnerne. Befalet ble spurt: "Hvilke konsekvenser har din jobb for din partner, og et nesten likelydende spørsmål som ble stilt partnerne: Hvilke konsekvenser har din partners nåværende jobb for deg? Spørsmålene var i begge skjemaene formulert som "Jeg må" ev: "Hun/han må" og svaralternativene var i begge tilfeller "ja", "delvis" og "nei". Spørsmålene ble bare stilt til samboende befall og partnere. Spørsmålene vi skal diskutere her var:

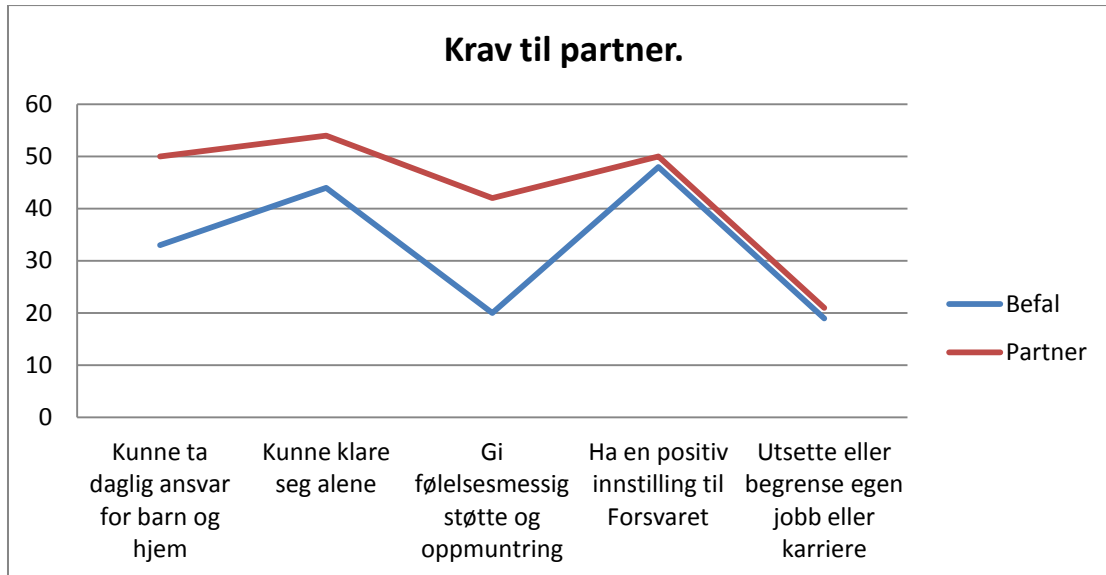
- Jeg (han/hun) må kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem
- Jeg (han/hun) må kunne klare meg alene
- Jeg (han/hun) må gi følelsesmessig støtte og oppmuntring
- Jeg (han/hun) må ha en positiv innstilling til Forsvaret
- Jeg (han/hun) må utsette eller begrense egen jobb eller karriere

Kapitlet er lagt opp slik at vi først presenterer svar på spørsmålene fra partnere og befall, og vi ser i hvilken grad disse har sammenheng med befalets og partnernes kjønn. Vi analyserer også i hvilken grad rapporterte vurderinger henger sammen med befalets arbeidssted og type stilling. I alle analysene tar vi utgangspunkt i andelen som har svart "ja" på spørsmålene. Deretter diskuterer vi noen av funnene i en litt større sammenheng.

Presentasjon av resultater

Befal og partnere

Vi skal først se i hvilken grad befal og partnere vurderer kravene ulikt, og figuren under viser begge grupperes ja-svar⁹.



Figur 3-1. Befalens og partnernes vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til partnerne. Andel som har svart "ja" på spørsmålene, i %. (N befal = 803, N partnere = 738)

Figuren viser for det første at befalet gjennomgående vurderer kravene som mindre enn det partnerne gjør. Forskjellen er særlig stor når det gjelder å gi følelsesmessig støtte og oppmuntring, men også på spørsmålet om daglig ansvar og kunne klare seg alene, er det relativt stor forskjell mellom gruppene. Videre mener nesten 50 % i begge grupper at det er et krav at partner har en positiv innstilling til Forsvaret. Spørsmålet knyttet til begrensninger i partners utdanningsvalg og yrkeskarriere, scorer relativt lavt i forhold til de andre spørsmålene, selv om man naturligvis kan diskutere om 20 % er mye eller lite i en slik sammenheng.

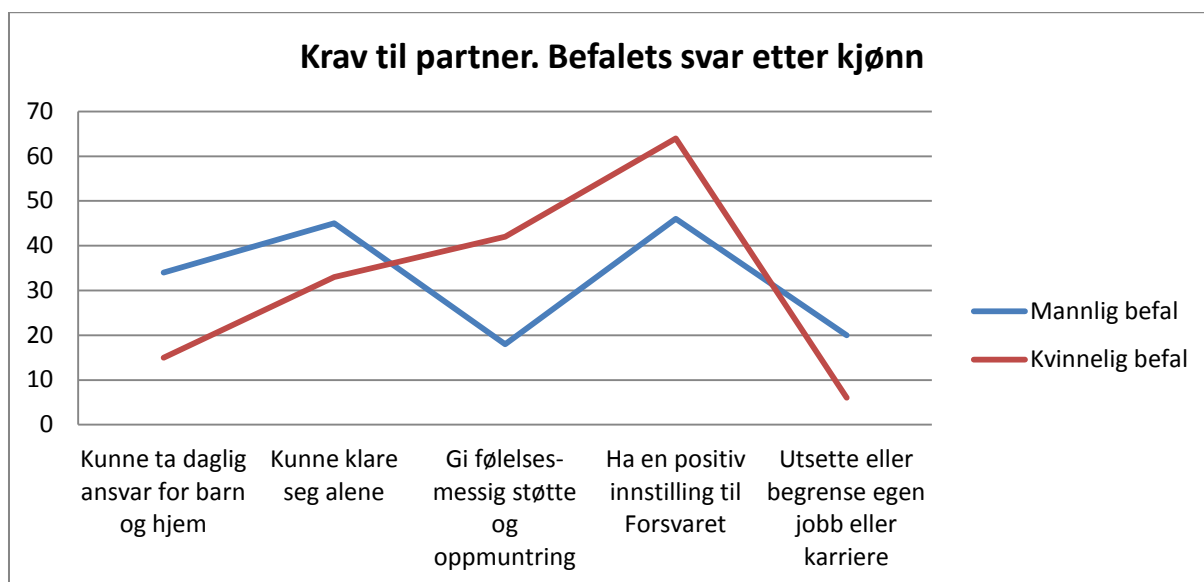
Figuren viser at for partnerne er det å klare seg alene det spørsmålet som scorer høyest, fulgt av å måtte kunne ta daglig ansvar for barn og hjem og ha en positiv innstilling til Forsvaret. Befalet scorer høyest på kravet om at partner må ha en positiv innstilling til Forsvaret, fulgt av at partner må kunne klare seg alene og kunne ta daglig ansvar for barn og hjem. Rekkefølgen og den relative tyngden som spørsmålene har, er med andre ord litt forskjellig.

Sammenlikner vi disse svarene med de som ble gitt i 2006 er de svært like både for befal og partnere. Også da vurderte partnerne kravene som høyere, og kurvene har samme form. De største forskjellene – som fremdeles er små – er at 20 % av befalet i 2011 mener partner må gi dem følelsesmessig støtte mot 16 % i 2006, og 44 % i dag mot 40 % i 2006 mente partner må kunne klare seg alene. Alle andre forskjeller er mindre enn dette.

⁹ For oversiktens skyld har vi utelatt tall i kurvene, men alle tall ligger i vedlegg 2..

Menn og kvinner

Rundt 90 % av det gifte eller samboende befalet i Forsvaret er menn, og mesteparten av disse lever sammen med kvinner. Figuren over vil derfor i stor grad være et uttrykk for forskjellen mellom mannlig befalet og kvinnelige partnere, og forskjeller mellom kjønn innen gruppene vil derved lett kamoufleres. Vi vil derfor undersøke i hvilken grad kjønn har betydning når det gjelder vurdering av krav. Befalets vurdering er vist i figuren under.

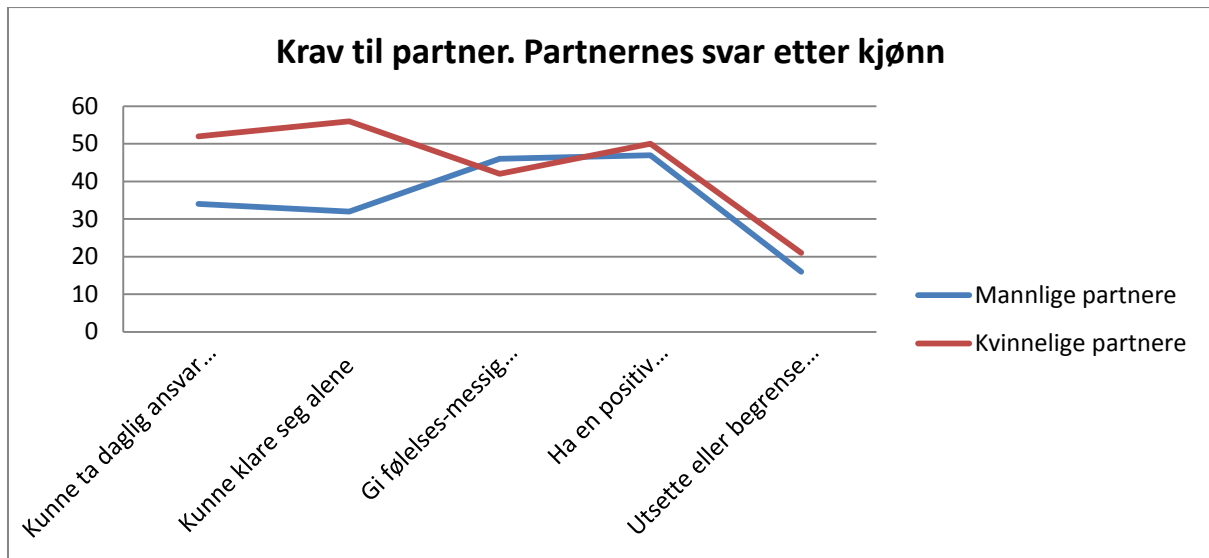


Figur 3-2. Befalets vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til partnerne, etter kjønn. Andel som har svart "ja" på spørsmålene i %. (N mannlig befalet = 530, N kvinnelig befalet = 273)

Vi ser en markant forskjell mellom kvinnelig og mannlig befalet når det gjelder vurderinger av hvilke krav deres arbeid setter til partnerne. Det mannlige befalet mener kravet til partnerne er høyere enn det kvinnelige når det gjelder å kunne ta daglig ansvar hjemme, kunne klare seg alene og at partner må utsette eller begrense utdanning og karriere. Dette er i tråd med funnene fra kapittel 2.

Det kvinnelige befalet scorer høyere enn det mannlige når det gjelder at partner må gi følelsesmessig støtte og ha en positiv holdning til Forsvaret. Scoren på dette siste spørsmålet er svært høy, hele 64 % av det kvinnelige befalet svarer ja på spørsmålet om dette er et krav til deres partnere.

Vi skal også se om vi finner tilsvarende forskjeller mellom kvinnelige og mannlige partnere og deres svar er vist i figuren under:

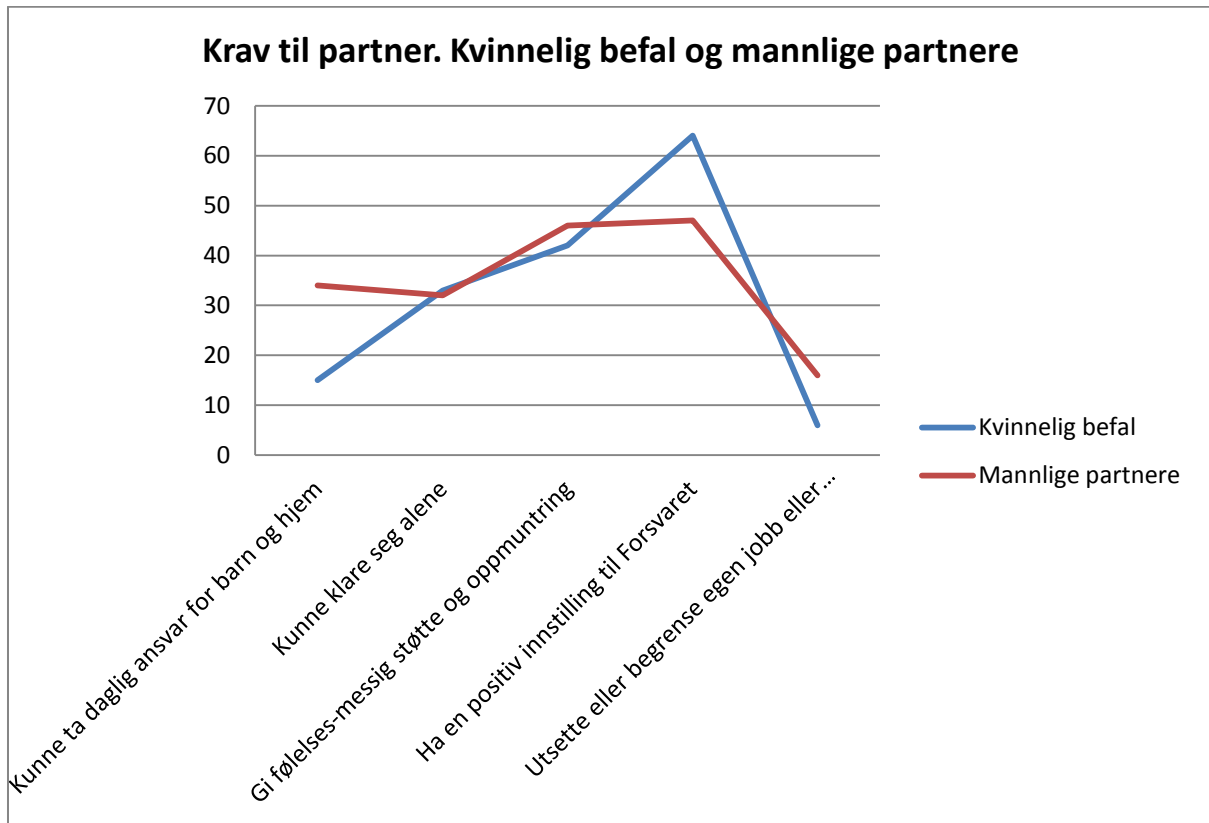


Figur 3-3. Partnernes vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til partnerne, etter kjønn. Andel som har svart "ja" på spørsmålene, i %. (N mannlige partnere = 162, N kvinnelige partnere = 578)

Figuren viser at de kvinnelige partnerne vurderer kravet til å kunne klare seg alene og ta daglig ansvar adskillig høyere enn de mannlige partnerne. 52 % av de kvinnelige partnerne mener dette er et krav, mens bare 34 % av de mannlige partnerne mener det samme. Hvis vi sammenholder dette med spørsmålene om fordeling av husarbeid, tyder dette på at forskjellen i svar er et uttrykk for en ulikhet i hva de faktisk må, ikke bare i ulik vurdering av det samme.

Når det gjelder likheter og forskjeller i vurderinger innen familiene, vil dette i all hovedsak bety mannlige befalet og kvinnelige partnere eller omvendt. Kurven for familier med mannlige befalet vil være ganske lik den vi fikk når vi sammenliknet befalet og partnere generelt fordi disse utgjør hoveddelen av materialet. Sammenholder vi med tilsvarende tall fra 2006, finner vi også at kurvene er relativt like, både i form og hvor de ligger på skalaen.

Sammenlikner vi derimot kvinnelig befal og mannlige partnere, får vi derimot et helt annet bilde:



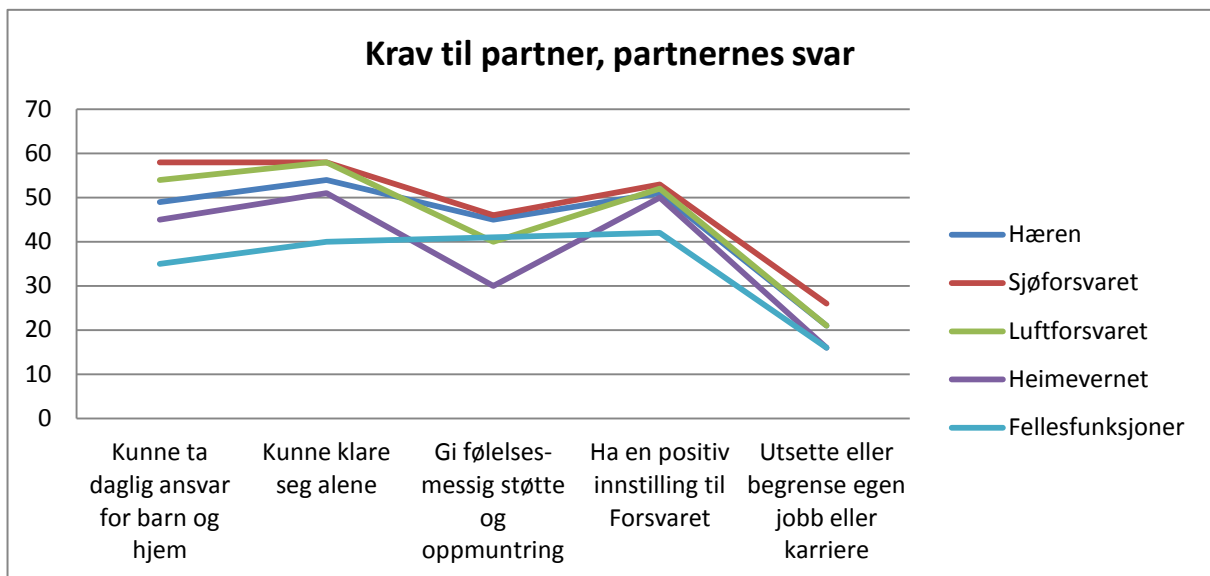
Figur 3-4 Kvinnelig befals og mannlige partners vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til partnerne. Andel som har svart "ja" på spørsmålene, i %. (N kvinnelig befal = 273, N mannlige partnere = 162)

Vi finner for det første at det kvinnelige befalet vurderer det som adskillig viktigere at deres partner har en positiv innstilling til Forsvaret enn de mannlige partnere gjør. Det er derimot en større grad av enighet om at partneren må kunne klare seg alene; her er det stor grad av enighet omkring dette spørsmålet, mens det omvendte altså ikke var tilfelle. Forskjellen når det gjelder spørsmålet om partner må utsette eller begrense egen jobb og karriere er også større enn når rollene er omvendt.

Sammenlikner vi denne kurven med tilsvarende fra 2006 finner vi også her at hovedtrekkene er de samme. En forskjell er at de mannlige partnerne nå opplever litt mindre krav om å gi følelsesmessig støtte og det kvinnelige befalet mener i litt mindre grad at partneren må være positiv til Forsvaret.

Befalets arbeidsområde og type stilling

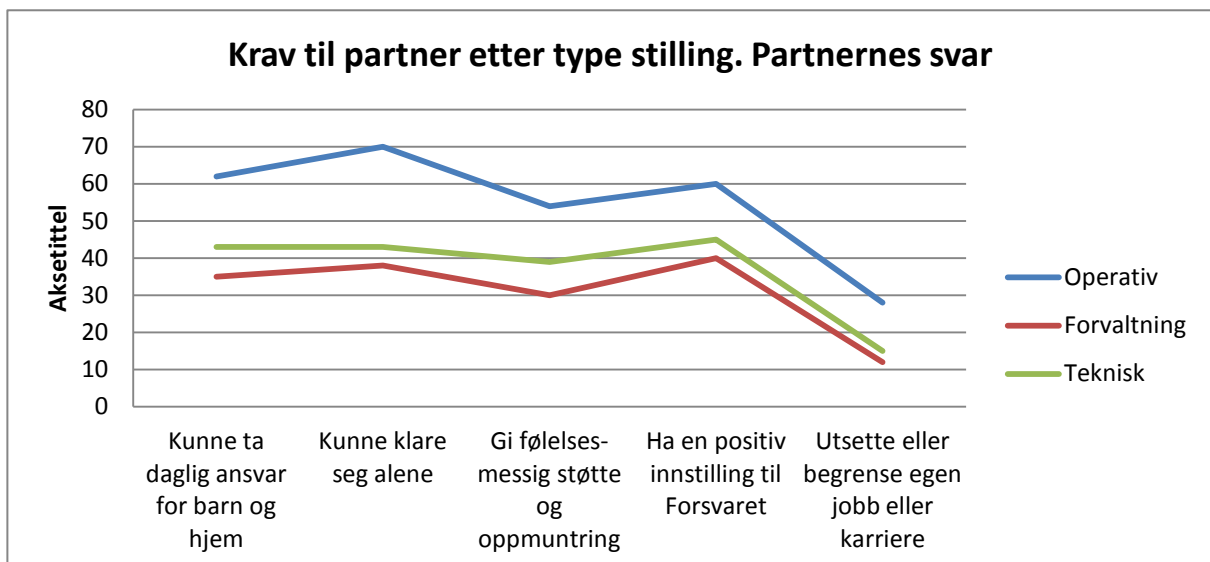
I forhold til befalets arbeidsområde er det små forskjeller når det gjelder opplevde krav, og de er heller ikke signifikante. Vi vil likevel presentere en figur som viser forskjellene:



Figur 3-5. Krav til partner etter befalets arbeidsområde. Andel partnere som har svart ja på spørsmålene, i %. N Hær = 208, N Sjø =164, N Luft = 210, N Heimevernet =34, N Fellesfunksjoner =101)

Vi ser at forskjellene er små, men partnerne i Heimevernet opplever i mindre grad enn andre at de må gi følelsesmessig støtte, og Fellesfunksjoner ligger stort sett lavere enn de andre på alle svar.

Sammenhengen mellom opplevde krav og type stilling er vist i figuren under:



Figur 3-6. Krav til partner etter befalets stilling. Andel partnere som har svart ja på spørsmålene. N Operativ =340, N Forvaltning =221, N Teknisk =121)

Figuren viser en sterk sammenheng med type stilling og opplevde krav. Å ha en partner i operative stillinger, setter adskillig høyere krav til partnerne når det gjelder våre spørsmål enn det å ha en

partner i en forvaltningsstilling eller en teknisk stilling. På alle spørsmålene er sammenhengene signifikante. I 2006 ble det ikke gjort analyser av sammenhenger med type stilling, og vi kan derfor ikke si noe om eventuelle endringer.

Diskusjon av resultater.

Spørsmålene vi har stilt skiller ikke eksplisitt mellom hva som er den faktiske situasjonen og vurderingen av situasjonen. Vi spør for eksempel ikke etter omfang av fravær, men i hvilken grad det er nødvendig å kunne ta daglig ansvar hjemme og klare seg alene. Svaret på disse spørsmålene henger derfor både sammen med hvor stort den andres fravær faktisk er i fysisk forstand, men også om opplevelsen av fraværet og hvilke konsekvenser man mener dette fraværet har for en selv. Svarene vil dermed også være avhengig av de implisitte forventningene respondenten har til hva det vil si å være kvinne eller mann i et parforhold.

Sammenholder man svarene på disse spørsmålene med rapporteringen om arbeidsdeling i familien, ser det imidlertid ut til at forskjellene i svarene fra henholdsvis kvinner og menn avspeiler en faktisk ulikhet i hvordan arbeidet i familiene er organisert. Det sterke utslaget vi fant i forhold til type stilling peker i samme retning. Det er grunn til å tro at forskjellene i opplevde krav avhengig av stilling primært henger sammen med en faktisk forskjell i familienes rammebetingelser, og ikke i ulik opplevelse av likartede forhold.

