

OSLOMET

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Mellom familiens og Forsvarets krav

Hanne Heen
Dag Ellingsen
Ulla-Britt Lilleaas

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer: 2023:01

Mellom familiens og Forsvarets krav

Forfattere: Hanne Heen, Dag Ellingsen og Ulla-Britt Lilleaas

Prosjekt: Forsvarets samlivsundersøkelse

Prosjektleder: Dag Ellingsen

Oppdragsgiver: Forsvaret

Publiseringsdato: 17.01.2023

Antall sider: 132

Forsidefoto/illustrasjon: Forsvaret

Emneord: Militæret, samliv, arbeidsdeling, likestilling

Resymé:

Dette er tredje gang AFI kartlegger og analyserer situasjonen blant forsvarsansatte og deres partnere med hensyn til hvordan de kombinerer arbeid og samliv. Helt siden slutten av 1990-tallet har Forsvaret erkjent at dette er et problemfelt. Mange oppfatter det som vanskelig å forene moderne samliv med et yrkesliv i Forsvaret. Vi finner også i år mye frustrasjon både hos ansatte og ikke minst partnere. Rapporten søker å kartlegge hvor det er skoen trykker og for hvem. Disse spørsmålene søker vi å belyse på forskjellige vis. Vi innleder med å se på hvordan ansatte i Forsvaret oppfatter spørsmål knyttet til kjønnslikestilling, dernest hvordan de faktisk deler arbeid ute og hjemme. Vi ser videre på belastningene som arbeidet i Forsvaret påfører dem, og krav de opplever stilles til deres partnere og eventuelle barn. Til slutt ser vi på tiltak som er gjort for å avbøte situasjonen.

ISBN 978-82-7609-448-0

ISSN 2703-836X (digital)

ISSN 0807-0865 (trykt)

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2023

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2023

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – Storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Nettadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra [arkivet](#).

Publications are available for free download from the [archive](#).

Forord

Denne rapporten presenterer resultatene fra prosjektet «Samliv i Forsvaret». Dette er tredje gangen Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet gjennomfører dette oppdraget for Forsvaret, og vi takker for et spennende oppdrag og et godt samarbeid med oppdragsgiver. En særlig takk går til arbeidsgruppa i Forsvaret, med Kjell Erik Nilsen Runar som god kontaktperson. Her fikk vi mye engasjement, innspill og praktisk hjelp med å navigere i Forsvaret.

Like viktige bidragsytere er selvfølgelig de mer enn 5000 ansatte og partnere som har tatt seg tid til å svare seg gjennom et langt spørreskjema. Mange har i tillegg gitt mye interessant informasjon i de åpne svarfeltene. Takk også til de ti ekspertene og forsvarsansatte/partnere som tok seg tid til lange kvalitative intervjuer.

På Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet har Dag Ellingsen vært prosjektleder og den av forfatterne med særlig ansvar for de åpne svaralternativene. Hanne Heen har hatt hovedansvaret for surveyene og vært hovedforfatter av rapporten. Ulla-Britt Lilleaas har foretatt de kvalitative intervjuene og skrevet dem inn i rapporten. Alle tre har i de fleste tilfeller vært med på møtene med arbeidsgruppa. Ida Drange har vært kvalitetssikrer på rapporten, og blant annet av den grunn gjennomført den multivariate analysen presentert i vedlegg 2. Johanna Hjertquist var vitenskapelig assistent på prosjektet innledningsvis. Katrine A. Ziesler har bearbeidet våre mange figurer og tabeller, lest korrektur og sikret layouten på rapporten – en omfattende jobb!

Dag Ellingsen, prosjektleder

Oslo, desember 2022.