Spørsmålene henvender seg videre til krav knyttet til ulike sider ved det å være en familie. Å ta daglig ansvar hjemme og å være alene har både en praktisk og en følelsesmessig komponent, men tyngdepunktet er noe ulikt. I spørsmålene om følelsesmessig støtte og innstilling til Forsvaret trekkes Forsvaret mer direkte inn som en faktor i relasjonen mellom partene, og det siste spørsmålet handler om hvilke konsekvenser befalets jobb har for partner i et livsløpsperspektiv, noe som både kan ses som et praktisk spørsmål men det kan også ha sterke emosjonelle og relasjonelle implikasjoner.

På alle spørsmålene scorer partnerne høyere enn befalet. Det kan finnes ulike forklaringer på dette. En mulighet er at befalet til en viss grad fortrenger omfanget av de kravene deres jobb setter til deres ektefelle eller samboer. Det kan også være at partnerne i forhold til sine samboere underkommunerer omfanget av kravene de opplever, eller det kan være andre årsaker som ligger til grunn.

Vi har videre sett at de samlede tall skjuler store kjønnsforskjeller. Det ser altså ut til at vi kan snakke om (minst) to ulike typer av befalsfamilier avhengig av hvilket kjønn befalet har. For familier med mannlig befalet er det kravet til at partner kan klare seg alene som scorer høyest, tett fulgt av at partner må kunne ivareta daglig ansvar for familien. Dette speiler at befal har relativt mye fravær fra familien på grunn av lange arbeidsdager, øvelser og deployering. Begge spørsmålene peker mot at partner må være selvstendig men på litt ulik måte. Det å kunne ta daglig ansvar er mer praktisk rettet enn å kunne klare seg alene som handler mer om rent emosjonelle og relasjonelle komponenter, og i familier med mannlig befalet er det å kunne klare seg alene som scorer høyest. Det ser med andre ord ut til at kravene oppleves som større på det emosjonelle/relasjonelle området enn på det praktiske. I mange tilfeller er det også mulig å få hjelp i forhold til praktiske oppgaver, ikke minst hvis man bor i nærheten av familie. Flytting til steder langt vekk fra familie og kjente vil derfor ofte bidra til at kravet til å klare seg selv på det praktiske området øker, noe som også trekkes fram i mange av kommentarene.

Familier med kvinnelig befaal scorer adskillig lavere på disse spørsmålene. Vi har tidligere pekt på at det er stor forskjell på arbeidsdelingen i husholdet avhengig av om befalet er kvinne eller mann, og dette har med all sannsynlighet betydning for svarene på spørsmålene. Antagelig må de mannlige partnerne i mindre grad enn de kvinnelige faktisk ta ansvar for hus og hjem, selv om det jo kommer fram at de mannlige partnerne i adskillig større grad enn det kvinnelige befalet mener de må dette.

Når det gjelder å kunne klare seg alene, er det stor grad av enighet i familiene med kvinnelig befaal, mens det er stor forskjell (rundt 20 %) i det omvendte tilfellet. Vi har ikke noen god forklaring på denne forskjellen mellom familiene, men det er mulig at det kvinnelige befalet faktisk opplever at deres partnere i større grad enn andre må klare seg alene, mens det for det mannlige befalet er mer selvfølgelig at partnerne må det, noe som kan være knyttet til at kvinner og menn har forskjellige implisitte forventninger til hva man kan forvente av den andre i samlivet.

Spørsmålene om følelsesmessig støtte og oppmuntring og holdning til Forsvaret er av en helt annen karakter. Her spør vi, på noe ulik måte, om hvordan befalets jobb innebærer krav til partneren i den direkte relasjonen mellom de to.

På spørsmålet om at partner må ha en positiv holdning til Forsvaret, scorer alle befalsfamiliene svært høyt, og aller høyest ligger det kvinnelige befalet, her finner vi faktisk den høyeste scoren i materialet overhode. Hele 63 % av det kvinnelige befalet sier at dette er et krav, mot 46 % av det mannlige befalet. At dette i så stor grad oppleves som en nødvendighet, kan være koblet til at det å være ansatt i Forsvaret oppleves som en belastning på familien generelt og bare hvis Forsvaret som sådan oppleves som positivt, blir det meningsfullt å fortsette å arbeide der. En positiv holdning utgjør en slags "velvillighetsressurs" som Forsvaret og den forsvarsansatte trekker på og som er nødvendig for at man til tross for ulempene det medfører, fortsetter å arbeide i Forsvaret. Som tidligere nevnt vurderer nesten halvparten av befalet mer eller mindre regelmessig sin tilknytting til Forsvaret på grunn av familiemessige forhold, og dette peker mot at denne type velvillighetsressurs antagelig er svært viktig for at de fortsetter i jobben.

At kvinnelig befaal scorer ekstra høyt kan henge sammen med flere ting. En mulig forklaring er at de opplever at ulempene for deres partnere som kanskje må ta på seg ekstra byrder på grunn av hennes jobb, er ekstra store sammenliknet med andre familier, og at behovet for en slik ressurs derfor blir ekstra stort. En annen mulig sammenheng er at det å være kvinnelig befaal fremdeles er såpass spesielt at det blir vanskelig å gjennomføre dersom partner ikke besitter en grunnleggende positiv holdning til hennes arbeidsplass. Et spørsmål som reiser seg, er i hvilken grad dette også medfører at det kvinnelige befalets yrkestilpassing i større grad er et slags fellesprosjekt mellom dem og partneren enn det som er tilfelle for mannlige befaal.

Det andre spørsmålet i denne gruppen der kvinnelig befaal scorer høyere enn det mannlige, gjelder behovet for følelsesmessig støtte og oppmuntring. Bare 18 % av det mannlige befalet mener dette er nødvendig, men hele 42 % av kvinnene mener dette. Blant partnerne er det imidlertid større enighet; 42 % av de kvinnelige partnerne og 46 % av de mannlige mener dette er nødvendig. I denne sammenheng vil vi trekke fram en undersøkelse blant kvinnelige ledere i offentlig og privat sektor som viste at de kvinnelige lederne først og fremst fikk støtte og motivasjon fra familien og i særlig grad fra partnerne, og dette var svært viktig for deres yrkesutøvelse (Amble and Gjerberg 2009). Selv om både mannlige og kvinnelige befaal rapporterer om stort behov for støtte er kravet om positiv innstilling

til Forsvaret adskillig større for mannlige partnere. Disse to spørsmålene må ses i sammenheng, og det er rimelig å anta at støtten fra partner er avhengig av vedkommendes holdning til Forsvaret.

Når det gjelder familier med kvinnelig befal og mannlig partner, er det altså stor grad av enighet om behovet for følelsesmessig støtte og oppmuntring, mens der rollene er omvendt er forskjellen i vurdering svært stor. En mulig forklaring er at alle partnerne, både kvinner og menn opplever at de må gi mye støtte til befalet, men at det for befalet selv er avhengig av kjønn om de oppfatter at de faktisk mottar mye støtte og oppmuntring. En nærliggende hypotese er at dette er knyttet til mer generelle forventninger det ene kjønn har til det andre i nære relasjoner. Det er mulig menn i større grad tar støtte og oppmuntring som en selvfølgelighet og derved ikke oppdager det som faktisk gis, eller at de i større grad kategoriserer det som gjensidighet og som noe som ligger implisitt i relasjonen. At partnere av begge kjønn scorer såpass likt, og også kvinnelig befal og mannlige partnere kan støtte en slik hypotese. Konklusjonen vil i så fall bli at både kvinnelig og mannlig befal har stort behov for støtte og oppmuntring, og men kvinnene er mer bevisst på dette behovet og oppdager kanskje i større grad enn mennene at de faktisk får det.

Det siste spørsmålet: utsette eller begrense egen jobb eller karriere er en tredje type spørsmål som handler mer om hvilke krav som settes til partner i et livsløpsperspektiv. Sammenliknet med de andre spørsmålene oppfattes dette som et krav av rundt 20 % av befal og partnere. Det ligger lavt i forhold til de andre spørsmålene, men man kan naturligvis her diskutere om 20 % er et høyt eller lavt tall.

Oppsummering av hovedfunn

- Å kunne ta daglig ansvar for familien og klare seg alene er de viktigste kravene til partnere i befalsfamiliene.
- Partnerne må ha en positiv holdning til Forsvaret
- Partnere mener de må gi følelsesmessig støtte og oppmuntring til befalet. Det kvinnelige befalet mener dette er i samme grad som sine partnere, men mannlig befal mener i mindre grad enn sine partnere at dette er nødvendig.
- Rundt 20 % mener partnerne må utsette eller begrense egen jobb eller utdanning.
- Partnerne vurderer kravene som høyere enn det befalet gjør.
- Familier med mannlig befal og kvinnelige partnere oppfatter kravene som høyere enn familier med kvinnelig befal og mannlige partnere.
- Arbeidssted har liten betydning for opplevde krav.
- Partnere til befal i operative stillinger opplever kravene som høyere enn partnere til befal i tekniske stillinger og forvaltningsstillinger.
- Forskjellene fra 2006 er gjennomgående ganske små.

4. Belastninger

I forrige kapittel så vi på noen av kravene en forsvarsjobb stiller til ektefeller og samboere. I dette kapitlet skal vi blant annet se i hvilken grad disse kravene også oppleves som belastninger eller er tema for uenighet og konflikt i familien. I tillegg skal vi analysere i hvilken grad uforutsigbarhet, flytting og pendling oppleves belastende. Områdene vi skal se på er:

- Flytting
- Pendling
- Uforutsigbarhet
- Fravær
- Manglende deltakelse i hus- og barnomsorg
- Partners karrierebegrensninger

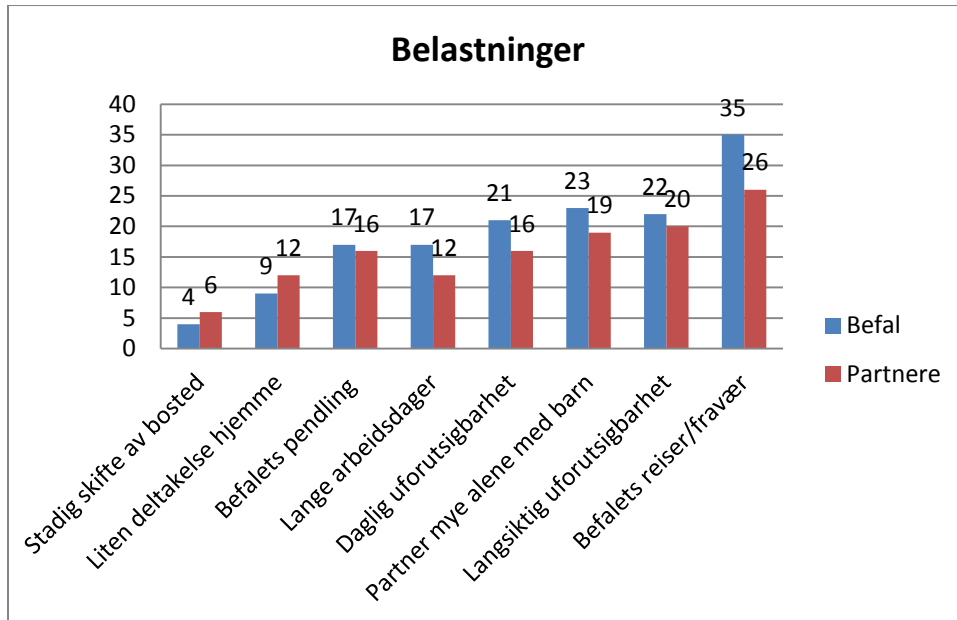
I praksis er ikke problemstillingene uavhengig av hverandre. Flytting kan skape problemer i forhold til karriere og utdanning, og det samme gjelder uforutsigbarhet og fravær. Å behandle dem separat, betyr derfor ikke at vi ser på dem som uavhengige av hverandre, men er mer noe vi gjør for oversiktens skyld.

Både partnere og befalet fikk spørsmål knyttet til disse problemstillingene. Partnerne ble spurt om å krysse for i hvilken grad de ulike forholdene hadde vært en belastning for dem og/eller deres familie, og befalet ble spurt i hvilken grad de hadde vært gjenstand for uenighet eller konflikt mellom ham/henne og partner. I utgangspunktet oppleves antagelig et spørsmål om noe er belastende, som svakere enn om noe er gjenstand for uenighet og konflikt. Vi skulle derfor forvente at befalet, som fikk den siste formuleringen, skulle scoret lavere. Svaralternativene partnerne fikk på sitt spørsmål var ikke aktuelt, svært belastende, ganske belastende og litt/ikke belastende. Befalets svaralternativer var ikke aktuelt, i stor grad, i noen grad, i liten grad og ikke i det hele tatt. Spørsmål og svaralternativer var altså ikke helt like, men vi mener likevel begge grupperes svar avspeiler i hvilken grad disse forholdene oppleves som problematiske.

Kapitlet er lagt opp slik at vi først presenterer svarene på alle spørsmålene samlet. Her ser vi på likheter og forskjeller mellom befalet og partnere også i forhold til kjønn. Vi ser også om arbeidssted og type stilling har noen betydning. Så går vi litt mer i dybden på belastninger knyttet til pendling, flytting og karrierebegrensninger for partneren. Etter dette ser vi på ønsker om å ha fortsatt forsvarstilknytting eller ikke, og til sist ser vi på sammenhengen mellom belastninger og partnernes tanker om å avbryte samlivet på grunn av befalets jobb. Til slutt har vi noen sammenfattende refleksjoner.

Presentasjon av resultatene samlet.

Figuren under viser i hvilken grad respondentenes vurderer de nevnte områdene som problematiske. Alle svarene i denne og etterfølgende tabell tar utgangspunkt i svaralternativene "Svært belastende" henholdsvis "I stor grad", altså de mest ytterliggende alternativene.

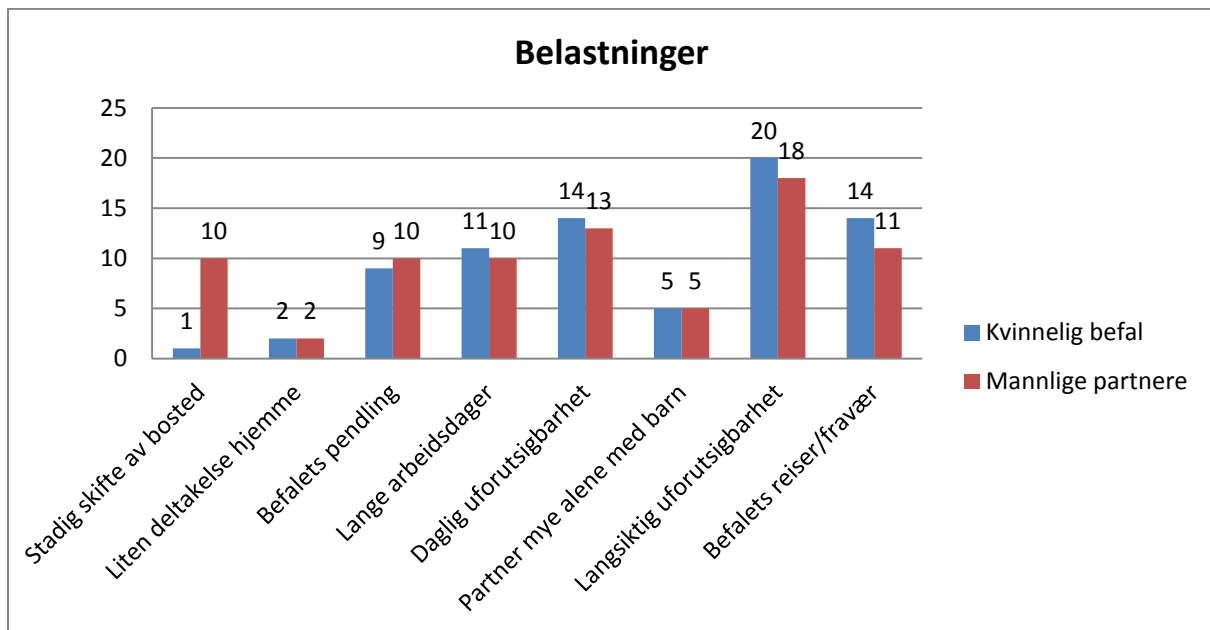


Figur 4-1. Vurderinger av belastninger. Gift/samboende befal og partnere i %. (N befal = 803, N partnere = 741)

Figuren viser for det første at det er svært stor grad av enighet når det gjelder hva som oppfattes som problemområder. I all hovedsak vurderer også befalet belastningene som høyere enn det partnerne gjør, altså det motsatte av det vi skulle forvente på grunn av ulik spørsmålsstilling. For begge grupper scorer fravær fra hjemmet høyest, men det er også her vi finner den største forskjellen mellom dem. Uforutsigbarhet og det å ha vært mye alene med barn ligger omtrent likt, mens stadig skifte av bosted ligger lavest.

Også her skal vi undersøke om figuren skjuler kjønnsforskjeller innen de to gruppene. I og med at menn utgjør hoveddelen av befalet og det er en tilsvarende stor andel kvinnelige partnere, vil vi bare presentere hvordan dette ser ut hvis vi ser på kombinasjonen kvinnelig befal og mannlig partner. Det er her vi kan forvente de største avvikene fra figuren over.

Svarene fra denne kombinasjonen er vist i tabellen under:



Figur 4-2. Vurdering av belastninger knyttet til befalets arbeidssituasjon. Kvinnelig befal og mannlige partnere som har svart svært stor belastning. Gift/samboende befal og partnere i %. (N kvinnelig befal = 273, N mannlige partnere =162)

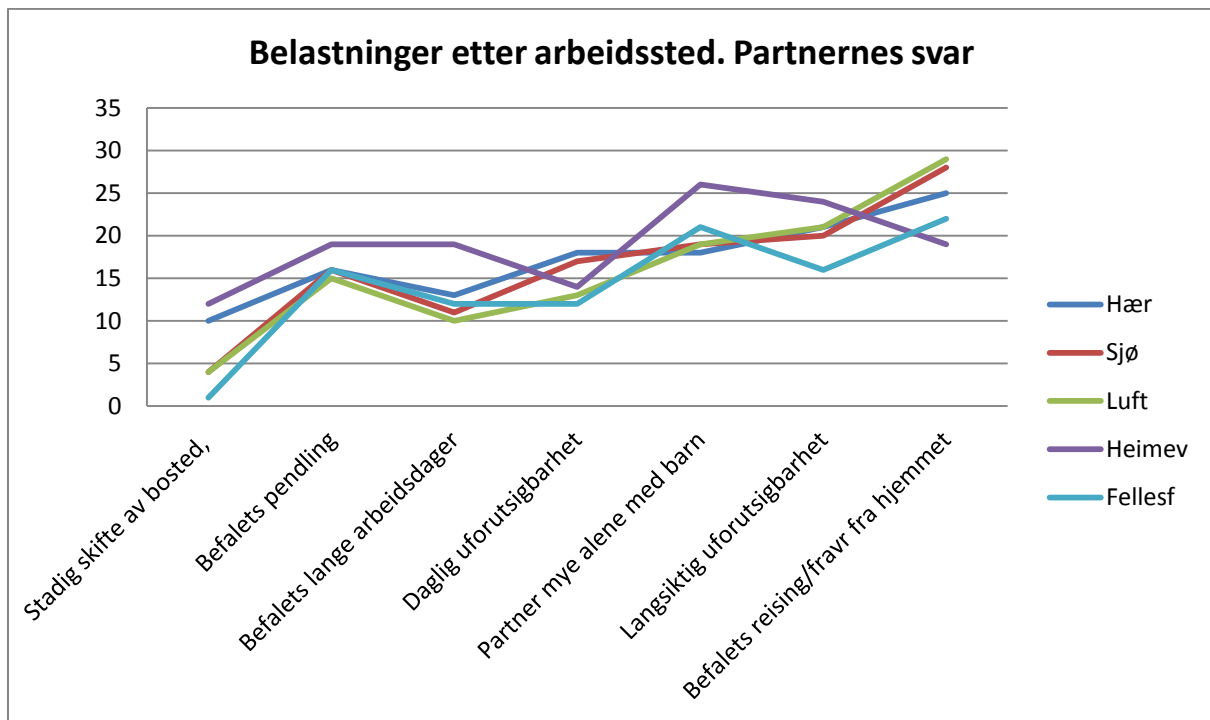
Også her scorer befal i all hovedsak høyere enn partnerne. Sammenlikner vi denne figuren med den forrige, ser vi også at belastningene stort sett vurderes som mindre her enn i forhold til gjennomsnittet av både befal og partnere, dvs enn i familier med mannlige befal.

Spørsmålet om belastninger knyttet til stadig skifte av bosted, bryter imidlertid dette mønsteret. Dette oppleves som mer belastende av mannlige partnere enn av kvinnelige. Skifte av bosted vil i denne sammenheng oftest bety å måtte forlate jobb og sitt sosiale miljø for å følge sin ektefelle/samboer dit hun har fått jobb. At menn gjør dette, avviker i stor grad fra det vanlige kjønnsrollemønsteret, og det er rimelig å anta at de mannlige partnernes større motstand mot flytting, er knyttet til slike forhold. Vi vil imidlertid peke på at totalscoren er lav, dvs de fleste mannlige partnere opplever det ikke som svært belastende.

Familier med kvinnelig befal kommer spesielt godt ut når det gjelder spørsmålene om fravær fra hjemmet og samvær med barn. Der vurderes belastningene på familien som mindre enn halvparten så stor i familiene med kvinnelig befal. Sammenholdt med svarene i kapittel 2 om arbeidsdeling i familien er det grunn til å tro at dette kommer av at det kvinnelige befalet rent faktisk er mindre fraværende enn det mannlige.

Samlet sett ser det altså ut til at familier der kvinnen er befal opplever mindre belastninger enn der mannen er befal. Dette er det samme mønsteret vi fant i forrige kapittel som handlet om krav. Vi har ikke gjort mer detaljerte analyser av dette i forhold til ulike bakgrunnsvariable, men vi minner om at andelen av mannlige gift/samboende befal og kvinnelige gift/samboende befal i operative stillinger er henholdsvis 48 og 43 %. Forskjellen mellom kvinner og menn kan altså *ikke* forklares ved at kvinnene ikke innehar operative stillinger.

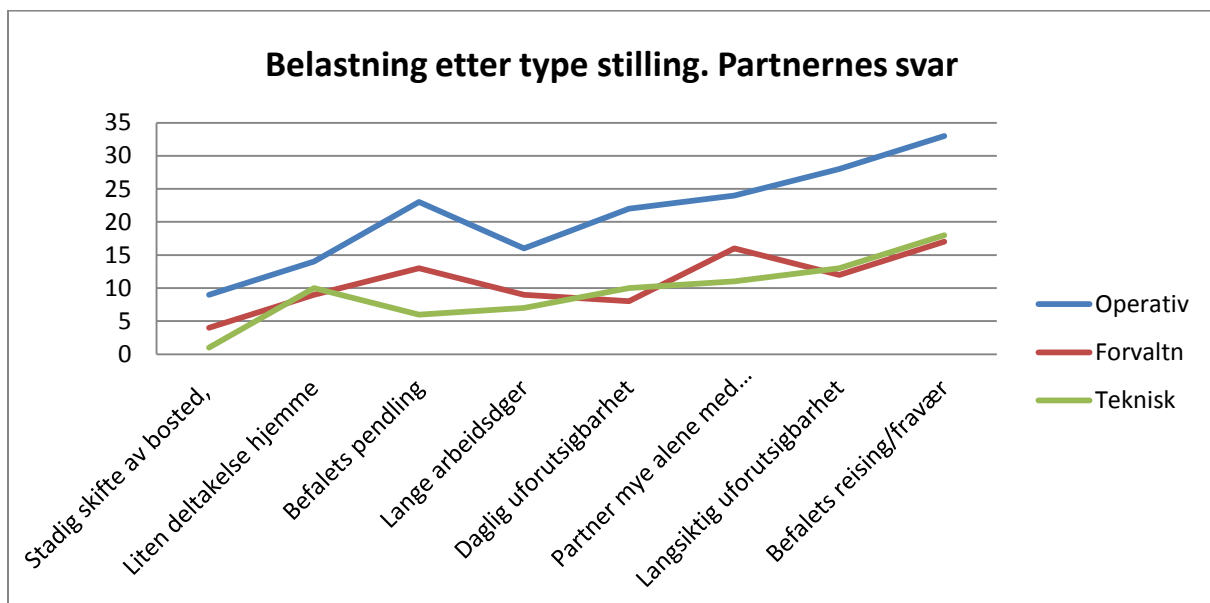
Vi har også sett i hvilken grad befalets arbeidssted har noe å si. Dette er vist i figuren under:



Figur 4-3. Belastninger etter befalets arbeidssted. Andel som har angitt svært stor belastning, i %. (N =Hær =208, N Sjø =164, N Luft =210, N Heimev. = 34, N Fellesf. =101)

Figuren viser at det er enkelte ulikheter mellom arbeidsstedene, men de er ikke gjennomgående eller systematiske på den måten at ett arbeidssted ligger over eller under på alle spørsmålene. Heimevernet ligger imidlertid relativt høyt på belastninger.

Betydningen av type stilling er vist i neste figur:



Figur 4-4. Belastning etter type stilling. Partnernes svar, i %. (N operativ =340, N forvaltn. = 221, N teknisk = 121)

Figuren viser at type stilling derimot, er viktig når det gjelder opplevde belastninger, og også her ser vi at de operative stillingene scorer høyest på alle spørsmålene. Deretter kommer forvaltningsstillingene, og minst belastninger medfører de tekniske stillingene, noe som vil si at rekkefølgen mellom de to siste har byttet plass i forhold til opplevelse av krav som vi så på i forrige kapittel.

Sammenlikner vi disse resultatene med det vi fant i 2006 finner vi at belastningene i hovedtrekk ligger på samme nivå og fordelingen er også noenlunde lik. Det er imidlertid ett unntak og det gjelder langsiktig uforutsigbarhet. Her rapporterer både befal og partnere av begge kjønn om adskillig lavere belastning enn for fem år siden. For det mannlige befalet er forskjellen på rundt 15 %, og kvinnelige partnere ligger rundt 10 % lavere enn i 2006. Også kvinnelig befal og mannlige partnere ligger lavere selv om forskjellen her er mindre. Vi antar dette betyr at den faktiske uforutsigbarheten er blitt mindre, noe som er svært viktig for mange.

Presentasjon av noen enkeltresultater.

I dette avsnittet skal vi gå litt grundigere inn på temaene pendling, flytting, begrensninger på partners yrkeskarriere og partners tanker om samlivsbrudd.

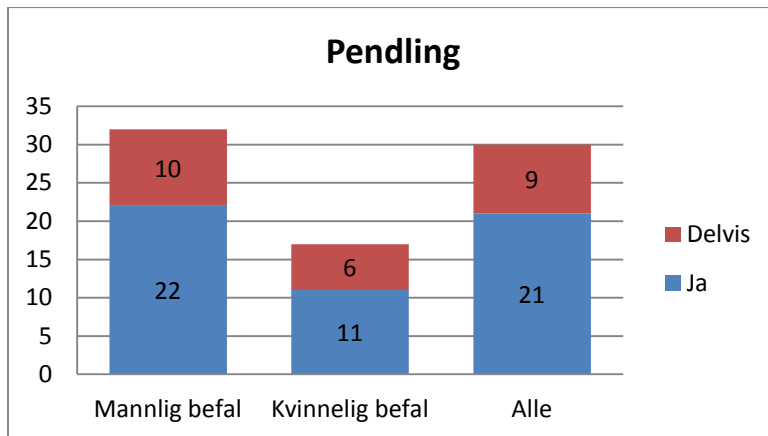
Pendling

At pendling er en belastning for familielivet, bekreftes av mange studier, inkludert vår egen fra 2006 (Solheim, Heen et al. 1986; Heen and Halrynjo 2006; Sørensen 2006). I offentlig statistikk defineres ofte pendling som at man arbeider i en annen kommune enn der man bor, og mesteparten av pendlingen er dagpendling som skjer mellom nabokommuner. Mesteparten av pendlingen i Forsvaret handler derimot i hovedsak om ukependling over lengre avstander.

Vi starter med å se på omfanget av pendlingen: Totalt svarer 27 % av partnerne "ja" på spørsmålet om "deres" befal pendler, og ytterlige 10 % krysser av for "delvis". Befalet selv rapporterer pendling i noe mindre grad: Av dem er det 22 % som rapporterer om pendling, mens antallet "delvis" er det samme som hos partnerne. En forklaring på forskjellen kan være at befal og partnere ikke har samme oppfatning av hva som er pendling¹⁰. I 2006 tok vi utgangspunkt i befalets svar, og vi skal gjøre det samme her.

¹⁰ På grunn av at vi var opptatt av opplevelse av pendling og ikke å kartlegge omfanget av pendling, definerte vi ikke pendling i spørreskjemaet, og vi fikk også noen kommentarer på at det fantes gråsoner der det ikke var entydig om noe var pendling eller ikke.

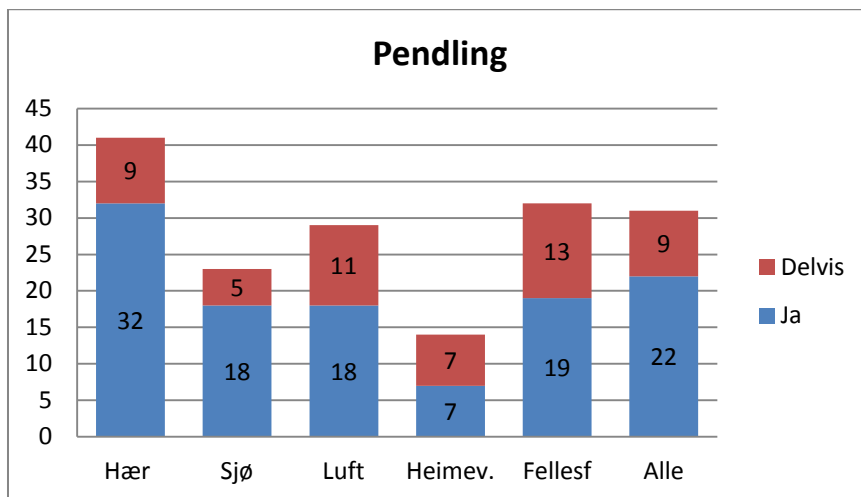
Pendling henger sammen med befalets kjønn, og under viser vi en figur som viser denne sammenhengen:



Figur 4-5. Omfang av pendling etter kjønn, i %. Gift og samboende befal. N =mannlig befal =530, N kvinner =273)

Figuren viser at 21 % av gift/samboende befalet pendler og ytterligere 9 % rapporterer at de pendler delvis. Det vil si at ca en av fem definerer seg som pendlere og ytterligere en av ti som delvis pendler. Omfanget er med andre ord ganske stort. Mannlig befal pendler i omtrent dobbelt så stor grad som det kvinnelige befalet. Omfanget av pendling har gått noe opp siden 2006, da var det 19 % av gift/samboende befal som rapporterte at de pendlet og ytterligere 6 % sa de var delvis pendlere.

Arbeidssted har en signifikant betydning når det gjelder pendling. Dette er vist i figuren under som også tar utgangspunkt i befalets svar:

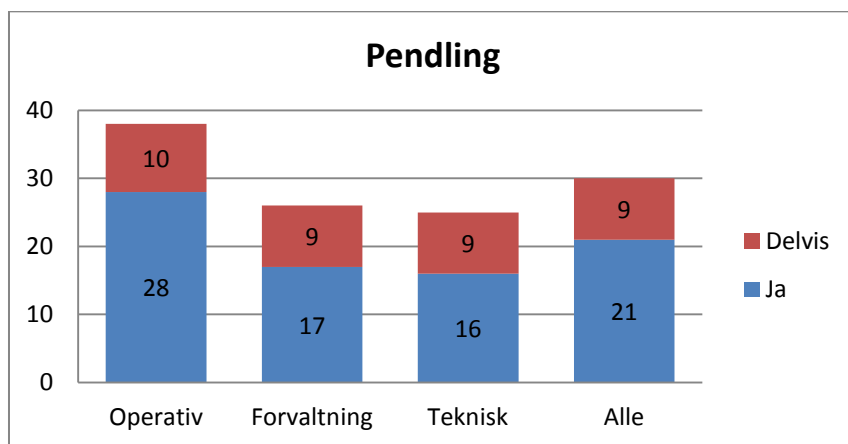


Figur 4-6. Omfang av pendling fordelt på arbeidssted. Befalets svar i %. (N Hær =253, N Sjø =201, N Luft =249, N Heimev =40, N Fellesf =231)

Figuren viser at befal i Hæren pendler adskillig mer enn befal tilknyttet de andre arbeidsstedene. Nesten en tredjedel av gift eller samboende befal i Hæren er pendlere og ytterligere 9 % pendler delvis. Heimevernet er det andre ytterpunktet, her rapporterer bare 7 % at de pendler i tillegg til 7 % som rapporterer om delvis pendling. De andre områdene ligger ganske likt. Sammenlikner vi med

rapportert pendling i 2006, finner vi at fellesfunksjoner har gått ørlite ned, mens pendling i Hær, Sjø og Luft har økt. I Heimevernet har imidlertid er andelen som pendler gått markant ned. I 2006 lå Heimevernet helt i toppen når det gjaldt pendling med 33 % som pendlet helt eller delvis mot dagens 14 %¹¹ (Heen and Halrynjo 2006).

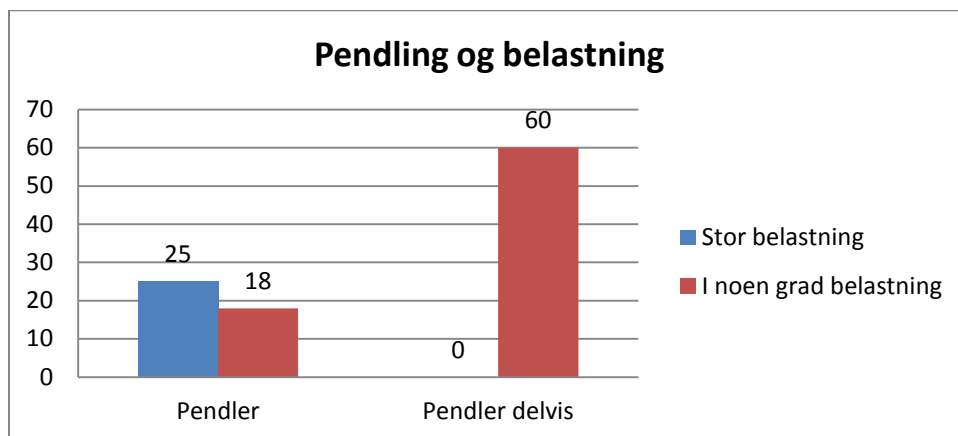
Sammenhengen mellom pendling og type arbeid, er vist i figuren under:



Figur 4-7. Pendling etter type stilling. Befalets svar. Gift/samboende befa i %. (N operativ =440, N forvaltning =386, N teknisk =151).

Vi ser at forholdet mellom typene av stilling gjentar seg: Operativt befa pendler adskillig mer enn de som er ansatt i forvaltningsstillinger eller tekniske stillinger. Disse siste to gruppene kommer omtrent likt ut. I 2006 gjorde vi ingen analyser etter type stilling og vi kan derfor ikke sammenlikne direkte med situasjonen den gang.

Til slutt skal vi se på sammenhengen mellom faktisk pendling og i hvilken grad dette oppleves som en belastning. Vi tar også her utgangspunkt i befalets svar.



Figur 4-8. Sammenhengen mellom faktisk pendling og opplevd belastning. Gift/samboende befa, befalets svar, i %. (N = pendler helt =163, N pendler delvis =72).

¹¹ Heimevernet har på mange spørsmål de største avvikene i forhold til 2006. Samtidig er antallet informanter herfra relativt lite, noe som gjør svarene mindre robuste. Vi vet derfor ikke i hvilken grad disse endringene i svar avspeiler faktiske forskjeller og i hvilken grad de er et utslag av særegenheter hos våre respondenter. Vi har heller ikke gjort en systematisk gjennomgang av svarene til Heimevernet.

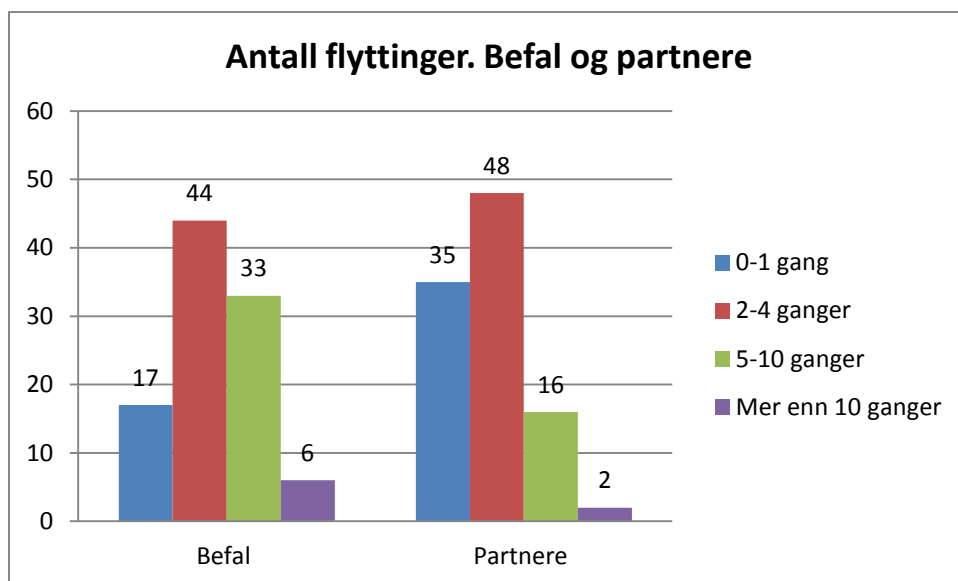
Figuren viser at det å oppleve pendling som en stor belastning henger sammen med å pendle helt og ikke delvis. Vi ser også at belastningen for de som pendler er ganske stor, en fjerdedel mener at det medfører stor belastning. Litt overraskende er det kanskje at hvis vi slår sammen de to gradene av belastning, scorer delvis pendling høyere. Disse tallene kan ikke sammenliknes med de som er presentert i 2006, fordi de er framkommet på en annen måte.

En grunn til at pendling scorer såpass lavt i forhold til andre belastninger, er at antallet som pendler helt eller delvis bare utgjør omtrent 1/3 av respondentene, og totalt sett blir det derfor færre som krysser av at dette er en belastning. For den fjerdedelen det angår, er imidlertid belastningen stor.

Flytting

Forsvarsansatte flytter mye, noe som er knyttet til beordrings- og karrieresystemet i Forsvaret. Dette innebærer at familien må flytte med eller befalet må pendle. Begge deler kan medføre belastninger på befalet selv og på familien. I tillegg er det viktig hvor man flytter til, og det var mange kommentarer som pekte på problemer knyttet til flytting til små steder. Ofte vil dette innebære et begrenset arbeidsmarked for partner og også lang avstand til familie og venner, noe som også medfører at mulighetene for avlastning hjemme blir mindre.

Vi spurte befalet hvor mange ganger de hadde flyttet i løpet av sin militære karriere og partnerne ble spurt om hvor mange ganger de hadde flyttet i sitt nåværende samliv. Tidsrommet spørsmålene dekker er derfor gjennomsnittlig lengre for befalet enn for partnerne og antakelig rapporterer befalet et større antall flyttinger enn partnerne gjør. Figuren under viser antallet flyttinger for begge grupper, og vi ser at antagelsen stemmer.

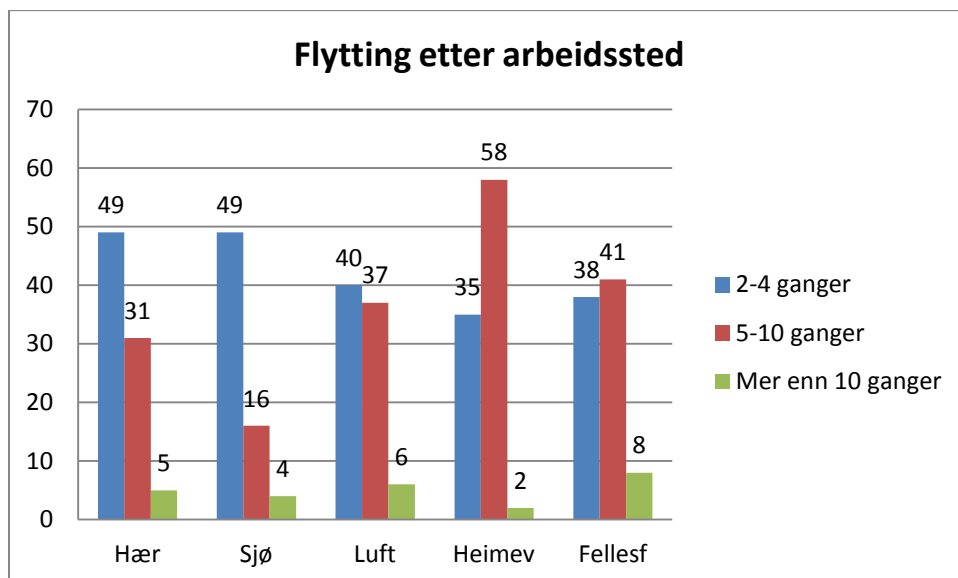


Figur 4-9. Antall flyttinger blant gift/samboende befal og partnere, i %. (N befal = 803, N partnere = 740)

Vi ser at 44 % av befalet har flyttet 2-4 ganger i løpet av sin militære karriere, mens litt over 30 % har flyttet 5-10 ganger. 6 % har flyttet mer enn 10 ganger. Sammenlikner vi med antallet flyttinger i 2006, finner vi at omfanget av flytting har gått ned. Da var det 50 % av befalet som hadde flyttet 5 eller flere ganger mot dagens 39 %, og blant partnerne var tallet 21 % mot 18. Det ser ut som

nedgangen i flytting har blitt kompensert med økt pendling, noe som kan ha sammenheng med mindre vilje hos partnerne til å flytte med.

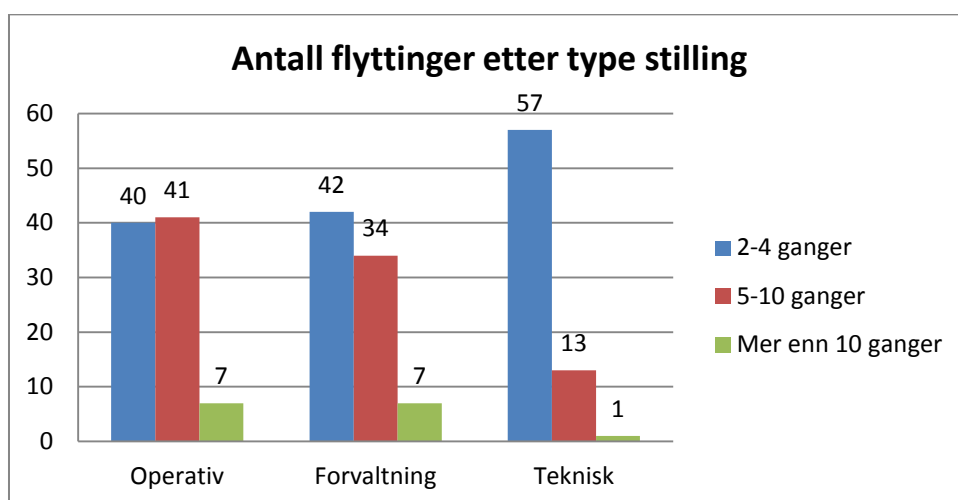
Vi skal også se på sammenhengen mellom antall flyttinger og arbeidssted, og tar utgangspunkt i befalets svar.



Figur 4-10. Antall flyttinger i karrieren etter arbeidssted. Befalets svar, i %. (N Hær =253, N Sjø =201, N Luft =249, N Heimev =40, N Fellesf =231)

Figuren viser at befall i Heimevernet og Fellesfunksjoner har flyttet flest ganger; i Heimevernet har 60 % flyttet 5 ganger eller mer, mens 49 % av de ansatte i Fellesfunksjoner har gjort det samme. Av de resterende områder ser vi at befall i Luftforsvaret har flyttet mer enn i Hæren og Sjøforsvaret. I 2006 var fordelingen mellom arbeidssted omtrent den samme som nå, men antall flyttinger totalt har altså gått ned.

Sammenhengen med hensyn på type stilling er vist under. Også her er det befalets svar som rapporteres.

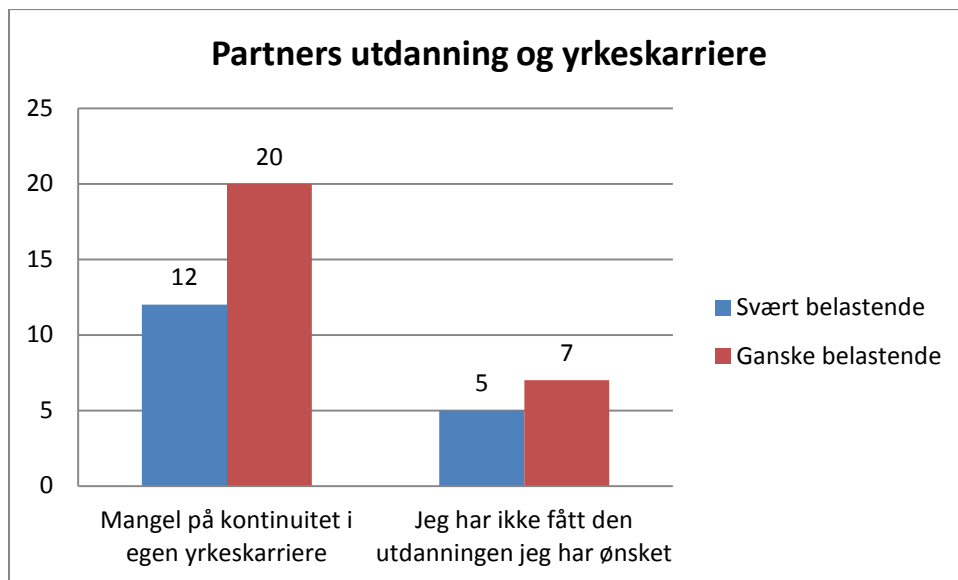


Figur 4-11. Antall flyttinger etter type stilling, i %. (N operativ =440, N forvaltning =386, N teknisk =151).