Innhold

Forord.....	1
Tabelloversikt.....	4
Figuroversikt.....	4
Sammendrag.....	7
1 Bakgrunn.....	12
1.1 Militæret – kall, livsstil eller bare en jobb?	12
1.2 Forsvarets familiepolitikk – bakgrunn	12
1.3 Tidligere undersøkelser og denne	13
1.4 Om rapporten.....	14
2 Metode	16
2.1 Spørreskjemaene	16
2.2 Kvalitative intervjuer.....	18
2.3 Behandling av det statistiske materialet.	19
3 Likestilling – holdninger og praksis.	20
3.1 Holdninger til likestilling	20
3.2 Faktisk fordeling av hus og omsorgsoppgaver.	22
3.3 Partners yrkesaktivitet	26
3.4 Svar fra de åpne spørsmålene og intervjuene.....	27
3.5 Oppsummering	29
4 Belastninger på familien.....	30
4.1 Presentasjon av resultatene samlet.....	30
4.2 Utvikling over tid	32
4.3 Belastninger knyttet til partners arbeid	37
4.4 Presentasjon av noen enkeltresultater	45
4.5 Hvorfor pendler man?	50
4.6 Problemer og tiltak.....	53
4.7 Lange seilingsperioder.....	55
4.8 Konsekvenser av belastningene på samlivet.....	56
4.9 Oppsummering	61
5 Deployering til internasjonale operasjoner.....	63
5.1 Omfang av deployering.....	64
5.2 Holdning til deployering	66
5.3 Deployering og militær identitet.	68
5.4 Vurdering av sider ved deployering	69
5.5 Familier der begge arbeider i Forsvaret og deployering	72

5.6	Vurdering av tiltak i forbindelse med deployering	75
5.7	Åpne spørsmål.....	77
5.8	Oppsummering av hovedfunn.....	79
6	Krav til partnere.....	80
6.1	Krav knyttet til fravær	82
6.2	Sammenlikning over tid	84
6.3	De mer emosjonelle kravene	85
6.4	Partners jobb og karriere	89
6.5	Sammenlikning over tid	91
6.6	Oppsummering av hovedfunn.....	94
7	Vurdering av igangsatte tiltak.....	95
7.1	Familiepolitikken i Forsvaret.	95
7.2	Vurdering av familiepolitikken	95
7.3	Avsluttende refleksjoner og forslag til tiltak.....	99
	Referanser.....	102
	Vedlegg 1: Pandemi og følger for forsvarsansatte	104
	Vedlegg 2: Multivariat analyse av ønsker og funderinger om å slutte i Forsvaret.....	110
	Vedlegg 3: Spørreskjema.....	121

Tabelloversikt

Tabell 1 Holdninger til deling av arbeid ute og hjemme: Hvilken familietype er mest i overensstemmelse med din oppfatning av hvordan en familie skal være? Norsk Monitor 2019 og ansattsurveyen 2022. %.....	21
Tabell 2 Fordeling av husarbeid, 2006, 2011 og 2022. Jeg gjør mest. Militært ansatte. Prosent	24
Tabell 3 Partnernes tilknytning til arbeidslivet. Heltid og deltid etter kjønn. 2006, 2011 og 2022.	26
Tabell 4 Sammenlikning av belastninger i 2006, 2011 og 2022.....	33
Tabell 5 Andelen som pendler helt eller delvis. Militært ansatte. 2006, 2011 og 2022. %.....	49
Tabell 6 Forsvarsansattes tanker og ønsker om framtidig arbeidsplass. %.....	61
Tabell 7 Erfaringer/holdninger/kjennskap til forskjellige tiltak. Gifte/samboende der en eller begge er eller har vært deployert. %.....	76
Tabell 8 Sammenlikning av krav til partner, knyttet til fravær, for årene 2006, 2011 og 2022. Fordelt på kjønn. Gifte/samboende militært ansatte. %.....	85
Tabell 9 Krav til partnere over tid. 2006, 2011 og 2022. %.....	89
Tabell 10 Kravenes innvirkning på egen og partners karriere. Militært ansatte. 2006, 2011 og 2022. .	91
Tabell 11 Kjennskap, bruk og vurdering av forskjellige tiltak. Militært ansatte. %.....	97
Tabell 12 Sammenlikning av kjennskap til og bruk av tiltak, 2011 og 2022. % Alle militært ansatte. ..	99
Tabell 13 Relevante tiltak og erfaringer knyttet til pandemien for gifte/samboende og de som ikke er det. %.....	104
Tabell N: Uavhengige variabler – felles for alle modellene	112
Tabell O: Deskriptiv statistikk. Uavhengige variabler knyttet til familieliv hos gifte og samboende forsvarsansatte.....	116
Tabell P: Uavhengige variabler i modellene for gifte/samboende med deployeringserfaring.	119