Figuren viser at befal i tekniske stillinger er de som har flyttet minst; bare 14 % har flyttet 5 ganger eller mer. Befal i operative stillinger har flyttet noe mer enn ansatte i forvaltningsstillinger, men forskjellen er ikke stor: 48 vs 41 % har flyttet 5 ganger eller mer.

Partners yrkeskarriere

Flytting, pendling og befalets fravær kan legge hindringer i veien for partnerens yrkeskarriere og mulighet for utdanning. Figuren under viser i hvilken grad partnerne mener dette har vært belastende.



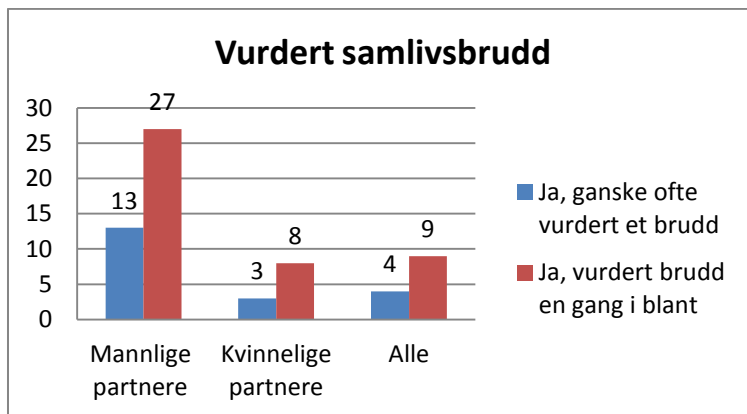
Figur 4-12. Sammenhengen mellom å måtte begrense/utsette egen yrkeskarriere og hvor belastende dette er. Partnernes svar, i %. (N = 741)

Tabellen viser at totaltallene er relativt små, sammenliknet med de andre belastningene. 12 % opplever mangel på kontinuitet i egen yrkeskarriere som svært belastende og ytterligere 20 % som delvis belastende. Når det gjelder utdanning, er det at man ikke har fått ønsket utdanning rapportert som belastende av enda færre. Bare 5 % beskriver dette som svært belastende og ytterligere 7 % som ganske belastende. Selv om tallene for materialet som helhet ligger lavt, kan imidlertid konsekvensene for dem det gjelder være like alvorlige.

Tanker om samlivsbrudd

Både dette og forrige kapittel viser at kombinasjonen mannlig befal og kvinnelige partnere rapporterer om større krav og høyere grad av belastning enn der rollene er omvendt. Her skal vi se i hvilken grad denne forskjellen også slår ut når det gjelder tanker om samlivsbrudd. Alle partnerne fikk spørsmål om de noen gang seriøst hadde vurdert å avbryte sitt nåværende samliv på grunn av befalets jobb.

Svarene er vist i figuren under:



Figur 4-13. Sammenhengen mellom seriøst å ha vurdert å avslutte nåværende samliv. Mannlige og kvinnelige partnere. (N mannlige partnere =162, N kvinnelige partnere =578).

Vi ser at mannlige partnere i svært mye større grad enn de kvinnelige seriøst har vurdert samlivsbrudd på grunn av befalets jobb. Fra studien i 2006 vet vi også at kvinnelig befa er skilt i adskillig høyere grad enn mannlig befa (selv om vi ikke vet verken hvem som tok initiativet til bruddet eller hva som forårsaket det). Vi har med andre ord en i hvert fall tilsynelatende paradoks situasjon: til tross for at familiene med kvinnelig befa rapporterer om mindre krav og lavere grad av belastninger, tenker de mannlige partnerne i større grad på å bryte samlivet enn kvinnelige partnere, og samlivsbrudd er også vanligere blant kvinnelig befa enn blant mannlig. Vi vet ikke i hvilken grad disse tankene faktisk fører til brudd eller ikke, men vi mener likevel det er et tankevekkende funn.

Diskusjon av resultater

Fravær og uforutsigbarhet både på kort og lang sikt rapporteres som det som er mest belastende av både partnere og befa. Vi sjekket om belastningen knyttet til usikkerhet var knyttet til om man var engasjert befa eller hadde fast stilling men fant ingen sammenheng. Noe som imidlertid ble påpekt gang etter gang i de åpne spørsmålene var den usikkerhet stadige omorganiseringer og nedbemanninger medførte. I tillegg ble beordringsystemet, og stadige omgjøring av planer i forhold til øvelser og deployering tatt opp.

En viss grad av uforutsigbarhet vil antagelig alltid være en del av betingelsene for en del av arbeidet i Forsvaret. Dette henger sammen med oppgavene som skal løses, og at forskjellene mellom type stilling er såpass stor, bekrefter dette. Samtidig har vi sett at det ser ut som uforutsigbarheten har gått noe ned siden 2006. Dette tolker vi som et indisium på at omfanget av uforutsigbarhet også er et organisatorisk spørsmål. Det finnes et handlingsrom når det gjelder graden av uforutsigbarhet; det går an å organisere på måter som gjør uforutsigbarheten mindre.

Belastninger knyttet til fravær forsterkes gjennom uforutsigbarhet. Det blir vanskeligere å planlegge, og det blir mindre mulighet for å forberede seg mentalt. Fravær handler heller ikke bare om fraværets lengde og hyppighet, men også om når fraværet kommer i forhold til familiens rutiner. Om for eksempel øvelser legges i skolens ferieuker eller ikke, kan ha betydning for hvilken belastning de medfører for familier med barn. Et tredje spørsmål er om og i så fall hvordan fravær kompenseres.

Ofte vil fravær være knyttet til økonomiske kompensasjoner, noe som klart er viktig, men i mange tilfeller kan fri tid, være vel så viktig for familien.

Total bemanning i forhold til oppgavene som skal løses er en avgjørende faktor, både for grad av fravær og grad av uforutsigbarhet. En større bemanning gjør det mulig å dele oppgavene på flere, og i tillegg skaper det større robusthet i forhold til uventede situasjoner. Den totale fleksibiliteten i et system er avhengig av at det finnes et visst handlingsrom i forhold til å håndtere uventede situasjoner, men hvis alle allerede er fullt opptatt, er denne fleksibiliteten minimal (Bateson 1972). Kommer det da nye oppgaver, eller uforutsette forhindringer oppstår, skjer ett av to – enten blir ikke oppgavene løst eller - som ofte her – presset på de ansatte øker og det er familiene som må utvise den fleksibilitet som burde ligget i Forsvaret selv.

Til slutt skal vi knytte noen kommentarer til forskjellene mellom familier med kvinnelig og mannlig befalet. Ut fra de resultatene vi har presentert i dette og tidligere kapitler, ser det ut som det kvinnelige befalet i praksis prioriterer familien i høyere grad enn det mannlige befalet gjør. Selv om det er rimelig å anta at dette er knyttet til individuelle valg, vil vi også reise spørsmålet om i hvilken grad det forventes og legges opp til nettopp dette fra Forsvarets side, altså om man på arbeidsplassen i større grad legger til rette for at kvinner kan ivareta sine familieforpliktelser enn at menn kan det. Dette vil i så fall kunne bety at kvinners karriereambisjoner ikke ivaretas på samme måte som menns, noe som er et velkjent fenomen også i andre organisasjoner (Halrynjo 2010). Vi har også fått en del tilbakemeldinger på at dette er tilfelle i Forsvaret, spesielt fra familier der begge er befalet.

Vi har også sett at til tross for at familier med kvinnelig befalet rapporterer om mindre krav til partnere og lavere grad av belastninger, tenker partnere i større grad på å avslutte samlivet på grunn av befalets jobb enn der befalet er mann. I 2006, fant vi også at kvinnelig befalet hadde opplevd samlivsbrudd i større grad enn mannlig befalet. At disse familiene fremstår som mindre robuste, kan ikke forklares med funn fra dette prosjektet, og vår antagelse er at dette må ses i lys av implisitte rolleforventninger menn og kvinner har til hverandre i norske familier. Et spørsmål som reiser seg er om det, til tross for de mannlige partnernes svært store grad av likestillingsorientering, likevel er vanskelig å være partner til et kvinnelig befalet, både i forhold til samspillet dem imellom, men også i forhold til forventninger fra omverdenen. I den forbindelse hadde det vært interessant å sett om man fant tilsvarende i for kvinner i andre mannsdominerte yrker, for eksempel en høy andel samlivsbrudd.

Oppsummering

- De største belastningene er knyttet til reising og annet fravær fra hjemmet, samt uforutsigbarhet.
- Befalet vurderer gjennomgående belastningene som noe høyere enn partnerne gjør.
- I familier med kvinnelig befalet vurderer både befalet og partnere belastningene lavere enn i familier med mannlig befalet.
- Til tross for dette vurderer mannlige partnere samlivsbrudd i større grad enn de kvinnelige.
- Belastningene er i all hovedsak på samme nivå som 2006 bortsett fra belastninger knyttet til langsiktig uforutsigbarhet: de rapporteres som lavere av både partnere og befalet.
- Det er blitt noe mer pendling og noe mindre flytting siden 2006
- Det er ingen systematiske forskjeller mellom arbeidssteder.
- Belastningene er størst der befalet har operative stillinger.

5. Om deployering

Innledning

Norsk deltakelse i internasjonale operasjoner har økt de senere år, og forventes å ligge relativt høyt i fortsetningen.. Det anslås at 12 – 1600 personer vil delta i slike operasjoner hvert år i tiden framover (St.melding nr. 34 (2008 - 2009)). Fra og med 1/1 -05 ble deltakelse i slike operasjoner underlagt beordringsplikt, mens det før var frivillig (Forsvarsdepartementet 2004).

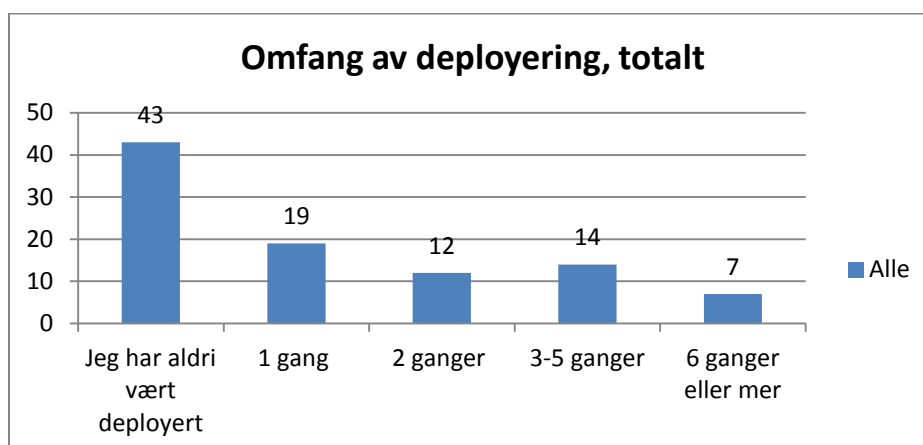
Deployering, i denne sammenheng forstått som deltakelse i internasjonale operasjoner, har stor betydning for familielivet (Berg 2009; Svendsen 2009; Knutsen 2011). Ikke bare er befalet fraværende over en lengre periode, men det kan også være knyttet uro og engstelse til hva som kan skje mens han eller hun er borte. Det har også vært mye oppmerksomhet omkring eventuelle ettervirkninger av deployering, ikke minst på det psykiske området (Mandal 2009; Hussain, Heir et al. 2010), og Forsvarsdepartementet har tatt initiativ til flere forskningsprosjekter som skal fremskaffe et bredere kunnskapsgrunnlag når det gjelder situasjonen for veteranenes og deres familier.

I dette kapittelet skal vi først se på den faktiske forekomsten av deployering blant våre respondenter¹². Deretter skal vi se på mer generelle holdninger til deployering, før vi går over til spørsmål knyttet til erfaringer fra selve tjenesten og hvilke konsekvenser familien opplever at den har. Også i dette kapittelet skal vi se på likheter og forskjeller med bakgrunn i om respondenten er partner eller befal, mann eller kvinne, arbeidssted og type stilling. Helt til slutt skal vi se på sammenhengen mellom deployering og samlivsbrudd.

Analysene tar delvis utgangspunkt i svarene fra alt befal, delvis fra gifte/samboende, samt partnerne. Vi skal starte med å se på omfanget av deployering, og der er også enslig befal inkludert i tabellene.

Omfang av deployering

Omfanget av deployering i materialet som helhet er vist i figuren under:

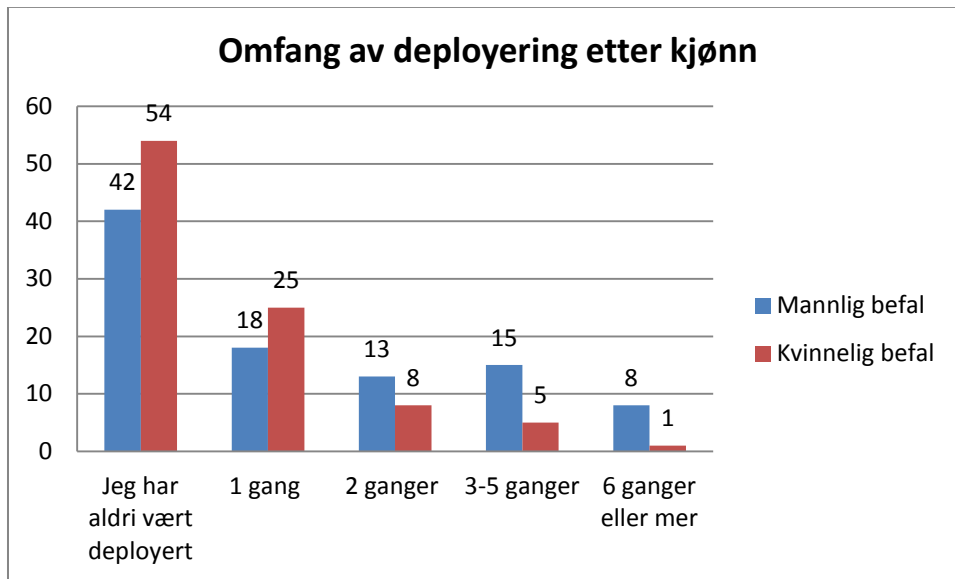


Figur 5-1. Omfang av deployering. Alt befal i %. (N = 993)

¹² Som ved forrige undersøkelse fikk vi kommentarer fra befal i Marinen om at deres tokt kunne ha mange likhetstrekk med deployering med hensyn på fravær og belastninger uten at dette ble regnet som deployering, og uten at det fikk tilsvarende oppmerksomhet.

Vi ser at over halvparten av befalet har vært deployert, de fleste bare en gang, og antallet deployeringer synker raskt. I tabellen har vi slått sammen 3-5 ganger, men den samme tendensen gjør seg gjeldende også innen denne gruppen. Sammenlikner vi med tallene fra 2006, er både antallet som har vært deployert gått noe opp (fra 48 til 57 %) og det er flere som har vært deployert mer enn 3 ganger. Antallet som har deltatt i utenlandsoppdrag mer enn fem ganger, har økt fra 3 til 7 %.

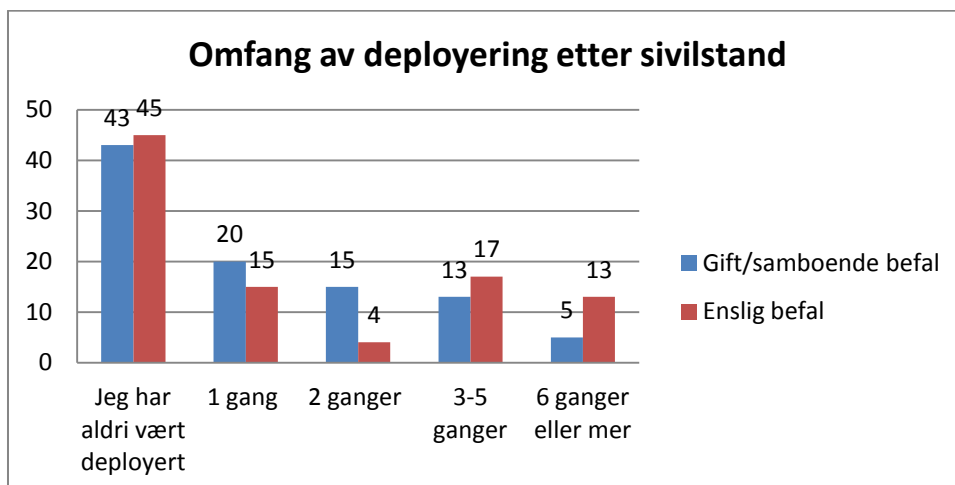
Omfanget av deployering har en klar sammenheng med den ansattes kjønn, og denne fordelingen ser vi i neste tabell:



Figur 5-2. Antall deployeringer etter kjønn, i %. (N mannlig befal =597, N kvinnelig befal =396)

Figuren viser at kvinnelig befal har vært deployert i adskillig mindre grad enn sine mannlige kolleger, og hvis de har vært deployert har de fleste bare vært det en gang.

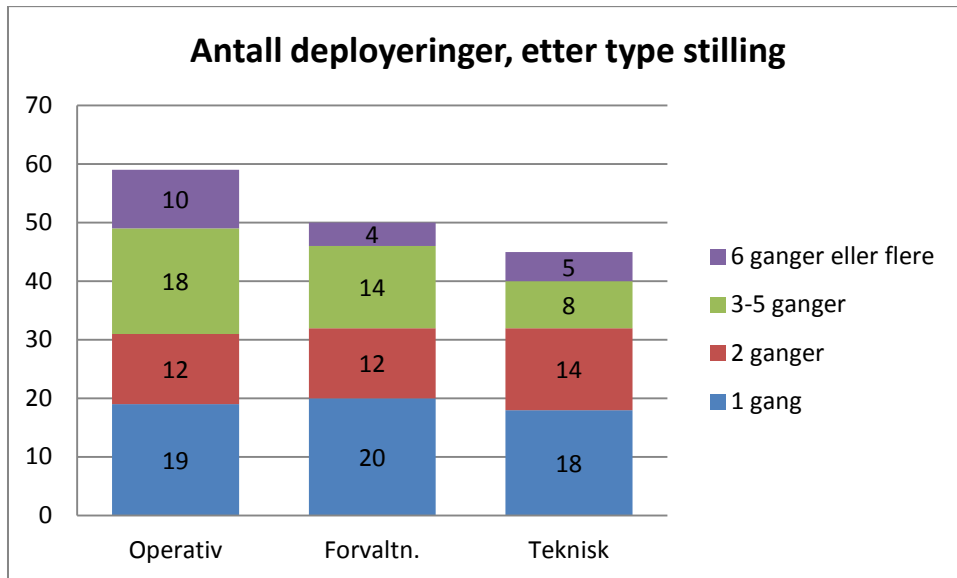
Om man lever i samliv eller ikke, har også sammenheng med i hvilken grad man har vært deployert:



Figur 5-3. Omfang av deployering etter om man lever i samliv eller ikke. Alt befal i %. (N gift/samboende befal = 803, N enslig befal =190)

Vi ser at totalt sett har gifte/samboende vært deployert i omtrent like stor grad som enslige, men de har vært deployert færre ganger.

Fordelingen mellom arbeidsområdene viser ingen signifikante utslag. Ser vi på type stilling, er imidlertid forskjellen stor:



Figur 5-4. Antall deployeringer etter type stilling. Alt befalet i %. (N operative stillinger =440, N forvaltningsstillinger =386, N tekniske stillinger =151)

Figuren viser det samme mønsteret vi har sett tidligere. Ansatte i operative stillinger ligger høyest på omfanget av deployeringer totalt sett, og de har flere deployeringer enn ansatte i forvaltningsstillinger eller tekniske stillinger. Av disse to siste, er det færrest deployeringer hos teknisk ansatte.

Ser vi på resultatene samlet sammenliknet med 2006, finner vi at omfanget av deployering har gått opp, både i forhold til andel av befalet som har vært deployert og gjennomsnittlig antall deployeringer for den enkelte. Vi ser videre at den som deployerer mest er en ugift mann i operativ stilling. Dette er ikke akkurat et overraskende funn, men omfanget av deployering er også relativt stort blant kvinner og blant ansatte i fellesfunksjoner.

Holdning til deployering

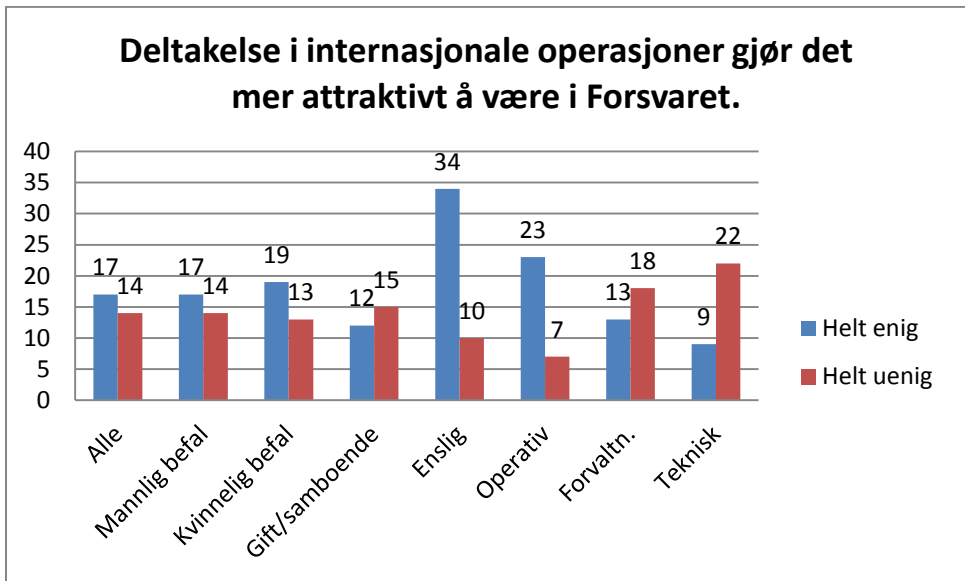
Deployering kan ha positive og negative sider. I dette avsnittet skal vi se om deployering er noe man ønsker eller noe man helst vil unngå.

Vi framsatte to påstander og ba befalet si i hvilken grad de var enige eller uenige i påstandene.

- Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret
- Hvis jeg kunne velge, ville jeg ikke deployeres

Figurene under viser i hvordan ulike grupper fordeler seg på det første spørsmålet. Tendensen i spørsmålene er likartet for alle grupper og vi vil derfor bare presentere svarene på det første spørsmålet.