Figuroversikt

Figur 1. Fordeling av husarbeid etter kjønn blant gifte/samboende. %.....	23
Figur 2. Fordeling av husarbeid etter kjønn i familier der begge er forsvarsansatte. %	24
Figur 3. Fordeling av barneomsorg etter kjønn blant gifte/samboende med barn. %	25
Figur 4. Belastninger totalt for gifte og samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.....	31
Figur 5. Belastninger for sivilt og militært ansatte. Andel som svarer «i stor grad» %	32
Figur 6. Belastninger knyttet til fravær blant militært ansatte som er gifte/samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.....	34
Figur 7. Belastning knyttet til fravær etter type arbeid blant gifte/samboende. Andel som svarer «i stor grad» %	35
Figur 8. Belastninger av eget arbeid etter kjønn blant militært tilsatte som er gifte/samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.....	35
Figur 9. Belastninger etter arbeidssted blant militært tilsatte som er gifte eller samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.....	36
Figur 10. Belastninger etter type jobb blant militært tilsatte som er gifte eller samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.....	37
Figur 11. Belastninger etter kjønn knyttet til partners arbeidssituasjon blant militært tilsatte som er gifte/samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.....	38
Figur 12. Belastninger etter kjønn knyttet til jobb i forskjellige familietyper. Andel som svarer «i stor grad» %	39
Figur 13. Belastninger etter kjønn knyttet til egen jobb i forskjellige familietyper. Operativt ansatte. Andel som svarer «i stor grad». %.....	40
Figur 14. Belastninger knyttet til partners jobb etter kjønn og forskjellige familietyper. Andel som svarer «i stor grad» %.....	42
Figur 15. Antall flyttinger over tid blant militært ansatte 2006, 2011 og 2022. %.....	46

Figur 16. Belastning i forhold til antall flyttinger blant militært ansatte. %. Andel som svarer «i stor grad».	46
Figur 17. Andelen som pendler blant alle ansatte. %	47
Figur 18. Andel pendlere etter kjønn. %. Alle ansatte.	48
Figur 19. Andel pendlere etter personellkategori. Alle ansatte. %	48
Figur 20. Andel pendlere etter arbeidssted. Alle ansatte. %	49
Figur 21. Belastning i forhold til pendling. Gifte/samboende militært ansatte. %	50
Figur 22. Grunner til å pendle blant oppgitte pendlere. Rangert. Andel som svarer stemmer helt eller ganske bra. %	51
Figur 23. Lange seilingsperioder og belastning for familielivet etter grad. Ansatte i Sjøforsvaret som er gifte/samboende. %	55
Figur 24. Lange seilingsperioder (egne eller partners og belastning etter kjønn. Ansatte i Sjøforsvaret som er gifte/samboende. %	55
Figur 25. Forsvarsarbeid og belastninger for samliv. Svar på utsagnet «å jobbe i Forsvaret har ikke hatt negative konsekvenser for mitt nåværende samliv.» Alle gifte/samboende. %	57
Figur 26. Arbeidssituasjonen som tema for uenighet og konflikt. Alle gifte/samboende. %	58
Figur 27. Arbeidssituasjon som grunn til tidligere samlivsbrudd. Militært ansatte med tidligere samliv. %	59
Figur 28. Belastninger som medvirkende årsak til tidligere samlivsbrudd. Militært ansatte med tidligere samliv. Andel som svarer «stor belastning». %	59
Figur 29. Vanskelig kombinasjon arbeid og familieliv som årsak til vurderinger om å slutte. Gifte/samboende. %	60
Figur 30. Antallet deployeringer blant militært ansatte. %	64
Figur 31. Andelen med deployering etter alder (år). %. Militært ansatte.	64
Figur 32. Antall deployeringer etter kjønn. Militært ansatte. %	65
Figur 33. Antall deployeringer etter sivilstand. %	66
Figur 34. Deployering «gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret». Alle militært ansatte. Etter sivilstand. %	67
Figur 35. Uønsket deployering blant alle militært ansatte som har deployert. («Hvis jeg kunne velge, ville jeg ikke deployeres»). Etter sivilstand. %	67
Figur 36. Deployering og militær identitet. Tilslutning til forskjellige utsagn blant alle militært ansatte. %	69
Figur 37. Konsekvenser av deployering. Tilslutning til forskjellige utsagn blant gifte/samboende som har deployert. %	70
Figur 38. Konsekvenser av deployering for single. Tilslutning til forskjellige utsagn. %	71
Figur 39. Konsekvenser av deployering etter kjønn blant ansatte som har deployert. Tilslutning til forskjellige utsagn (andelen helt enige). %	72
Figur 40. Vurderinger av egen deployering etter type par. Militært ansatte. %	73
Figur 41. Problemer knyttet til partners deployering. Par der begge er ansatt i Forsvaret. %	74
Figur 42. Positive og negative erfaringer knyttet til partners deployering blant ansatte der begge arbeider i Forsvaret. %	75
Figur 43. Krav til partnere etter type arbeid. Alle ansatte. Andel som har svart «stemmer helt». %	81
Figur 44. Krav til partnere. Militært ansatte.	82
Figur 45. Krav til partnere etter type stilling. Militært ansatte. Andel som har svart «stemmer helt». %	83
Figur 46. Krav til partnere etter kjønn. Militært ansatte. Andel som har svart «stemmer helt». %	83
Figur 47. Krav til partnere etter kjønn i familier der begge er forsvarsansatte. Andel som har svart «stemmer helt». %	84
Figur 48. Emosjonelle krav til partnere etter stilling. Alle ansatte som er gifte/samboende. %	86
Figur 49. Emosjonelle krav til partnere etter arbeidssted. Alle ansatte som er gifte/samboende. %	86
Figur 50. Emosjonelle krav etter type arbeid. Alle ansatte som er gifte/samboende. %	87
Figur 51. Emosjonelle krav etter type krav og etter kjønn. Alle ansatte som er gifte/samboende. %	87

Figur 52. Krav til partner om å utsette eller begrense egen jobb eller karriere. Etter kjønn og partype. »	90
Figur 53. Forsvarets opplevde fleksibilitet. Holdning til utsagnet «Forsvaret har strukket seg langt for å legge til rette for meg og min familie». Alle gifte og samboende. %.....	95
Figur 54. Holdninger til utsagnet «Forsvarets familiepolitikk er godt tilpasset familier der begge arbeider i Forsvaret». Alle par der begge er ansatt i Forsvaret.....	96
Figur 55. Familiens erfaring med mer hjemmekontor. Gifte/samboende. %.....	105
Figur 56. Familiens erfaring med lengre deployeringsperioder. Gifte/samboende. %.....	105
Figur 57. Familiens erfaringer med mindre fravær fra hjemmet. Gifte/samboende. %.....	106
Figur 58. Familiens erfaringer med mer fravær fra hjemmet. Gifte/samboende. %.....	106
Figur 59. Familie og venners forhold til mer hjemmekontor blant de som ikke er gifte eller samboende. %.....	107
Figur 60. Familie og venners forhold til lengre deployeringsperioder blant de som ikke er gift eller samboende. %.....	107
Figur 61. Familie og venners forhold til mindre fravær fra hjemmet blant de som ikke er gift eller samboende. %.....	108
Figur 62. Familie og venners forhold til mer fravær fra hjemmet blant de som ikke er gifte eller samboende. %.....	108
Figur 63: Sluttefundering om tre år. Alle ansatte i Forsvaret.....	114
Figur 64: Slutteønske tre år fram i tid. Alle ansatte i Forsvaret.....	115
Figur 65: Slutteønske om tre år. Alderskurve. Alle ansatte i Forsvaret.....	116
Figur 66: Sluttefundering om tre år. Gifte og samboende ansatte.....	117
Figur 67: Slutteønske om tre år. Gifte og samboende forsvarsansatte.....	117
Figur 68: Sluttefundering om tre år. Ansatte med deployeringserfaring.....	118
Figur 69: Slutteønske om ett og tre år. Ansatte med deployeringserfaring.....	118
Figur 70: Sluttefundering om tre år. Gifte og samboende forsvarsansatte med deployeringserfaring	119
Figur 71: Slutteønske om tre år. Gifte og samboende forsvarsansatte med deployeringserfaring.....	120

Sammendrag

Dette er tredje gang AFI kartlegger og analyserer situasjonen blant forsvarsansatte og deres partnere med hensyn til hvordan de kombinerer arbeid og samliv. De forrige to rundene var i 2006 og 2011. Helt siden slutten av 1990-tallet har Forsvaret erkjent at dette er et problemfelt. Mange oppfatter det som vanskelig å forene moderne samliv med et yrkesliv i Forsvaret. Vi finner også i år mye frustrasjon både hos ansatte og ikke minst partnere. Rapporten søker å kartlegge hvor det er skoen trykker og for hvem. Hva er årsaken(e)? Hvilke tiltak mangler? Hvordan fungerer de tiltakene man har?