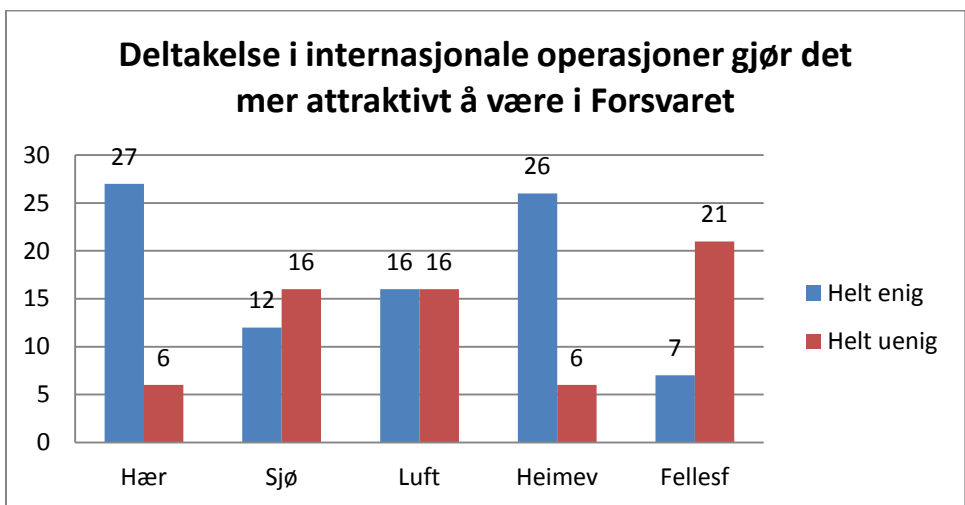
Vi viser andelen som sa seg helt enige og helt uenige i utsagnet:



Figur 5-5. Andel av alt befal som har sagt seg helt enig og helt uenig i påstanden ”Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret. (N mannlig befal =597, N kvinnelig befal = 396, N gifte/samboende =803, N enslig befal =190, N operativ =440, N forvaltning =386, N teknisk =151)

Vi ser at det å være enslig og operativt ansatt i høy grad øker sjansen for å være helt enig i påstanden. I tillegg er kvinnelig befal litt mer enig enn mannlig. De som i minst grad er enig i påstanden er befal i tekniske stillinger. De er i minst grad enige og i størst grad uenige i påstanden. Sammenlikner vi med svar fra 2006 finner vi at gifte/samboende er litt mer enig og litt mindre uenig i påstanden nå enn da.

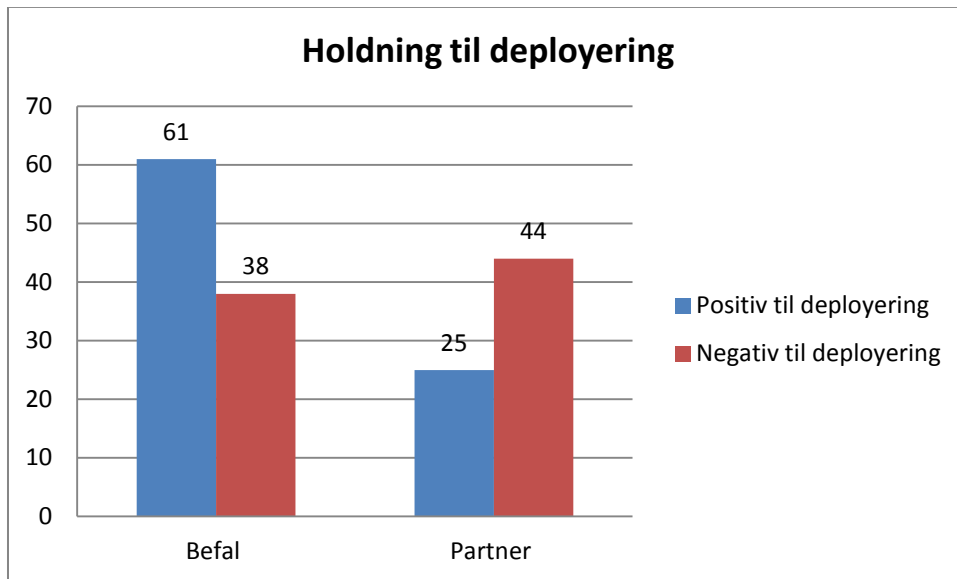
På dette spørsmålet finner vi en markant forskjell mellom arbeidssteder. Figuren under bygger på svar fra alt befal:



Figur 5-6. Andel av alt befal som har sagt seg helt enig i påstanden ”Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret, i %. (N Hær =253, N Sjø = 201, N Luft =249, N Heimevernet =40, N Fellesfunksjoner =231)

Vi ser at Hæren og Heimevernet er mest enig og minst uenig i påstanden. Fellesfunksjoner er minst enig og mest uenig og Sjø og Luft plasserer seg ganske likt imellom.

Til sist i dette avsnittet skal vi sammenlikne partnernes holdninger med dem vi finner hos gift/samboende befal. Spørsmålene vi tar utgangspunkt i er om befalet ville valgt bort deployering hvis de hadde mulighet og partnerne ble spurt om hvilken holdning de hadde til at "deres" befal kunne komme til å delta i internasjonale operasjoner. Figuren under viser svarene fra gift/samboende befal og partnerne og her har vi slått sammen svaralternativene svært positiv og ganske positiv og tilsvarende på den negative siden.



Figur 5-7. Holdning til befalets deployering hos gift/samboende befal og partnere, i %. (N befal = 803, N partnere =741)

Vi ser at befalet er adskillig mer positiv enn partnerne til deployering, men negative i omtrent samme grad. Sammenlikner vi med hva vi fant i 2006, finner vi at partnerne er litt mindre negative i dag, men de er også litt mindre positive. Befalet er mer positive i dag og mindre negative. Forskjellen fra 2006 er adskillig større blant befal enn blant partnere.

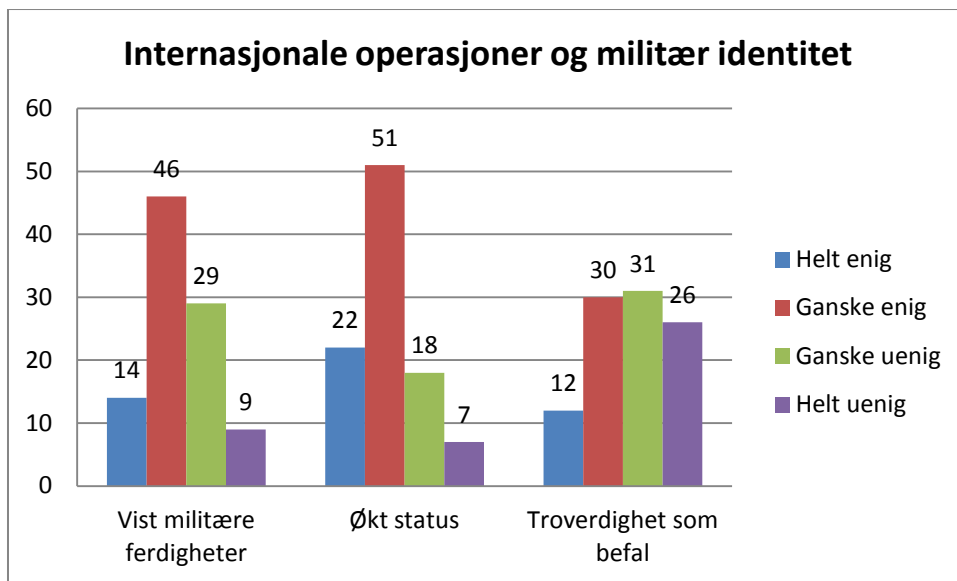
Vi ser at befalet ikke ønsker å velge bort deployering i samme grad som partnerne kunne ønsket. For store deler av befalet er deployering blitt en integrert og for mange spennende del av jobben som befal, og de ønsker ikke å avstå fra denne delen av tjenesten.

Deployering og militær identitet¹³

Både i denne og den forrige studien er det noen spørsmål som kobler deployering og yrkesidentitet. Vi framsatte følgende påstander og ba befalet vurdere i hvilken grad de var enige eller uenige i påstandene:

- Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befal.
- Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status.
- Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine ferdigheter.

Svarfordelingen på spørsmålene samlet er vist under og figuren bygger på tall for både gift/samboende og enslig befal:



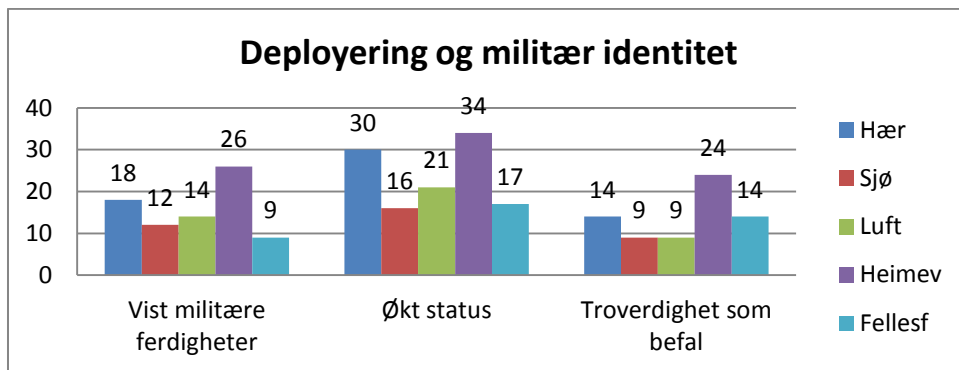
Figur 5-8. Grad av enighet med hensyn på påstandene: ”Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befal”, ”Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status” og ”Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine ferdigheter”. Alt befal, i %. (N =993)

Svarfordelingen viser at et stort flertall mener at internasjonal erfaring gir økt status. Det er også stor grad av enighet om at det er i utenlandsoperasjoner man får vist sine militære ferdigheter. Det er færre som sier seg enige i påstanden om at troverdighet som befal henger sammen med deployeringserfaring.

En sammenlikning med tallene fra 2006 viser at enigheten om alle påstandene er større nå enn da. Forskjellene er ikke alltid så store, men de er helt entydige, noe vi ser som enda et tegn på at deployering inngår som en mer integrert del av arbeidet i Forsvaret. Og ikke ville la seg deployere er dermed også å si nei til en del ting.

¹³ I 2006 fikk vi flere tildels ganske opprørte kommentarer i tilknytning til disse spørsmålene. Det er vi ikke fått denne gangen, noe som også tyder på at deployering er blitt en mer integrert og selvfølgelig del av tjenesten.

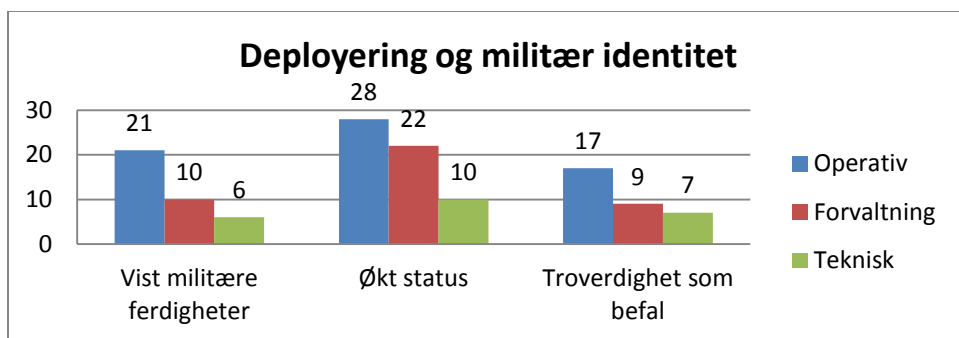
Det er forskjeller mellom arbeidssteder når det gjelder enighet om påstandene:



Figur 5-9. Andel av alt befal som har sagt seg helt enig i påstandene: ” Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befal”, ”Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status” og ”Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine militære ferdigheter, i %. (N Hær =253, N Sjø = 201, N Luft =249, N Heimevernet =40, N Fellesfunksjoner =231)

Figuren viser at Hæren og Heimevernet gjennomgående scorer høyest. Sammenlikner vi med tallene fra 2006, finner vi imidlertid at Hæren ligger på omtrent samme nivå som da. I Heimevernet har derimot andelen som sier seg enige i alle påstandene økt svært mye, men dette bygger på svarene fra et relativt lavt antall respondenter. Både Sjø og Luft har hatt en øking i andelen som sier seg helt enig i alle påstandene, men økingen er mindre. Når det gjelder fellesfunksjoner finner vi nedgang på spørsmålet om status og en liten øking på de to andre.

Til slutt skal vi se hvilken betydning stillingstype har:



Figur 5-10. Andel av alt befal som har sagt seg helt enig i påstandene: ” Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befal”, ”Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status” og ”Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine militære ferdigheter, i %. (N operative stillinger =440, N forvaltningsstillinger =386, N tekniske stillinger =151)

Vi ser at de operativt ansatte i størst grad sier seg helt enig i påstandene, fulgt av ansatte i forvaltningsstillinger og minst enighet finner vi blant det tekniske personalet som mener at deltakelse i utenlandsoperasjoner heller ikke gir så mye høyere status. Vi antar forskjellen speiler at det å ha vært deployert faktisk har en relativt liten betydning for teknisk ansatte når det gjelder deres militære identitet. Ansatte i forvaltningsstillinger sier seg også i relativt liten grad enige i påstandene som gjelder troverdighet som befal og militære ferdigheter. Men de mener derimot i ganske høy grad at deployering gir økt status; nesten en fjerdedel er helt enig i den påstanden.

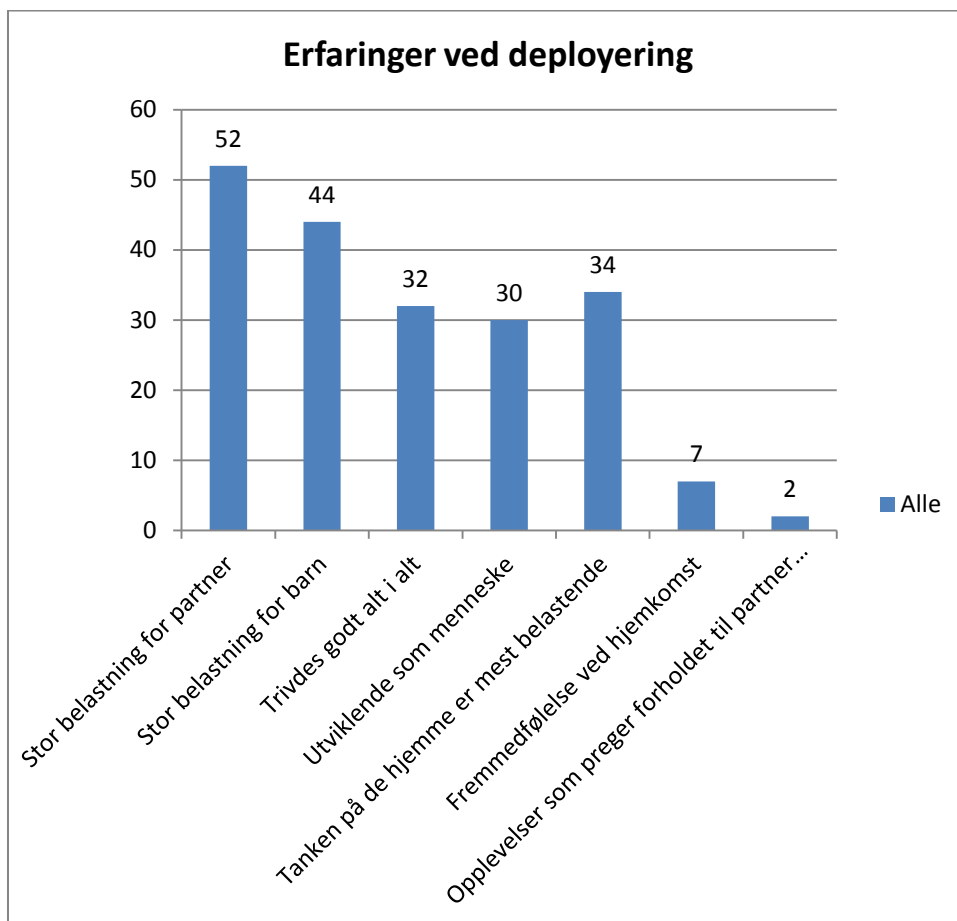
Erfaringer og belastninger

Deployering kan medføre belastninger og problemer, men det kan også innebære positive opplevelser.

Vi fremsatte en del påstander som vi ba respondentene krysse av for i hvilken grad de var enig i. I analysen tar vi utgangspunkt i følgende påstander:

- Deployering er en stor belastning for partneren min
- Deployering er en stor belastning for mine barn
- Jeg føler meg fremmed for familien når jeg kommer hjem etter deployering
- Jeg har opplevd ting under deployering som preger mitt forhold til partner og barn på en negativ måte
- Alt i alt har jeg trivdes godt under deployering
- Deployering har vært utviklende for meg som menneske
- Tanken på de som er hjemme er den største belastningen under deployering

I dette avsnittet skal vi se hvordan ulike grupper av befall fordeler seg i forhold til svar på disse spørsmålene. Grunnlaget for svarene er gift/samboende befall som har vært deployert minst en gang. Vi skal se på ulikheter i forhold til kjønn, arbeidssted og type stilling, men først skal vi se på totalfordelingen:



Figur 5-11. Andel av gift/samboende befall med deployeringserfaring som har sagt seg helt enig i påstandene, i %. (N =384).

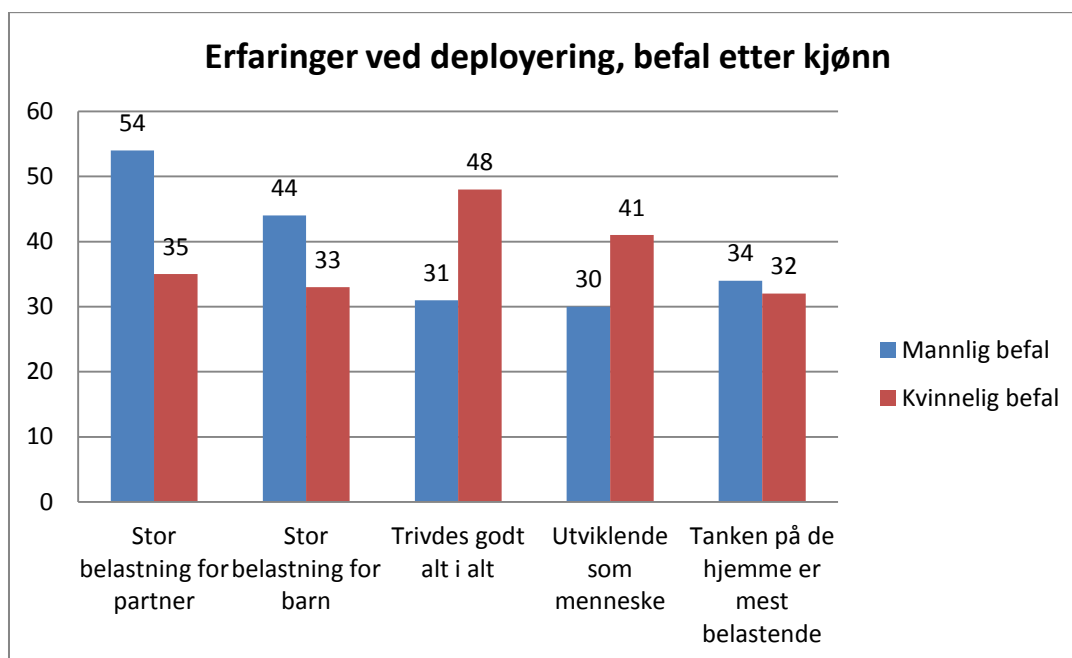
Figuren viser at befalet mener at deployering er en svært stor belastning for familien, og de vurderer tanken på de hjemme som mest belastende for egen del. Samtidig trives de fleste godt og mange mener det har vært utviklende for dem som menneske å være deployert.

Figuren viser videre at fremmedfølelse i forhold til familien ved hjemkomst er lite fremtredende, og de det er bare et svært lite mindretall som er enige i at de har opplevd ting som peger forholdet til familien på en negativ måte. I tillegg til de to prosentene som sier at det stemmer helt at de har opplevd ting som har gjort nære relasjoner vanskeligere, sier 15 % at det stemmer ganske bra. På dette siste spørsmålet er tallene for partnerne omtrent de samme, men partnerne rapporterer noe mer fremmedgjøring. 11 % sier det stemmer helt at deployering skaper fremmedgjøring mellom befalet og resten av familien og ytterligere 37 % sier seg delvis enige i dette. Nivået er er omtrent de samme som i 2006. Disse to siste spørsmålene blir ikke analysert videre.

Vi vil peke på at spørsmålene ble stilt til alle som hadde deployert, uavhengig av når dette hadde skjedd. Det betyr at for eksempel samlivsstatus og ansvar for barn kan ha vært et annet ved deployeringstidspunktet enn den er i dag, noe som ble understreket i mange av kommentarene. Det er for eksempel mange som sier at de ikke ser det som aktuelt å deployere etter at de har fått barn, i hvert fall ikke før barna er blitt større. Dette må tas høyde for i tolkningen av resultatene, og det er grunn til å tro at dette er noe av grunnen til at belastninger for barn vurderes som lavere enn for partner.

Erfaringer ved deployering i forhold til kjønn.

Også her kan de samlede tall skjule store kjønnsforskjeller, og i figuren under er svarene splittet på kjønn.



Figur 5-12. Erfaringer ved deployering. Befal med deployeringserfaring etter kjønn, i %. (N mannlig befalet =286, N kvinnelig befalet =98)

Figuren viser for det første at selv om alt befalet mener at deployering er en stor belastning for partner og barn, mener mannlige befalet dette i mye større grad enn det kvinnelige. Dette var tilfelle også i

2006. Fordelingen var da den samme, men tallene var da systematisk et par prosent høyere. Som tidligere nevnt kan samlivsstatus ha endret seg siden man deployerte og man kan også ha fått barn, og vi kan ikke utelukke at dette kan være en medvirkende forklaring til forskjellen mellom mannlig og kvinnelig befal.

Vi ser også at kvinnene har trivdes bedre og i større grad har opplevd at de har utviklet seg som mennesker. Det ser altså ut til at deployering er en mer positiv opplevelse for kvinner enn menn. Tallene er omtrent som i 2006, og forskjellen mellom kjønnene er omtrent den samme.

Når det gjelder svaret på spørsmålet om tanken på de der hjemme, er det liten kjønnsforskjell. Rundt en tredjedel av både kvinnelig og mannlig befal sier seg helt enige i at tanken på de der hjemme er den største belastningen ved deployering, og ytterligere 38 % av mennene og 32 % av kvinnene sier seg delvis enige i utsagnet.

Vi skal knytte noen kommentarer til forskjellen mellom kvinnelig og mannlig befal når det gjelder erfaring med deployering. I tidligere kapitler har vi sett at kvinnelig befal i stor grad fortsetter å gjøre tradisjonelle kvinneoppgaver i familien. Selv om de er motiverte yrkesutøvere, betyr altså ikke dette, at de unngår eller unnviker de tradisjonelle kvinnelige oppgavene. En nærliggende tanke vil da være at fraværet som deployering medfører, skulle medføre spesielt store problemer for kvinnene og deres familier, mens det motsatte ser ut til å være tilfelle.

En forklaring, kan være at de i større grad ikke reiser ut før de er sikre på at familien ivaretas på tilfredsstillende måte. En mulig hypotese er altså at de, i forhold til familieforpliktelser, har større barrierer i forhold til å la seg deployere, og at de som en konsekvens av dette også opplever det som mindre belastende. At belastninger på barn vurderes som såpass lav, kan peke i den retning.

Det er også mulig at det kvinnelige befalets større deltakelse i det hus- og omsorgsarbeid, gjør at deres relasjoner til familien blir mer "solid", og at deres fravær derfor ikke oppleves så belastende. Det kvinnelige befalet rapporterer om mindre grad av problemer knyttet til tilbakekomst, og det kan være et indisium på dette.

Den siste faktoren vi vil trekke fram er knyttet til at kvinnelig befal til forskjell fra mannlig, i stor grad bor sammen med annet befal. Mens 62 % av de gift/samboende kvinnene bor sammen med annet befal, gjelder dette bare 13 % av det mannlige befalet.