Disse spørsmålene søker vi å belyse på forskjellige vis. Vi innleder med å se på hvordan ansatte i Forsvaret oppfatter spørsmål knyttet til kjønnslikestilling, dernest hvordan de faktisk deler arbeid ute og hjemme. Vi ser videre på belastningene som arbeidet i Forsvaret påfører dem, og de krav de opplever stilles til deres partnere og dels deres eventuelle barn. Til slutt ser vi på forskjellige tiltak som er gjort for å avbøte situasjonen.

Metode

Kjernen i vår tilnærming er en spørreundersøkelse (survey) som har gått til så nær som alle forsvarsansatte. En egen survey har gått til partnere til forsvarsansatte, men den kan ikke gjøre krav på representativitet. Til sist har vi to kvalitative tilfang av empiri: én serie på ti med intervjuer av personer med særlig kompetanse på feltet, både ved å inneha overordnede posisjoner i Forsvaret, og/eller ved at de selv lever liv som forsvarsansatte i parforhold og med barn. Vi har også et tilfang av åpne svar på spørsmål i de to surveyene, der respondentene har vist stor iver etter å gi oss et omfattende innblikk i deres situasjon i relasjon til Forsvaret og samliv.

Samlet er dette en multimetodisk tilnærming der de forskjellige tilnærmingene forsterker, supplerer og til dels korrigerer hverandre. Det er gjennomført en multivariat analyse som en del av kvalitetssikringen, men også som et selvstendig bidrag.

Likestilling – holdninger og handlinger

Forsvarsansattes holdninger til likestilling avviker i liten grad fra det vi vet om holdninger blant nordmenn flest. Det har vi funnet ved å stille dem spørsmål om likestilling som har inngått i landsrepresentative spørreundersøkelser. I den grad de forsvarsansatte avviker, er det i form av mer positive holdninger til lik deling av arbeid ute og hjemme enn vi ser i befolkningen for øvrig.

Selv om situasjonen har endret seg merkbart de siste tiårene, er det fortsatt slik at menn arbeider mest utenfor hjemmet og kvinner gjør mest med hensyn til husarbeid og omsorg for barn. Slik er også situasjonen blant de forsvarsansatte, og det *kan* se ut som spriket mellom holdninger og handlinger er større her enn i resten av befolkningen. Mange forsvarsansatte menn uttrykker frustrasjon over hvordan Forsvarets krav til lange arbeidsdager, pendling o.l. gjør at de må overlate veldig mye av ansvaret til partner. Yrkesdeltakelsen til partnerne er sannsynligvis omtrent som hos sammenliknbare grupper i befolkningen ellers.

Holdningene til likestilling i Forsvaret synes altså ikke som noen viktig forklaring på problemene med å balansere arbeid og familieliv, det er ikke der «hunden ligger begravet». Hvis handlingene er mer tradisjonelle, kan dette til en viss grad skyldes belastningene og kravene fra jobben.

Belastningene

Ansatte i Forsvaret som er gift eller samboende er blitt spurt om å rangere hvilke belastninger de er utsatt for. De belastningene som hyppigst opptrer i «stor grad» er knyttet til den forsvarsansattes arbeid, og i langt mindre grad til partnerens arbeid. Det som særlig tynger dem er her i rangert rekkefølge:

- Den forsvarsansatte er mye borte fra hjemmet
- Langsiktig uforutsigbarhet knyttet til den ansattes arbeid
- Lange arbeidsdager for den forsvarsansatte
- Partnere er mye alene med ansvar for barn
- Den ansattes pendling

Det er altså forskjellige former for fravær og at partneren (oftest en kvinne) blir alene på hjemmefronten som tynger mest. Den ansattes utenlandsoppdrag (deployering) og stadige skifte av bosted omtales i vesentlig mindre grad som belastende. Det samme gjelder mindre deltagelse i hus- og omsorgsarbeid for den forsvarsansatte.

De militært ansatte opplever langt flere og høyere belastninger knyttet til fravær enn de sivile. Belastningene oppfattes som høyest i Hæren og Sjøforsvaret og dernest Luftforsvaret, mens de er lavere i Heimevernet og hos dem som er ansatt i fellesfunksjoner. De operativt ansatte rapporterer størst belastninger her. Det samme gjelder mannlige militært ansatte i forhold til kvinnelige militært ansatte. Dette knyttes blant annet til at kvinnelige ansatte ser ut til å være mindre borte fra familien.

Lange seilingsperioder er en stor belastning for ansatte i Sjøforsvaret

Uforutsigbarhet

Uforutsigbarhet – både på kort og lang sikt – er et nøkkelbegrep når man skal forstå de belastningene som særlig de militært ansatte opplever. Fra vår kvalitative empiri ser vi at dette for eksempel innebærer problemer med å vite hvor og med hva man jobber noen måneder fram i tid, eller at man aldri kan være sikker på om man kan hente i barnehagen eller møte i det bryllupet man er invitert til.

Par der begge er ansatte i Forsvaret

Denne gruppen er igjen spesiell i det den ofte opplever problemene med logistikk og belastninger på grunn av uforutsigbarhet «dobbel opp». I det kvalitative materialet fortelles det om strategier knyttet til å «sette det å få barn på vent», «sette en av karrierene på vent» eller se seg om etter en jobb utenfor Forsvaret, for minst en av partnerne. I denne sammenhengen er det verdt å merke seg at to av tre kvinnelige militært ansatte som lever i parforhold, er samboende eller gift med en annen forsvarsansatt.

I forbindelse med temaet belastninger, ser vi spesielt på tre fenomener som særlig er forbundet med livet som militært ansatt: flytting, pendling og deployering.

Flytting

Mange militært ansatte går et karriereløp der man skifter arbeidsplass og oppgaver om lag hvert tredje år. Tidligere medførte dette i høyere grad enn nå at eventuell familie flyttet med. Omfanget

av flytting har gått noe ned siden våre tidligere undersøkelser. Den ofte dårlige boligstandarden som Forsvaret tilbyr og moderne krav til familieliv er to av årsakene. Et moderne familieliv innebærer at begge parter skal være et sted der de har forutsetning for å få en tilfredsstillende jobb, og at barn skal slippe å skifte venner, skole og barnehage hvert tredje år. Her er belastningen blitt noe redusert for familie og partner siden de forrige undersøkelsene, noe som kan skyldes noe mer utstrakt pendling.

Pendling

Pendling er den «moderne» løsningen. Så mange som nær en av fire av alle forsvarsansatte pendler helt eller delvis, og forekomsten er særlig høy blant menn og militært ansatte i Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Blant militært ansatte som er gift/samboende og som pendler, oppleves dette som en «stor grad» av belastning hos godt over halvparten av de berørte.

Pendling har på mange måter to motstridende sider: På den ene siden er det attraktivt å få anledning til å få et betydelig antall frie hjemreiser i året, samtidig som familien slipper å flytte. På den andre siden er påkjenningene store over tid, med betydelige omkostninger og med mange krav om å «sukre pillen», for eksempel ved hyppigere bruk av hjemmekontor. Her legges belastningen i større grad på den forsvarsansatte alene, enn når hele familien må være med på flyttelasset gang på gang. Temaet gir mange kvalitative svar med høy temperatur.

Arbeidets konsekvenser for samlivet

Litt over halvparten av de gifte og samboende mener at arbeidet i Forsvaret har negative konsekvenser for samlivet. En lignende andel vurderer stadig sin tilknytning til Forsvaret på grunn av arbeidssituasjonen. Forhold knyttet til jobben var en viktig medvirkende årsak til tidligere samlivsbrudd for mange av dem som har erfart dette.

Deployering

Utenlandsoppdrag har økt i omfang blant de gifte og samboende militært ansatte i vårt utvalg, og en del menn og noen kvinner har mange deployeringer bak seg. At en av foreldrene reiser utenlands er ofte en stor belastning for familie/barn, men en vesentlig mer forutsigbar ordning enn et generelt mer uforutsigbart arbeidsliv i Forsvaret ellers. Her er det gjort en rekke avbøtende tiltak, og deployeringen er tross alt en nokså sjelden hendelse for de fleste. Dessuten er utenlandsoppdrag attraktivt blant de fleste forsvarsansatte, særlig blant de som er partnere med en annen forsvarsansatt. Her må vi ta forbehold om at vi ikke har svar fra de som har falt ut av Forsvaret på grunn av negative hendelser under internasjonale operasjoner. Uønsket deployering er svært upopulært, og denne hendelsen fører ofte til planer om å slutte i Forsvaret.