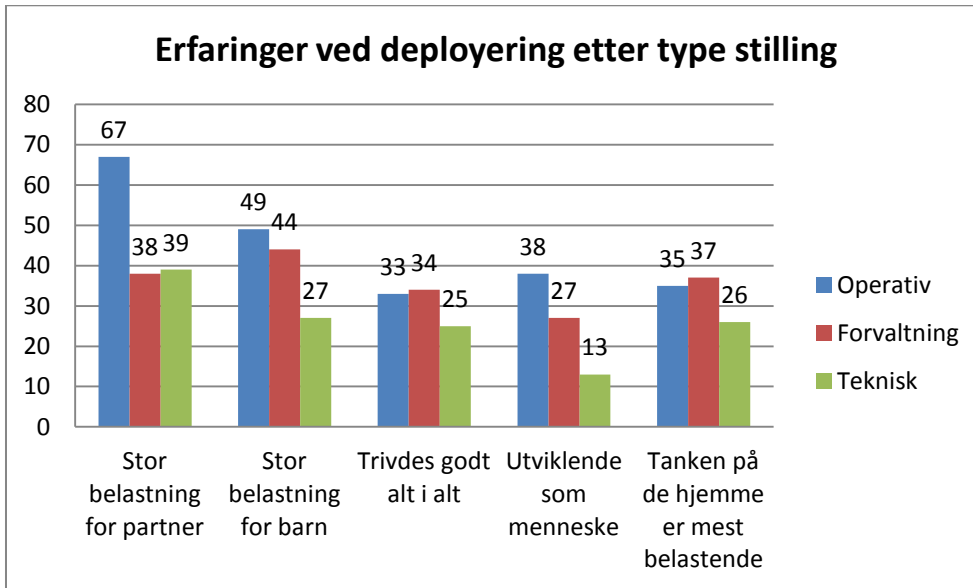
Dette betyr at adskillig mer enn halvparten av det kvinnelige befalet bor sammen med en person som i større grad har førstehånds kunnskap om hva det betyr å være befal og hvilke krav som stilles. De vet også mer om hva det vil si å være deployert enn hva mange utenfor Forsvaret vet. Dette kan gjøre at det kvinnelige befalets partner i utgangspunktet er mer positiv til hennes deployering og har større forståelse for hva det innebærer, enn det partnere til mannlig befal oftest har. Betydningen av dette understrekes også i de åpne kommentarene.

Vi finner tilsvarende i andre yrker. Studier av kvinnelige leger som er gift med mannlige leger har for eksempel dokumentert at å være gift med en lege, er en stor fordel i de kvinnelige legenes yrkesutøvelse og livssituasjon. Dette er blant annet knyttet til at partneren vet mer om hva yrket innebærer og hvilke krav som stilles (Gjerberg 2003). Antagelig er likartede mekanismer i sving i familier der begge parter er befal.

Erfaringer med deployering etter arbeidssted og type stilling.

I forhold til arbeidssted rapporterer hærbefal om adskillig større belastninger for barn og partner, og de har jo også flere deployeringer. De andre arbeidsområdene ligger omtrent likt. Trivselen er ganske likt fordelt på alle arbeidssteder, og det er heller ingen særlig forskjell når det gjelder i hvilken grad man er helt enig i at tanken på de hjemme er den største belastningen. 41 % av respondenter fra Hæren sier seg imidlertid enig i at deployering har vært utviklende for dem som mennesker, mens tallene for de andre varierer fra 20 – 25 %.

Svarfordelingen ut fra type stilling, er vist i figuren under:



Figur 5-13. Andel av gift/samboende befal med deployeringserfaring som har sagt seg helt enige i påstandene, i %. (N operativ =198, N forvaltning =129, N tekniske =56)

Vi ser at operative viser noe av det samme mønsteret som hæransatte, de vurderer belastningene på partner og barn høyere, men har også opplevd deployeringen som mer personlig utviklende.

Et spørsmål som reiser seg er i hvilken grad dette avspeiler en sammenheng mellom arbeidssted og type stilling når det gjelder deployering. Er det for eksempel slik at de som deployerer fra Hæren i større grad er operativt ansatt enn blant de som deployerer fra andre arbeidssteder? Vi undersøkte dette, og fant en svært stor sammenheng blant de som hadde deployeringserfaring: I operative stillinger kommer 40 % fra hæren, mens det er fra 15 – 18 % fra luft, sjø og forvaltning. I forvaltningsstillingene kommer 43 % fra fellesfunksjoner mens fra 14 – 18 % kommer fra de andre arbeidsområdene. Når det gjelder tekniske stillinger kommer 43 % av de med deployeringserfaring fra Luftforsvaret og 28 % fra Fellesfunksjoner.

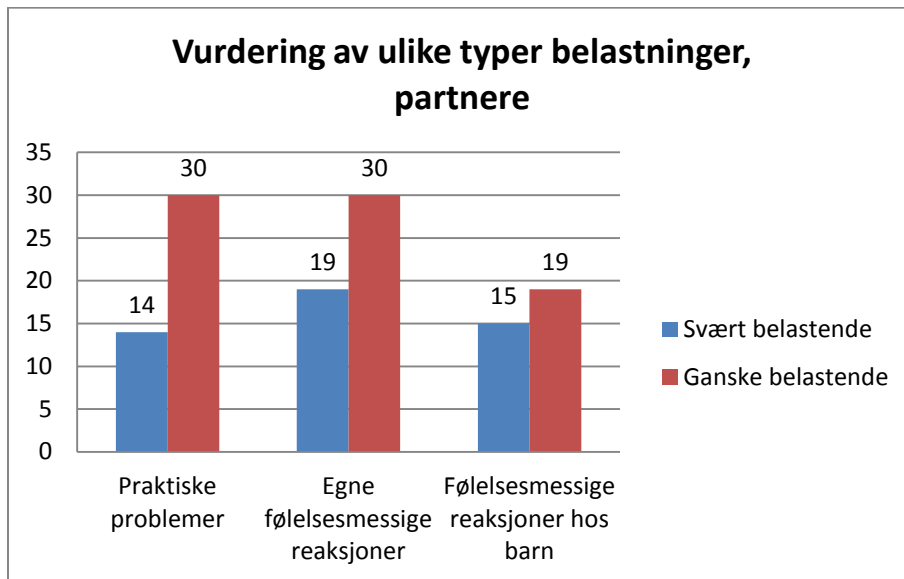
Forskjeller mellom arbeidssteder og type stilling kan med stor sannsynlighet knyttes til faktisk ulikhet når det gjelder oppgaver og/eller varighet av deployering. Det er imidlertid også et spørsmål om ulikhetene også er et uttrykk for mer grunnleggende "kulturforskjeller".

Partnernes erfaringer med deployering

I dette avsnittet skal vi se på i hvilken grad partnerne opplever deployering som en belastning. Vi ba dem krysse av for i hvilken grad de hadde opplevd følgende som belastende:

- Praktiske problemer
- Egne følelsesmessige reaksjoner
- Følelsesmessige reaksjoner hos barn

Andelen som har oppgitt dette som svært eller ganske belastende, er vist i figuren under:

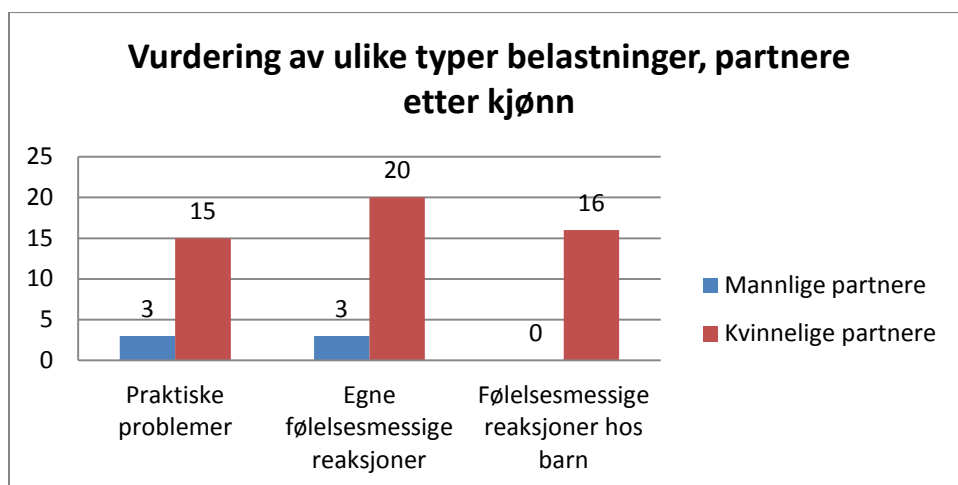


Figur 5-14. Vurdering av ulike typer belastninger. Partnere i samliv med befall med pendlingserfaring. (N =353)

Vi ser at egne følelsesmessige reaksjoner er mest belastende, tett fulgt av praktiske problemer. Følelsesmessige reaksjoner hos barn scorer lavere, men vi vil understreke at dette er regnet ut på grunnlag av alle partnere der ektefelle/samboer har vært deployert, ikke bare de med hjemmeboende barn.

Sammenlikner vi med tall fra 2006 finner vi at andelen som svarer svært belastende er så godt som identisk på alle spørsmålene. Det ser imidlertid ut til at andelen som *ikke* opplever dette som belastende har økt.

Til sist skal vi se på rapporterte belastninger i forhold til partnerens kjønn. Utgangspunktet er respondenter som har krysset av for "svært belastende" på spørsmålene.



Figur 5-15. Vurdering av ulike typer belastninger, i %. Partnere i samliv med befall som har vært deployert. (N mannlige partnere =67, N kvinnelige partnere =286)

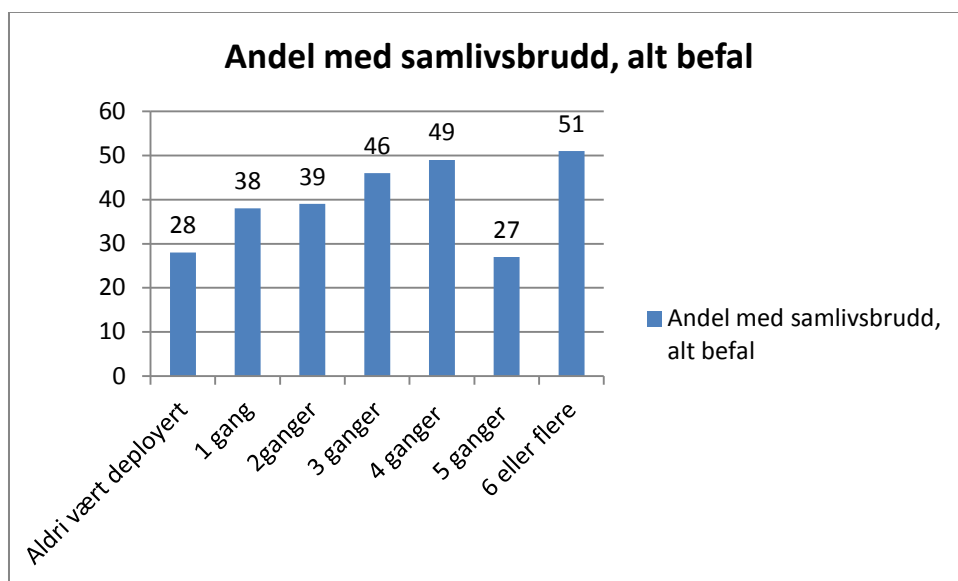
Vi ser at mannlige partnere i svært liten grad opplever disse områdene som belastende, mens de kvinnelige partnerne gjør det i adskillig større grad. At ingen mannlige partnere opplever belastninger knyttet til følelsesmessige reaksjoner hos barn kan støtte antagelsen om at kvinnelig befall i mindre grad deployerer når de har barn, i hvert fall mens barna er små. Det kan også støtte antagelsen om at kvinnelig befall bare deployerer dersom de er sikker på at det medfører liten belastning for barn. Vi kan heller ikke utelukke at mannlige og kvinnelige partnere oppfatter barns reaksjoner ulikt, at vi for eksempel har en overrapportering av barns reaksjoner hos kvinnelige partnere og/eller en underrapportering hos mannlige partnere.

I svarene på de åpne spørsmålene er det mange som trekker fram problemer knyttet til egen jobb i forbindelse med befalets fravær. Arbeidsgivers fleksibilitet trekkes fram som en viktig faktor for å få det til å gå rundt. Mange som vanligvis jobber i turnus må slutte med dette, og flere sier de går ned i stillingsandel, noe som også har økonomiske konsekvenser. Behovet for et nettverk som kan bidra til barnepass, blir ekstra synlig og belastningene der dette ikke finnes kan være svært store. Mange trekker også fram at de kommer dårligere ut økonomisk når de er deployert fordi de mister andre typer tillegg som de får når de er hjemme, f. eks. for øvelser.

Deployering og samlivsbrudd

Til sist i dette kapitlet skal vi se på sammenhengen mellom deployeringserfaring og samlivsbrudd. I 2006 fant vi en entydig sammenheng mellom deployering og samlivsbrudd, og vi skal se om denne sammenhengen fortsatt gjelder, og om den i så fall er i samme størrelsesorden¹⁴.

Sammenhengen er vist i figuren under. Tallene byger på svar fra både gift/samboende befall og enslige, og vi minner igjen om at tallene er noe usikre på grunn av at antallet single er såpass lite.



Figur 5-16. Sammenheng mellom deployering og samlivsbrudd. Alt befall, i %. (N aldri vært deployert =439, N vært deployert 1 gang=217, N vært deployert 2 ganger =131, N vært deployert 3 ganger =64, N vært deployert 4 ganger =35, N vært deployert 5 ganger =17, N vært deployert 6 eller flere ganger =38)

Vi ser en klar og nesten entydig sammenheng mellom antall deployeringer og samlivsbrudd, men med et stort unntak for de som har vært deployert fem ganger. Vi antar dette er en tilfeldighet, den generelle tendensen er såpass entydig. Sammenlikner vi med tall fra 2006, finner vi i hovedsak den samme tendensen og stigningen på kurven er også likartet. Antallet skilsmisser knyttet til deployering, viser imidlertid en svak øking, gjennomgående er tallene 1-2 % høyere i 2011. Det er imidlertid ett unntak; antallet rapporterte skilsmisser knyttet til 6 eller flere deployeringer er gått ned. Vi tror dette kan forklares med at utvalget vårt når det gjelder enslig befall er lite og relativt sett adskillig mindre enn i 2006. Vi tror med andre ord at grunnen til at antall skilsmisser blant de som har deployert 6 eller flere ganger, henger sammen med at denne gruppen er underrepresentert i vårt utvalg.

Sammenhengen vi har funnet mellom antall deployeringer og samlivsbrudd er en statistisk samvariasjon som ikke sier noe om årsak og virkning. Vi vet at deployering kan være en belastning på familien, noe som kan medføre brudd, men det er også rimelig å anta at samlivsbrudd i mange tilfeller kan bidra til et ønske om å deployere. Våre data gir ingen mulighet for å avgjøre hvilken årsakssammenheng som eventuelt gjør seg mest gjeldende.

¹⁴ Vi har ikke kjennskap til nyere studier om sammenhengen mellom deployering og samlivsbrudd.

Oppsummering

- 57 % av alt befall har vært deployert en eller flere ganger.
- Andelen som har vært deployert og antallet deployeringer den enkelte har deltatt i, har økt siden 2006.
- Mannlig befall har vært deployert i adskillig større grad enn kvinnelig befall.
- Andelen som har vært deployert er omtrent den samme blant samboende og enslig befall, men de enslige har i større grad deployert 3 eller flere ganger.
- Deployering er mest utbredt i operative stillinger, minst i tekniske.
- Deployering fremstår i større grad som en integrert del av arbeidet i Forsvaret nå enn i 2006.
- Partnerne er i mindre grad positive til deployering enn befalet selv
- Befalet mener deployering medfører stor belastning for familien
- Tanken på de som er hjemme er den største belastningen ved deployering
- De fleste har trivdes godt under deployering og mener at det har medført at de har utviklet seg som mennesker.
- Kvinnelig befall rapporterer om mindre belastninger på familien og større grad av trivsel og personlig utvikling.
- Partnerne opplever egne følelsesmessige reaksjoner på befalets deployering som mer belastende enn praktiske problemer og følelsesmessige reaksjoner hos barn.
- Mannlige partnere opplever i liten grad belastninger på disse områdene.
- Det er en samvariasjon mellom antallet deployeringer og samlivsbrudd.

6. Andre stillinger

Utgangspunktet for dette kapittelet var en antagelse om at kvinnelig befall i mindre grad enn mannlig søkte annen utenlandstjeneste (PE/faste stabsstillinger i utlandet, eks NATO/FN/tilsvarende), og vi ble bedt om å stille noen spørsmål som kunne belyse hvorfor kvinner søkte i mindre grad enn menn.

Vi la da opp et spørsmålsforløp som startet med om man hadde hatt en slik stilling eller ikke. De som svarte nei, ble spurt om de hadde søkt slik stilling. De som svarte nei også på dette, fikk seg forelagt noen avkryssingsspørsmål som besto av grunner til ikke å søke.

Det vi fant var at kvinner hadde hatt slike stillinger i signifikant mindre grad enn menn. 16 % av mennene i utvalget (totalt 117 menn) og 7 % av kvinnene (totalt 31 kvinner) hadde hatt slike stillinger. Når det gjaldt om man hadde søkt en slik stilling, svarte 19 % (totalt 94) av det mannlige befalet som fikk dette spørsmålet bekreftende og 13 % (totalt 50) av det kvinnelige befalet. Denne forskjellen er *ikke* statistisk signifikant. Hovedgrunnen til at det er få kvinnelige søkere til disse stillingene totalt sett er med andre ord knyttet til at andelen kvinnelig befall totalt er så liten. Dermed blir det relativt få kvinner som søker slike stillinger selv om de prosentvis bare søker i litt mindre grad enn menn.

Antagelsen vi ble bedt om å gå ut fra, viste seg altså å ikke være særlig robust. Det var en forskjell, men den var ikke særlig stor. Det vi da gjorde var å se etter signifikante sammenhenger mellom andre bakgrunnsvariable, og om respondenten hadde hatt eller søkt slik stilling. Dette ble gjort for materialet som helhet (som i all hovedsak avspeiler resultater som gjelder for mannlig befall fordi de er så mange fler) og for kvinnelig befall separat.

Den første tabellen under viser hvilke bakgrunnsvariable som har en statistisk signifikant sammenheng med å ha hatt en slik stilling, for alt befall og for kvinnelig befall.

Statistisk signifikante bakgrunnsvariable	Alt befall	Kvinnelig befall
Kjønn (mannlig befall har hatt slike stillinger i større grad enn kvinnelig befall)	X	X
Arbeidssted (ansatte i fellesfunksjoner har hatt flest i slike stillinger)	X	X
Grad (sjansen øker med høyere grad)	X	X
Type befall (yrkesoffiserer i større grad enn engasjert befall)	X	X
Gift/samboende (har i større grad hatt og søkt enn enslige)	X	
Være karriereorientert	X	
Være familieorientert	X	
Partner familieorientert	X	
Alder (andelen som har hatt slike stillinger øker med alderen)	X	X
Hjemmeboende barn (sjansen øker med hjemmeboende barn)	X	

Tabell 6-1 Bakgrunnsvariable som er statistisk signifikante i forhold til om man har hatt annen utenlandstjeneste (PE/faste stabsstillinger i utlandet, eks NATO/FN/tilsvarende). Kryss markerer en signifikant sammenheng.

Tabellen under viser de bakgrunnsvariablene som har en statistisk signifikant sammenheng med å ha søkt en slik stilling, for alt befall og for kvinnelig befall.

Statistisk signifikante bakgrunnsvariable	Alt befall	Kvinnelig befall
Arbeidssted (flestep kvinner i fellesfunksjoner og annet har søkt)		X
Grad	X	X
Gift/samboende (har i større grad søkt enn enslige)	X	
Partner karriereorientert (minsker sjansen)	X	
Vært deployert (minsker sjansen for å ha søkt)	X	
Alder (Andelen øker fra 26 til 55 men så synker den til nesten ingen i den eldste aldersgruppen).	X	
Hjemmeboende barn (sjansen øker med hjemmeboende barn)	X	

6-2 Bakgrunnsvariable som er statistisk signifikante i forhold til om man har søkt annen utenlandstjeneste (PE/faste stabstillinger i utlandet, eks NATO/FN/tilsvarende). Kryss markerer en signifikant sammenheng.

Ser vi på tabellene i sammenheng, finner vi ser at det er adskillig flere signifikante sammenhenger i forhold til å ha hatt en slik stilling enn til å ha søkt. De som har hatt slike stillinger, skiller seg altså i større grad ut fra gjennomsnittet enn de som har søkt slike stillinger. Det idealtypiske bilde av en som har hatt en slik stilling, er en mannlig oberst/kommandør (eller høyere), som arbeider i fellesfunksjoner. Han er over 45 år og gift eller samboende med en familieorientert kvinne, og de bor også sammen med barn under 18 år. Han beskriver seg selv som både yrkes- og karriereorientert.

Søkere til slike stillinger skiller seg i mindre grad fra befalet generelt, men også her kommer alder, grad og det å bo sammen med partner og barn inn som noe som øker sjansen. Deployerings erfaring og det å ha en karriereorientert partner er derimot faktorer som gjør at sjansen for å søke blir mindre (mens de ikke hadde betydning når det gjaldt å ha hatt en slik stilling). Den idealtypiske søker er en mann mellom 35 og 55 år. Han er major/orlogskaptein eller med høyere grad og har ikke vært deployert. Han lever sammen med en kvinne som ikke er spesielt karriereorientert, og det er barn under 18 år i husholdet.

Vi undersøkte også om kvinnelig befall adskilte seg fra mannlig når det gjaldt om bakgrunnsvariablene ga signifikant utslag på om de hadde hatt eller søkt slike stillinger. Vi fant da at det var adskillig færre variable som ga utslag. Når det gjaldt spørsmål om å ha hatt slike stillinger, var samlivsstatus, hjemmeboende barn og egen og partners karriereorientering *ikke* relevant. Det eneste som karakteriserer kvinner som har hatt slike stillinger til forskjell fra de kvinnene som ikke har hatt det, er at de er yrkesbefall, de er majorer/orlogskapteiner eller med høyere grad, og de er mellom 46 og 55 år. I tillegg er sjansen stor for at de jobber i fellesfunksjoner.

Når det gjaldt å ha søkt, var det bare grad og arbeidssted som slo ut for det kvinnelige befalet. Selv ikke alder hadde signifikant betydning. Den typiske kvinnelige søkeren skiller seg altså fra annet kvinnelig befall bare ved at sjansen for at hun har grad som er major/orlogskaptein eller høyere er større, og det samme er sannsynligheten for at hun jobber i fellesfunksjoner. Bortsett fra disse to tingene er det ingen signifikant forskjell på henne og annet kvinnelig befall.

Vi ser altså at familiesituasjon spiller *mindre* rolle for kvinnelig befal enn for mannlig når det gjelder hvordan de svarer. Samtidig vil vi peke på at selv om disse kvinnene beskriver seg selv som både familieorienterte og karriereorienterte, er familieorienteringen klart sterkest: mens 45 % beskriver seg som lite eller ikke karriereorienterte, er det for eksempel bare 11 % som sier de i liten eller ingen grad er familieorienterte. Det å være familieorientert innebærer altså *ikke* at familiesituasjon slår ut når det gjelder valget om å søke eller ikke.

Vi gjentar enda en gang at hvis vi ser på våre svar, fremtrer *ikke* forhold knyttet til familien som av særlig betydning for om kvinner velger å søke slike stillinger eller ikke.

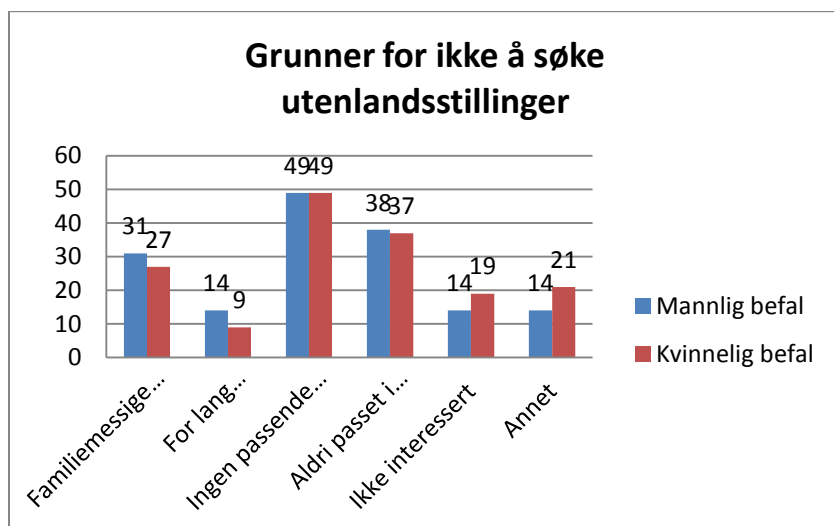
Vi har også undersøkt om type stilling og det å være samboende med et annet befal har betydning, men på disse spørsmålene finner vi ingen signifikant sammenheng verken i materialet som helhet eller for kvinnelig befal isolert sett

Til slutt skal vi se hvilken rolle kjønn spiller når det gjelder svarfordelingen på spørsmålene som ble stilt til de som ikke hadde søkt slike stillinger. Kanskje finner vi en kjønnsforskjell der?

Spørsmålet som ble stilt var hvorfor de ikke hadde søkt på slike stillinger og svaralternativene var:

- Familiemessige årsaker
- For lang utestasjoningsperiode
- Ingen passende stillinger innen mitt interessefelt når det hadde vært aktuelt å søke
- Har aldri passet i forhold til min totale livssituasjon
- Ikke interessert¹⁵
- Annet

Det var mulig å sette flere kryss. Resultatene er vist i figuren under:



Figur 6-1. Grunner til ikke å søke annen utenlandstjeneste (PE/faste stabstillinger i utlandet, eks NATO/FN/tilsvarende). Alt befal som ikke har hatt eller søkt, etter kjønn. (N mannlig befal = 381, N kvinnelig befal =314. N på alternativet "Ikke interessert" er 37 for mannlig befal, 59 for kvinnelig)

¹⁵ Dette spørsmålet ble bare stilt til en mindre del av utvalget, og prosentfordelingene er beheftet med noe mer usikkerhet enn på de andre spørsmålene.

Figuren viser at det er svært liten forskjell på menn og kvinner når det gjelder vurderingen av disse faktorene i forhold til å søke utenlandsstillinger. Familiemessige grunner oppgis av en noe større andel menn enn kvinner for ikke å søke slike stillinger og det samme gjelder lengden på ute-stasjoningsperioden. Kvinner er i noe større grad ikke interessert og krysser i større grad av for annet.

De alternativene som scoret høyest for begge kjønn, var at det ikke fantes noen passende stillinger når det var aktuelt å søke, og at det aldri hadde passet i forhold til den totale livssituasjonen. For begge kjønn skal altså en slik stilling passes inn i den totale livssituasjonen. Dette er også svar der forskjellen mellom kjønn er helt ubetydelig.

Selv om vi ikke tror at disse spørsmålene avdekker hele bildet når det gjelder eventuelle familiemessige grunner til ikke å søke denne type utenlandsstillinger, er likheten mellom kvinner og menn gjennomgående, og bekrefter at familiemessige forhold ikke ser ut til å være avgjørende når det gjelder å ha hatt eller søkt på disse stillingene.

Diskusjon av resultatene

Både å ha hatt og søkt denne type utenlandsstilling henger nøye sammen med alder og grad. Det betyr at svaret på spørsmålene i stor grad speiler en tid som har gått, det første spørsmålet i større grad enn det siste. Det vil si at forskjellen i svarprosjenter mellom mannlig og kvinnelig befall ikke bare sier noe om forskjeller i dag, men også om forskjeller som fantes før. Vi kan derfor ikke vite i hvilken grad svarfordelingene vil endre seg over tid, for eksempel fordi kvinnes handlingsmønster blir mer likt mennenes. At svaret på spørsmålet om man har søkt slik stilling, viser mindre kjønnsforskjeller kan tyde på dette, forutsatt at begge kjønn har lik sjanse til å få slike stillinger. Om menns søknader i større grad innvilges, (eventuelt at menn søker flere ganger enn kvinner), vil dette statistisk sett slå ut på samme måte, men dette har vi ingen mulighet for å sjekke.

Når det gjaldt å søke slike stillinger, fant vi imidlertid at bakgrunnsvariable knyttet til familiesituasjon hadde mindre sammenheng med familiesituasjonen for kvinnelig befall enn for mannlig, noe som vel kanskje er det motsatte av det man hadde forventet. En tolkning er at for menn handler et ønske om en slik stilling eller ikke, om hvilken type karriere de forventer seg og ønsker å ha i Forsvaret. Skissemessig kan man tanke seg en type tradisjonell karriere med mange likhetstrekk med de man finner utenfor Forsvaret – ekteskap, barn og en god stilling. Utenlandsstillinger inngår i dette løpet, mens deployering ikke nødvendigvis gjør det, men dette kan også ha endret seg over tid. På den annen side kan man kanskje skimte omrisset av en annen type karriere, med mindre grad av utenlandsstillinger, mindre grad av familieforpliktelser, mindre grad av arbeid innen fellesfunksjoner og større grad av deployering.

Blant kvinnene ser vi knapt noen forskjell på de som har søkt og de som ikke har søkt. Som nevnt er det bare grad og at man er ansatt i fellesfunksjoner eller annet som slår ut. Hovedgrunnene til at kvinner ikke søker, er den samme som for menn, nemlig at det i forhold til den totale livssituasjonen aldri har passet og/eller at når det eventuelt skulle ha passet, fantes ingen aktuell stilling å søke på. Vi kan naturligvis ikke utelukke at det er kjønnsmessige ulikheter når det gjelder hvilke krav som ligger bak at noe skal "passe", men ut fra våre data kan vi ikke si noe om dette.

Dette peker mot at det trengs mer kvalitative data om man ønsker å vite mer om hvorfor kvinner søker eller ikke søker slike stillinger. Interne forhold kan også ha betydning for om man velger å søke en slik stilling eller ikke, og fra andre studier vet vi at kvinner kan være mer tilbakeholdne med å søke lederstillinger, og at konkrete oppfordringer kan være virksomt.

Oppsummering

- Det er signifikant flere menn enn kvinner som har *hatt* annen utenlandstjeneste (PE/faste stabsstillinger i utlandet, eks NATO/FN/tilsvarende).
- For menn henger det å ha hatt en slik stilling sammen med arbeidssted (ansatte i fellesfunksjoner har i størst grad hatt slike stillinger), grad, alder, at man er yrkesoffiser og lever i samliv med hjemmeboende barn.
- For kvinner henger det å ha hatt en slik stilling sammen med arbeidssted, grad og at man er yrkesoffiser.
- Det er noe flere menn enn kvinner som har *søkt* slike stillinger, men forskjellen er ikke signifikant.
- Om man har *søkt* eller ikke, henger for *menn* sammen med grad, alder, at man lever i samliv og har hjemmeboende barn.
- For *kvinner* er det bare arbeidssted og grad som har betydning for om man har *søkt* eller ikke.
- Det er ingen forskjell på menn og kvinner når det gjelder grunner for ikke å *søke*.

7. Vurdering av igangsatte tiltak.

Familiedirektivet i Forsvaret har bidratt til sentralisering og samordning av familiepolitiske tiltak. Mens det tidligere var mange tiltak spesifikke for den enkelte forsvarsgren er nå ambisjonen at familiepolitikken og tiltakene skal være mer enhetlige. Noen av de nåværende tiltakene som for eksempel familiekoordinatorer og medflytternettverk fantes enkelte steder også tidligere, men er blitt utvidet til å gjelde alle. I hvilken grad det fremdeles eksisterer spesifikke tiltak innen den enkelte forsvarsgren eller på enkelte arbeidsplasser, har vi ikke oversikt over, og det som vil bli diskutert her, er de sentrale tiltakene.

Innledningsvis vil vi presentere svar på to generelle spørsmål om familiepolitikken og tilrettelegging for familien. Deretter vil vi legge fram svar knyttet til de enkelte tiltak.

Vurdering av familiepolitikken og tilrettelegging for familien.

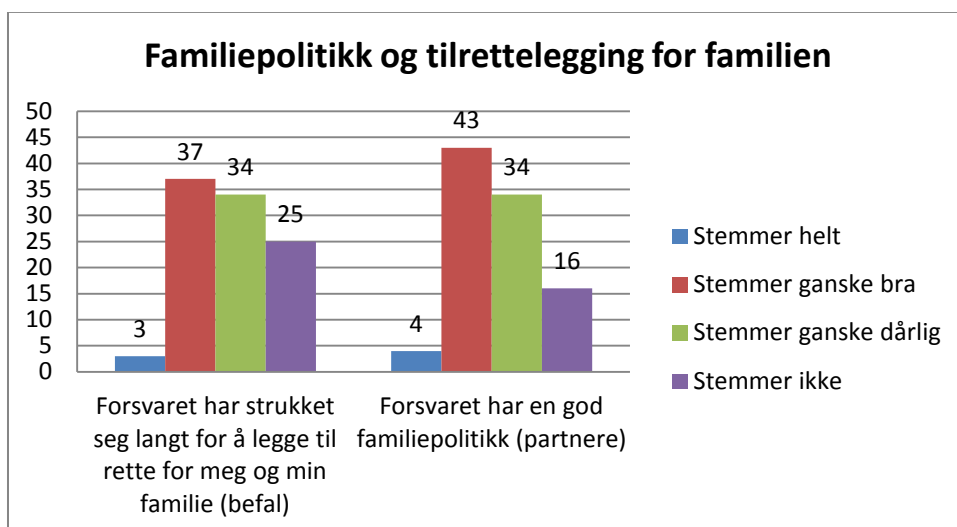
Gift/samboende befall ble presentert for påstanden:

- Forsvaret har strukket seg langt for å legge til rette for meg og min familie mens partnere skulle ta stilling til utsagnet:
- Forsvaret har en god familiepolitikk

I begge tilfeller var svaralternativene: stemmer helt, stemmer ganske bra, stemmer ganske dårlig og stemmer ikke.

Påstandene er ikke direkte sammenliknbare. Om Forsvaret har strukket seg langt, peker i større grad mot villighet til lete etter og finne løsninger for det enkelte befall og vedkommendes familie, med andre ord om hvordan familiepolitikken anvendes, mens det siste spørsmålet er litt mer rettet mot hva som fins av formelle ordninger og om de er tilpasset den enkeltes virkelighet.

Til tross for dette, vil vi presentere resultatene samlet:



Figur 7-1. Vurdering av tilrettelegging for familien og familiepolitikken, i %. Gift/samboende befall og partnere. (N befall = 803, N partnere =740)

Figuren viser at så godt som ingen er helt enig i noen av påstandene, men en større andel er delvis enig. Blant befalet finner vi at 40 % plasserer seg på den positive siden mens 60 % i større eller mindre grad mener at Forsvaret ikke har lagt til rette i noen særlig grad. Og så mye som 25 % er helt uenig i at Forsvaret har strukket seg langt, noe som etter vår mening er et høyt tall. I lys av at nesten halvparten av befalet mer eller mindre hyppig vurderer sin tilknytting til Forsvaret på grunn av familiemessige forhold, ser det ut som det er et arbeid igjen å gjøre.

Partnerne gir en noe mer positiv vurdering på sitt spørsmål, noe som muligens reflekterer at det finnes mange tiltak, ikke minst av økonomisk karakter som skal bidra til å kompensere for ulemper ved pendling, flytting og lignende. Også blant dem finner vi imidlertid majoriteten på den negative siden, selv om andelen som er helt negativ er mindre enn hos befalet.

Vurdering av spesifikke tiltak

Både befalet og partnere ble videre bedt om å vurdere en rekke konkrete tiltak. De ble spurt om de kjente til tiltaket, om de hadde benyttet/vært i kontakt med tiltaket, og om de i så fall var fornøyd eller ikke. Tiltakene er av svært ulik karakter, fra støtte til reiser, samlivskurs og at det skal finnes en funksjon som familiekoordinator ved hver avdeling. Vi skal først presentere resultatene samlet, før går litt mer inn på noen av dem.

Tabellen under viser i hvilken grad befalet og partnerne kjenner til tiltaket og om de har benyttet seg av det. Vi spurte også om de var fornøyd med tiltaket eller ikke, men svarene her er såpass få at vi velger ikke å presentere dem.

TYPE TILTAK	Andel av befalet som kjenner til tiltaket	Andel av partnerne som kjenner til tiltaket	Andel av befalet (eller partner) som har brukt tiltaket	Andel av partnerne (eller befalet) som har brukt tiltaket
Familiesidene på internett	48	28	4	10
Familiekoordinatorene	57	34	8	12
Lokale medflytternettverk	30	17	6	6
Samlivskurs(Prep-kurs)	72	44	17	19
Mulighet for hjemmekontor	49	23	9	5
Samværsreiser	57	27	9	12
Barnepassreiser	56	25	8	10
Pendlerreiser	73	40	16	15
Flyttebonus	65	27	18	18
Flytting før beordring	50	22	6	7
Pårørendesamling v. deployering	66	29	13	22
Kontakttelefon når partner er deployert	65	44	5	10
Skriftlig informasjon til familien v. deployering	13	31	15	25
Familietillegg til partnere med barn ved deployering	51	21	10	15

Tabell 7-1 Andel av gift/samboende befalet og partnere som kjenner til og har brukt ulike tiltak. (N befalet =803, N partnere =740)

Vi ser for det første at kjennskapet til tiltakene er relativt lite totalt sett, og svært mye lavere hos partnerne enn hos befalet. Det er rimelig å anta at kjennskap til tiltak er tett knyttet til om man er aktuell for tiltaket eller ikke, og at mangelen på kunnskap, spesielt hos partnerne, delvis kan være knyttet til dette. Vi synes likevel at tallene er lave, noe som tyder på at det burde legges vekt på informasjonsarbeid, gjerne rettet direkte mot partnerne.

Vi ser for det andre at bruken av tiltakene er relativt beskjeden. Det som ligger høyest er samlivskurs, pendlerreiser og flyttebonus. De fleste tiltakene ved deployering ser ut til å ha blitt benyttet av mange som har hatt en deployert partner. Kontakttelefonen er imidlertid lite brukt. Samlivskursene er det som totalt sett er best kjent og de er relativt mye brukt. I all hovedsak virker det også som kursdeltakerne er fornøyd, noe som kan bidra til å spre kjennskap til kursene. Slike kurs har også vært en del av tilbudet til befalsfamilier ganske lenge, noe som også bidrar til at mange kjenner til dem.

Vi har sett på i hvilken grad det er sammenheng mellom å kjenne til tiltakene og ha benyttet dem, og de samme bakgrunnsvariablene vi tidligere har benyttet, nemlig kjønn, arbeidssted og type stilling. Det vi fant var at verken partners eller befalets kjønn gir særlige utslag, bortsett fra at kvinnelig befall er bedre informert om barnepassreiser enn mannlig. Derimot finner vi at arbeidssted og type stilling har betydning i forhold til en del tiltak, både når det gjelder å ha kjennskap til dem, og når det gjelder å ha benyttet seg av dem.

Blant befalet er det liten forskjell når det gjelder de ulike typene av reiser, bortsett fra at ansatte i forvaltningsstillinger i større grad kjenner til barnepassreiser og ansatte i tekniske stillinger til pendlerreiser. Mulighetene for hjemmekontor er derimot best kjent hos ansatte i forvaltningsstillinger.

Spesielt når det gjelder reiser og andre ytelser har vi fått en del kommentarer som går på at når man har behov for dem, er de umulig å få på grunn av reglene som omgir dem. Dette kan for eksempel gjelde når man må søke om dem eller hvordan man må reise. En gjennomgang for om mulig å lage reglene såpass fleksible at de også gir rom for burde iverksettes.

Når det gjelder tiltak som familiesidene på internett, familiekoordinatorene og lokale medflytternettverk, er disse mest kjent og mest brukt blant befall i Hæren og delvis i operative stillinger. Når det gjelder tiltak i forbindelse med deployering, er det liten forskjell mellom befalet.

Ser vi på hva partnerne rapporterer finner vi et noe annet mønster, spesielt når det gjelder bruk av tiltakene. På så godt som alle tiltak, rapporterer partnere til befall i Hæren og i operative stillinger at de i større grad enn andre har brukt tiltaket. Dette kan være et tegn på at tiltakene er mest relevante her, men man kan også reise spørsmålet om det også foreligger underforbruk hos andre typer familier. Det kan i så fall være knyttet til at tiltakene i mindre grad er kjent og/eller tilpasset behovene hos familier i de andre forsvargrenene og med annen type stilling. Dette er spørsmål som bør undersøkes nærmere.

På tidspunktet for vår forrige undersøkelse var som nevnt de fleste tiltakene spesifikke for den enkelte forsvargren, og de var mest omfattende i Hæren. I denne undersøkelsen rapporterer også ansatte i Hæren og deres partnere at de i større grad enn andre kjenner til tiltak som ikke er direkte knyttet til reiser og andre goder som er knyttet til avtaleverket. Vi vil derfor reise spørsmålet om dette betyr at disse tiltakene, kanskje spesielt familiekoordinatorene og medflytternettverk har en

annen posisjon i Hæren enn i de andre forsvarsgrenene. Er det for eksempel slik at ulikheten i svar også avspeiler at det er stor variasjon når det gjelder den jobben familiekoordinatorene faktisk gjør på de ulike arbeidsstedene? Vi vet at stillingsandelen som er avsatt til denne funksjonen varierer, men det vil også være av stor betydning at dette arbeidet planlegges og utføres i nær kontakt med avdelingens ledelse slik at det familiehensyn ivaretas i avdelingens ordinære arbeid.

Oppsummering

- Både befal og partnere er relativt lite fornøyd med personalpolitikken i Forsvaret.
- Igangsatte tiltak er lite kjent, spesielt hos partnerne.
- Samlivskurs er det tiltaket som samlet sett er best kjent og mest brukt.
- Tiltak knyttet til deployering ser ut til å brukes der det er relevant.
- Familiesidene på internett, familiekoordinatorene og lokale medflytternettverk er mest kjent blant befal i Hæren og deres familier. At befalet har en operativ stilling, medfører også større bruk av disse tiltakene.

8. Noen avsluttende refleksjoner og tanker om videre arbeid

Funnene i undersøkelsen bekrefter at Forsvaret har store utfordringer når det gjelder å legge forholdene til rette for at befalet skal kunne etablere en god balanse mellom arbeid og familie. Det ser også ut til at utviklingen i Forsvaret heller gjør det vanskeligere enn lettere å kombinere befalsarbeid med godt familieliv i fremtiden: Økt vektleggingen av deltakelse i internasjonale operasjoner innebærer lange fraværperioder for de det gjelder. Nedbemanning øker arbeidsbelastningen på de gjenværende, noe som også medfører at fleksibiliteten blir mindre. Omstillings- takten med medfølgende uforutsigbarhet, bidrar også til at presset på familiene øker. Dette øker igjen kravene til familiepolitikken.

Omfanget av fravær fra familien er svært stort, og i mange stillinger fremstår det nærmest som en forutsetning at dersom befalet har familie- og omsorgsforpliktelser finnes det en person som kan ivareta disse når han eller hun er på øvelser, tokt, opplæring, deployert eller ved annet fravær. Å være enslig forsørger fremstår som en umulighet i mange stillinger. Samtidig vet vi at befalets ektefeller og samboere vanligvis har egne interesser i å etablere og vedlikeholde en tilfredsstillende tilpassing til yrkeslivet, og begge ønsker en situasjon der de kan delta som likverdige parter i familielivet. Videre er moderne familier i stor grad basert på parforholdet som et emosjonelt fellesskap. Dette fellesskapet etableres og vedlikeholdes imidlertid ikke i et vakuum. Det er knyttet til en akseptabel arbeidsdeling hjemme, men det er også avhengig av en opplevelse av at det man får igjen, står i forhold til det man gir. Opplever man at ubalansen blir for stor, er sjansen stor for at befalet slutter eller samlivet oppløses.

Spissformulert kan befalsfamilien beskrives som et trekantforhold der partene er befalet, partner og Forsvaret. Skal dette fungere, må relasjonen oppleves som noenlunde balansert. Det betyr at hvis kravene fra arbeidsgiver blir for store, vil det sette press på relasjonen mellom befal og partner, og det vil sette befalet i en situasjon med krysspress; det blir umulig å oppfylle både arbeidsgivers krav og partners forventninger. I praksis vil dette ofte innebære forhandlinger, justeringer av gjensidige forventninger, og leting etter nødvendige tilpassinger. I et slikt perspektiv ser vi også at partners holdning til Forsvaret inngår som en viktig faktor når det gjelder hvilken belastning han/hun er villig til å bære. I tillegg vil et eventuelt krysspress som partner blir utsatt for, for eksempel i forhold til egen arbeidsplass eller egne ambisjoner, ha betydning. En positiv holdning til Forsvaret er imidlertid også avhengig av at det som kreves, ikke oppleves som alt for urimelig. I tillegg er det viktig at befalet og familien får en følelse av at Forsvaret anerkjenner de belastninger som følger med og gjør sitt beste for å minimalisere og kompensere for disse. På papiret gjøres dette i stor grad, men i hvilken grad det også gjøres i praksis, er varierende.

Balansen er imidlertid ikke bare avhengig av hvilke krav som stilles fra Forsvarets side, men også av hvilke belønninger som følger med. Her tenker vi ikke primært på materielle goder selv om det også er viktig, men for eksempel i hvilken grad arbeidet oppleves som meningsfullt og givende. Mange ektefeller og samboere er for eksempel villige til å strekke seg langt hvis "deres befal" stortrives med jobben. Dette kan imidlertid også tippe over. Opplever partneren at befalets tilknytting til Forsvaret går på bekostning av ham/eller henne vil det også oppstå ubalanse.

Videreutvikling av arbeidet med familiepolitikken.

Det overordnede ansvaret for familiepolitikken er nå plassert hos en egen stilling i Forsvarsstaben, og det finnes nettverk og samhandling og kommunikasjon mellom aktører på ulike nivåer som arbeider med familiepolitikken. Dette ser vi som en positiv utvikling. Alle avdelinger skal ha en familiekoordinator, men stillingsandelen varierer, og det er stor forskjell på hva koordinatorene gjør og hvordan de fungerer. Det er også varierende i hvilken grad de blir involvert i planlegging og beslutninger som angår personell disponeringer. Det fremstår som en oppgave å videreutvikle koordinatorrollen og arbeide for at den knyttes tettere til ledelsen i avdelingen, noe som er en forutsetning for at familiekoordinatorens arbeid blir en integrert del av avdelingens oppgaveløsning.

I arbeidet med å videreutvikle familiepolitikken, mener vi også at det kan være fruktbart å trekke familiene med i større grad, og da tenker vi både på befalet og partnerne. Det er familiene selv som i størst grad har kunnskap, både om hva som er problematisk og om hva som vil kunne bidra til at belastningene minimaliseres. Vi anbefaler derfor at denne kunnskapen utnyttes i arbeidet med å videreutvikle familiepolitikken. Det er kanskje naturlig å legge ansvaret for dette på de lokale familiekoordinatorene i hvert fall i første omgang, men lokal ledelse bør også involveres i arbeidet, ikke minst for å få det godt forankret i organisasjonen.

Integrere familietenkning i all personell disponering.

Ut fra det som er sagt over, vil vi anbefale at familietenkning bør bli en integrert del av all personell disponering i etaten. Hensyn til familie bør inkorporeres i både store og små planleggingsprosesser. Familiepolitikk bør med andre ord ikke bare handle om å kompensere for ulemper, men i størst mulig grad sørge for at ulempene minimaliseres fra starten av. Dette handler om å utvikle rutiner der eventuelle familiemessige konsekvenser av beslutninger inngår i beslutningsgrunnlag der det er relevant. Å etablere rutiner for dette er delvis et praktisk spørsmål, men det handler også om holdninger. Man bør tilstrebe at det skal være en selvfølge å tenke gjennom konsekvenser for befalets familier som et element i alle beslutninger som har personellmessige konsekvenser. Dette gjelder sentralt, men ofte er det like viktig at den lokale planleggingen gjøres med et blikk for hva det betyr for de familier som blir berørt.

Både i 2006 og i denne undersøkelsen framsto uforutsigbarhet og befalets fravær fra familien som de største belastningene. Samtidig så det ut som forutsigbarheten nå er blitt litt bedre, noe som tyder på at det finnes et visst handlingsrom. Vi vet ikke hvilke endringer som ligger bak denne forbedringen, heller ikke om de er knyttet til sentral eller lokal planlegging, men vi vil anbefale at arbeidet med å minimalisere uforutsigbarheten fortsetter.

Når dette er sagt, vil vi også understreke at gode kompensasjonsordninger er viktig, og arbeidet med dem bør videreutvikles. Ansattes organisasjoner bør trekkes med i dette arbeidet.

Fravær.

Langvarig fravær fra familien er belastende uavhengig av hva årsaken er. I svar på åpne spørsmål kom det fram at fraværets lengde var av stor betydning og mange mente for eksempel at deployeringsperiodene var for lange, ikke minst fordi det var en langvarig oppsettingsperiode i forkant. I kommentarer fra befalet i Sjøforsvaret ble det pekt på at tokt kunne medføre svært

langvarige fravær, på mange måter like belastende som deployeringer. Å etterstrebe kortere fraværsperioder fremstår derfor som hensiktsmessig.

Fravær og nærvær kan ses på som et spørsmål om arbeidstidsordninger, og videre arbeid med å utvikle gode og forutsigbare arbeidstidsordninger bør prioriteres. Man bør også i større grad tilstrebe at lengre fravær følges av avspaseringsperioder, noe som i liten grad ser ut til å være tilfelle i dag.

Fravær er også knyttet til pendling, noe som kan være svært belastende for den det gjelder. Mulighetene for hjemmekontor bør derfor utvikles videre. I tillegg bør det kunne være mulig å bruke kontorplass ved en annen avdeling enn der man er tilsatt dersom dette bidrar til mindre pendling.

Fravær har også ofte praktiske konsekvenser for resten av familien. Spesielt i familier med barn kan det være vanskelig å få det praktiske til å gå rundt, for eksempel når det gjelder å hente barn i barnehage, barnepass utenom barnehagens åpningstider, ivaretagelse av syke barn osv. Bor man i tillegg langt fra familie kan dette være nesten uoverkommelige oppgaver ved langvarig fravær, og kan vanskeliggjøre ivaretagelse av egne arbeidsforpliktelser. Mange trekker for eksempel fram at de må gå i redusert stilling hvis partneren er deployert, eller de kan ikke ha turnusarbeid. Dette har igjen økonomiske konsekvenser.

Vi anbefaler derfor at Forsvaret arbeider med å videreutvikle ordninger som kan bidra til at denne type praktiske problemer løses. Man bør arbeide for at fraværsdager kan overføres fra befal til partner ved langvarig fravær¹⁶, og mulighetene for barnepassreiser bør utvides. Reglene bør også gjøres mer fleksible.

Kommunikasjonen mellom partner/barn og befal er viktig ved fravær. Mulighetene for dette er imidlertid varierende, men man bør søke å utvide mulighetene for kontakt. Ulike former av besøksordninger til befalets oppholdssted, anbefales også, både av kontaktsmessige hensyn, men også fordi det gir familien større mulighet til å forstå hva befalet gjør når han eller hun er fraværende.

Deployering.

Belastningene på familiene ved deployering er langt på vei anerkjent, og det er satt i verk ulike tiltak for å lette belastningene, spesielt der befalet er deployert sammen med egen avdeling. Det er imidlertid stort rom for forbedringer. Å trekke de det angår med i en diskusjon om hvordan familiestøtten, inkludert familiesamlinger, kan bli bedre vil antagelig være en fruktbar fremgangsmåte. Familiestøtte i forkant av, under og evt etter deployering kan helt klart forbedres. Det samme gjelder skriftlig informasjon. Man bør også vurdere om en fagperson bør ha en oppfølgingsamtale med befal og partner samlet etter en lengre deployeringsperiode, spesielt hvis befalet har opplevd svært belastende situasjoner.

Oppfølgingen av familiene til befal som deployerer uten å være del av egen avdeling, rapporteres å være svært mangelfull. Det å sørge for ivaretagelse også av disse familiene bør være prioritert.

¹⁶ Ut fra noen kommentarer ser det ut som dette allerede er tilfelle. I så fall er det en informasjonsjobb som gjenstår.

Kontakt med befalet under utenlandsoppholdet beskrives som svært betydningsfullt og det bør arbeides for at mulighetene for slik kontakt økes der dette trengs.

Informasjon

Som undersøkelsen har vist, er det svært mange som ikke kjenner til hva som finns av ulike tiltak, spesielt blant partnerne. Det er derfor mye igjen å gjøre på informasjonsfronten. Det gjelder på de fleste områder av betydning for familiene; fra kunnskap om hvilke rettigheter man har i forhold til ulike goder, til hva som finnes av tilbud på hvert enkelt sted. Skriftlig og muntlig informasjon når man kommer til et nytt sted kan være viktig, og ivaretas i ulik grad.

Familiewebben burde kunne bli en viktig informasjonskanal. Pr i dag er den imidlertid ikke særlig kjent og den er lite brukt. Skal man øke bruken er det viktig at den er lett å finne fram til og at den har relevant informasjon. Lenken til disse sidene bør ligge på åpningssidene på Forsvarets inngangsportal¹⁷. Man bør også gjøre sidene mer fylldige innholdsmessig. I tillegg bør det være mulig å komme til ulik type av informasjon gjennom søk.

Kvinnelig befalet og karrieresystemet i Forsvaret.

Vi har sett at familier med kvinnelig befalet rapporterer om mindre krav til partnere og mindre belastninger på partner og familie. Det ser med andre ord ut til at forholdet mellom arbeid og familie håndteres på andre måter der kvinnen er befalet. En mulig forklaring kunne være at familiepolitikken fungerer bedre i forhold til kvinnelig befalet enn til det mannlige, men vurderingene knyttet til familiepolitikken tyder ikke på det. En annen, og mer sannsynlig forklaring er at det kvinnelige befalet i større grad håndterer familieoppgavene i tillegg til arbeidet, mens det mannlige befalet i større grad overlater familieoppgavene til kvinnene. En konsekvens av dette kan være at det kvinnelige befalets karriere begrenses.

Antageligvis er det slik at det i større grad oppleves som legitimt om et kvinnelig befalet begrenser for eksempel fravær på grunn av familiemessige forhold enn om mannlige befalet gjør det samme. Det kan også være at Forsvaret i større grad forventer og legger opp til at kvinnelig befalet skal ivareta familien i større grad enn mannlige, uavhengig av hva den enkelte kvinne og mann faktisk ønsker. Dette har i så fall implikasjoner både for kvinners karrieremuligheter men indirekte også for arbeidsdelingen i familien. Satt litt på spissen er det derfor mulig at det å forvente det samme av det mannlige befalet som av det kvinnelige når det gjelder å ta praktisk ansvar hjemme, hadde vært det viktigste grepet man kunne ta for å få en bedre familiepolitikk for begge kjønn. Dette ville også måtte ha betydning for hva som skal til for å stige i gradene og gjøre karriere, og etter vår mening er det nødvendig å se familiepolitikken i sammenheng med hva som er meriterende. Så lenge det å gjøre karriere er såpass tett koblet til å flytte til stadig nye arbeidssteder, tilpasse seg uforutsigbarhet og delta i arbeidsoppgaver som innebærer mye og langvarig fravær hjemmefra, vil det, i hvert fall så lenge det er barn i familien, nærmest være en forutsetning at det er noen annen der hjemme som kan ivareta barneomsorgen. Selv om dette like gjerne kan være en mann som en kvinne, er det ikke slik i praksis.

¹⁷ Da prosjektet startet lå familiesidene sammen med sidene for veteraner under en felles overskrift på den første siden man kom til hvis man gikk inn på www.forsvaret.no. Disse sidene er nå tydeligvis delt. Veteransidene ligger fremdeles på førstesiden, men familiesidene er ikke like lett å finne. Selv fant jeg dem ved å gå via nettstedskartet, men det burde ikke være nødvendig.

Delvis ut fra individuelle valg, delvis ut fra hva det legges opp til på arbeidsplassen, er det oftest kvinnene som tar hovedansvaret hjemme. Vi vil derfor anbefale en gjennomgang av hva som skal være meriterende, formelt og uformelt, der man undersøker i hvilken grad det som kreves er forenlig med å ivareta familieforpliktelser. Dersom kravene i liten grad er forenlig med å ivareta familieforpliktelser anbefaler vi at det foretas endringer som gjør det enklere for både kvinner og menn å få til en god balanse.

Familier der begge er befall.

Av gift/samboende befall bor 13 % av mennene og 62 % av det kvinnelige sammen med et annet befall. Familier der begge er befall setter særegne krav til håndteringen av forholdet arbeid – familie. Et viktig moment er å få til en god koordinering både på kort og lang sikt. Å samordne fraværsperioder er for eksempel svært viktig. Avhengig av situasjonen kan dette for eksempel innebære at begge deployeres samtidig og kanskje sammen, mens det for andre vil være nødvendig at den ene er hjemme. Man bør i størst mulig grad sørge for at begge parter får arbeidsplasser i rimelig nærhet av hverandre og lignende. For noen kan det være viktig at de ikke kommer i en situasjon der de står i et direkte konkurranseforhold til hverandre, for eksempel når det gjelder stillinger. En god familiepolitikk på dette området innebærer også at begges karrierer må ses i sammenheng over en lengre tidsperiode. Dette setter krav til fleksibilitet, men bør være en selvfølge når begge er i Forsvaret.

Referanser

- Amble, N. and E. Gjerberg (2009). Livspuslespillet. Partssammensatt prosjekt: Undersøkelse vedrørende balanse arbeid-familie blant norske kvinner som arbeider som ledere. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Bateson, G. (1972). Ecology and Flexibility in Urban Civilization. Steps to an Ecology of Mind. G. Bateson. New York, Ballantine Books.
- Berg, A. (2009). Samliv på distanse "Et underlig liv" Erfaringers betydning for læring hos familier berørt av internasjonale oppdrag for Forsvaret. Tromsø, Institutt for pedagogikk og lærerutdanning, Universitetet i Tromsø. Masteroppgave.
- Bjønnnes II-utvalget (1997). Forsvarsdepartementet.
- Coser, L. (1974). Greedy Institutions. Patterns of Undivided Comittment. New York, The Free Press.
- Familiedirektivet (2009). "Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret "Familiedirektivet".
- Forsvarsdepartementet (2004). "Lov om personell i Forsvaret." Pressemelding nr 09/2004.
- Halrynjo, S. (2010). Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler. Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn? Og hvordan kan tilpasningene forklares? Oslo, Universitetet i Oslo, Det samfunnsvitenskapelige fakultet.
- Heen, H. and S. Halrynjo (2006). Samliv i Forsvaret. En kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holter, Ø. G., H. Svare, et al. (2008). Likestilling og livskvalitet 2007. Oslo, Nordisk institutt for kvinne- og kjønnsforskning og Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hussain, A., T. Heir, et al. (2010). Stresskader/psykiske belastningsskader hos militært personell etter tjeneste i utenlandsoperasjoner - kunnskapsoppdatering 2010. Rapport utarbeidet av Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS) på oppdrag fra Forsvarsdepartementet. Oslo, Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS).
- Ipsos MMI (2009). "Norsk Monitorundersøkelsen 2009."
- Kitterød, R. H. (2004). "Hvem gjør mest hjemme? Hva sier far og hva sier mor?" Samfunnsspeilet (6).
- Knutsen, G. B. (2011). En kvalitativ studie om Forsvarsfamilien og Forsvarets familiepolitikk i forbindelse med skarpe operasjoner i utlandet. OsloAvdeling for helse, ernæring og ledelse. Høgskolen i Akershus. Masteroppgave.
- Mandal, R. (2009). Å komme hjem. En pilotundersøkelse av levekår blant skadde veteraner. Oslo, FAFO.
- Modum Bad - Samlivssenteret (2005). Forprosjekt for samlivsundersøkelse i forsvaret.

Pettersen, S. V. (2004). "Arbeidsdeling hjemme blant foreldrepar Mer likedelt med ulik arbeidstidsordning?" Samfunnspeilet(5).

Schjølberg, S. (2009). "Tjeneste ved en operativ avdeling i Hæren og et godt familieliv - gjensidig uforenlig?" Oslo, BI, masteroppgave.

Solheim, J., H. Heen, et al. (1986). Nordsjøliv og hjemmeliv. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

SSB Arbeidskraftundersøkelsen (2012).

St.meld nr. 36 (2006-2007). "Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret."

St.melding nr. 34 (2008 - 2009) "Fra vernepliktig til veteran. Om ivaretagelse av personell før, under og etter deltakelse i utenlandsoperasjoner."

Svendsen, A. M. T. (2009). Samliv på tvers av grenser. En kvalitativ studie av det norske Luftforsvaret. Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitetet i oslo. Masteroppgave.

Sørensen, T. (2006). Pendlerfamilien. Pendling og psykiske lidelser i familie- og lokalsamfunnsperspektiv. I klem eller balanse? Om arbeid, stress og familieliv. A. Roness and S. B. Matthiesen. Oslo, Fagbokforlaget.

Talmo, L.-J. (2009). "Forsvaret og medflytterne" Egenrealisering i skjæringspunktet mellom individuell fleksibilitet og styrt livsløp. . Volda, Høgskulen i Volda, masteroppgave.

Vedlegg 1

Om metode

Undersøkelsen er lagt opp som en representativ spørreundersøkelse, og den er i all hovedsak en gjentakelse av en tilsvarende undersøkelse som ble gjort i 2006 (Heen and Halrynjo 2006). Den tidligere undersøkelsen omfattet to utvalg, befal og partnere til de som hadde dette, og disse gruppene fikk skjemaer laget over samme lest, men med nødvendige tilpassinger. Hovedforskjellen i forhold til den nåværende undersøkelsen er at vi nå har skilt ut befal som er gift/samboende med annet befal som en egen gruppe, og vi har utarbeidet et eget skjema for dem. Dette skjemaet er en kombinasjon av befalsskjemaet og partnerskjemaet. Alle individene i denne gruppen er både befal og partnere og i analysen er svarene plassert sammen med befalets, henholdsvis partnersnes svar, avhengig av hvor de hører hjemme¹⁸.

Skjemaene til befalet, uavhengig av hvilken kategori de tilhører, ble sendt elektronisk via Questback. Partnerne uten militær tilknytning fikk tilsendt spørreskjema pr. post via Respons analyse som også laget en SPSS fil som vi fikk tilsendt. Det ble sendt to påminnelser med de elektroniske skjemaene og en påminnelse på postskjemaet.

Valg av informanter.

Vi har gjort et stratifisert utvalg for å få et tilstrekkelig antall også av mindre grupper. Vi hadde følgende strata.:

- Alt befal som er gift/samboende med annet befal er var i utgangspunktet inkludert.
- Alt kvinnelig befal er inkludert
- Alle partnere til gift/samboende kvinnelig befal er inkludert
- Gifte/samboende menn i henholdsvis hær, luft og sjø.
- Enslige menn i henholdsvis hær, luft og sjø.

Vi ønsket å sende spørreskjema til partnerne uten å gå veien om befalet. Forsvaret registrer imidlertid ikke navn på partner/ektefelle direkte, men de fleste har oppgitt en person som pårørende, og for gift/samboende befal var dette oftest ektefelle/samboer, men ikke alltid. Vi valgte å bruke disse listene som utgangspunkt, dvs at hvis det sto i registeret av pårørende var befalets ektefelle eller samboer, fikk vedkommende tilsendt et partnerskjema. Partnere til befal som hadde oppgitt andre som pårørende fikk ikke tilsendt skjema, og i når det gjaldt utvalg, vil de fremstå som enslige. Alle skjemaene til befal inkluderte imidlertid spørsmål om man var gift/samboende, og her vil den enkelte kunne krysse av for det som faktisk er tilfelle, uavhengig av hvilket stratum de tilhører. Det var den enkeltes svar som ble brukt i analysene.

Når det gjaldt de siste strataene gjorde vi et tilfeldig utvalg.

Frafall og representativitet.

Tabellene under viser en oversikt over antallet som ble trukket ut, ulike typer frafall samt svarprosent.

¹⁸ Svarene viste imidlertid at vi ikke hadde fått skilt ut alt befal som var gift/samboende med annet befal. Alle fikk derfor ikke det kombinerte skjemaet.

Tabell 1. Befal. Oversikt over uttrekk, frafall og svar i absolutte tall og prosent, fordelt på strata¹⁹.

Kategori	Antall trukket ut	Feil ved utsendelse ²⁰	Netto-utvalg	Antall svar	% av netto-utvalg
"Dobbelt-familier" ²¹ .	355	49	306	126*	41
Andre gifte ²² kvinner:	258	22	236	106	45
Andre gifte menn:					
Hær, gifte menn	302	45	257	140	54
Luft, gifte menn	300	31	269	117	43
Sjø, gifte menn	300	17	283	114	40
Gifte, totalt	1 515	164	1 351	603	45
Single kvinner:	921	193	728	219	30
Single menn:					
Hær, single menn	286	74	212	55	26
Luft, single menn	272	53	219	67	31
Sjø, single menn	297	66	231	49	21
Single, totalt	1 776	386	1390	390	28
Antall TOTALT	3 291	550	2 741	993	36

* Derav 57 menn og 69 kvinner. 2 av mennene er enslige, 1 av kvinnene

Det vi har kalt feil ved utsendelse, i tabellen, omfatter både individer der vi ikke fikk oppgitt e-postadresser og de personer der e-posten med all sannsynlighet ikke nådde fram til mottaker. Dette varierer noe mellom de ulike gruppene, og det var spesielt mange enslige kvinner der vi ikke fikk oppgitt noen e-postadresse. Årsaken til dette er ukjent for oss.

Vi ser også at svarprosenten er svært mye lavere når det gjelder enslige; samlet ligger den her på 28 %, og lavest blant alle ligger den hos single menn i Sjøforsvaret. Blant gifte/samboende er tallet høyere, samlet er den her på 45 %.

Svarprosentene er adskillig lavere enn ved forrige undersøkelse. Vi tror noe av grunnen til dette var at det var mer diskusjon omkring forholdet arbeid/familie for befal. I tillegg blir de ansatte i Forsvaret bedt om å svare på et stort antall undersøkelser, noe som gjør at de blir lei og svarprosenten går ned.

Det er rimelig å anta at den lave svarprosenten hos enslige er knyttet til en manglende interesse for tematikken generelt, men bortsett fra enkelte spørsmål ville vi ikke tro det er en systematisk sammenheng mellom frafall og det som er svart. Svarprosenten blant gifte/samboende er imidlertid

¹⁹ Grunnen til at dette er forskjellig fra N i ulike tabeller, er at her er kategoriene basert på selve uttrekket, mens N er basert på hva folk har svar, og svært mange i kategorien singel har oppgitt at de er gift/samboende.

²⁰ Dette gjelder en del personer der vi ikke hadde fått oppgitt noen e-postadresse, samt e-postadresser der mottaker med all sannsynlighet ikke fikk utsendelsen.

²¹ Vi bruker begrepet "dobbeltfamilier" og "dobbeltbefal" om befal som er gift/samboende med annet befal.

²² For korthets skyld har vi i tabellen latt "gifte" stå for både gifte og samboende.

høyere og i våre analyser går vi i liten grad inn på små forskjeller, verken mellom grupper i materialet eller i forhold til 2006. resultatene burde derfor være pålitelige.

Tabell 2. Partnere²³. Oversikt over uttrekk, frafall og svar i absolutte tall og prosent.

Kategori	Uttrekk	Feil ved utsendelse ²⁴	Netto-utvalg	Antall svar	% av netto-utvalg
<i>Dobbeltfamilier:</i>	355	49	306	126	41%
<i>Partnere til kvinner</i>	258	8	250	112	45%
<i>Andre gifte menn:</i>					
Partnere til menn i Hæren	302	8	294	188	64%
Partnere til menn i Luft	300	21	279	165	59%
Partnere til menn i Sjø	300	15	285	149	52%
Sum	1515	101	1414	740	52%
				+ en ukjent	

Svarprosenten blant partnere ligger på 52, noe vi mener er tilfredsstillende.

Heen, H. and S. Halrynjo (2006). Samliv i Forsvaret. En kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

²³ Dobbeltfamilier er inkludert også her fordi de også inngår i partnerutvalget. Personene er imidlertid de samme som i befalsutvalget.

²⁴ Dette omfatter personer i utlandet uten korrekte adresser og dobbeltfamilier uten e-postadresser.

Vedlegg 2

Grunnlagstall for figurene i kapittel 3

Befalets og partnernes vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til partnerne. Andel som har svart "ja" på spørsmålene. (N befal =803 , N partnere = 738)

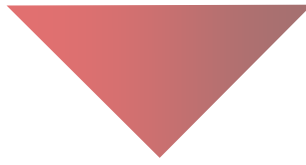
	Befal	Partnere, alle	Mannlig befal	Kvinnelig befal	Mannlige partnere	Kvinnelige partnere
Kunne ta daglig ansvar for barn og hjem	33	50	34	15	34	52
Kunne klare seg alene	44	54	45	33	32	30
Gi følelsesmessig støtte og oppmuntring	20	42	18	42	46	42
Ha en positiv innstilling til Forsvaret	48	50	46	64	47	50
Utsette eller begrense egen jobb eller karriere	19	21	20	6	16	21

Etter arbeidssted

	Hær	Sjø	Luft	Heimevernet	Fellesfunk
Kunne ta daglig ansvar for barn og hjem	49	58	54	45	35
Kunne klare seg alene	54	58	58	51	40
Gi følelsesmessig støtte og oppmuntring	45	46	40	30	41
Ha en positiv innstilling til Forsvaret	51	53	52	50	42
Utsette eller begrense egen jobb eller karriere	21	26	21	16	16

Etter type stilling

	Operativ	Forvaltning	Teknisk
Kunne ta daglig ansvar for barn og hjem	61	35	43
Kunne klare seg alene	70	39	43
Gi følelsesmessig støtte og oppmuntring	54	30	39
Ha en positiv innstilling til Forsvaret	60	40	45
Utsette eller begrense egen jobb eller karriere	28	12	15



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

www.afi.no

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no