Kunnskapen om tiltak i forbindelse med deployering er variabel og noen ganger relativt lav. Hvor fornøyde man er med tiltakene som finnes er det gjennomgående vanskelig å si noe sikkert om.

Krav

Belastningene ved forsvarsansattes arbeidsform medfører ofte en del krav som stilles til den ansattes partner. Vi har stilt de ansatte spørsmål om følgende krav:

- Hun/han må kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem
- Hun/han må kunne klare seg alene
- Hun/han må gi meg følelsesmessig støtte og oppmuntring

- Hun/han må ha en positiv innstilling til Forsvaret
- Hun/han må utsette eller begrense egen jobb eller karriere

Det er partnerne til de militært ansatte som det blir stilt flest krav til, og særlig partnerne til de mannlige militært ansatte. At partner kan klare seg alene og at vedkommende har en positiv innstilling til Forsvaret, synes viktigst og fremkommer hyppigst. Dernest kommer det å ta ansvaret for barn og hjem. Behovet for følelsesmessig støtte og oppmuntring er mindre. Behovet er størst hos kvinnelige ansatte, selv om reduksjonen i slike behov er betydelig i forhold til de foregående undersøkelsene. Hos par der begge er ansatt i Forsvaret er kravene til støtte og oppmuntring mindre, men kjønnsforskjellen består.

Et tema som kommer frem i de kvalitative svarene og intervjuene er forholdet mellom den forsvarsansattes og partnerens arbeid, med hensyn til lønn og andre betingelser. Det fortelles om at det ikke lenger er gitt at den forsvarsansattes jobb og tilhørende krav har forrang; deres partnere vil ofte ha høyere lønn og bedre betingelser (for eksempel mindre fravær fra hjemmet) i sitt arbeid.

En annen fortelling handler om store lokale forskjeller i ledelse og tilpasning av arbeid. Særlig parene der begge er forsvarsansatte opplever at noen ledere jobber fleksibelt og kreativt for at deres ansatte skal kunne opprettholde et mest mulig normalt familieliv, mens andre ledere holder stramt på etablerte normer og praksiser.

Vurderinger av familiepolitiske tiltak

Godt over halvparten av respondentene (58%) er uenige i at Forsvaret har strukket seg langt for å legge til rette for dem og familien, mens litt over 40 % mener det motsatte. Hele 24 % eller om lag fjerdeparten av utvalget mener at Forsvaret i svært liten grad legger til rette for familielivet deres. Vi vil si at dette er tall som bør tas med stort alvor, om ikke annet enn fordi de kan være et varsel om at mange ser seg om etter arbeid utenfor Forsvaret.

Tiltakene vi har spurt respondentene om er samlivskurs (PREP-kurs), lokal familiekoordinator, lokale nettverk og nettverkssamlinger, barnepassreiser, økonomisk støtte til barnepass i forbindelse med kurs/videreutdanning/turnusarbeid e.l., muligheten for hjemmekontor/fjernarbeid og Forsvarets nettsider og annet informasjonsmateriell. I hovedsak er kunnskapen om slike familiepolitiske tiltak lav, og lavere enn i 2011. Bortsett fra Prep-kurs er det under 10 % som har brukt tiltaket.

Oppsummerende innspill

Det som ser ut til å frustrere de berørte aller mest er mangelen på forutsigbarhet, planlegging av karriere, og arbeidsgivers manglende villighet til å hjelpe par der begge er ansatt i Forsvaret med å løse deres kompliserte logistikk. Dette er antagelig problemer på systemnivå som krever god ledelse og bedre kommunikasjon, og mer oppmerksomhet rundt den enkelte familiens situasjon. Noen familietiltak er populære og effektive, men det som virkelig savnes er problemrettet skreddersøm. Er dette i tråd med Forsvarets tradisjoner og tenkning rundt personell og ledelse? Det finnes åpenbart gode lokale løsninger, men tidvis er dette avhengig av «skyggeregnskap» og basert på velvilje og improvisasjon.

Må Forsvaret forholde seg i større grad til at det militære er en ordinær arbeidsplass med krav om forutsigbarhet, konkurransedyktige betingelser, og gode løsninger for å kombinere arbeid og familieliv?

Vår multivariate analyse (vedlegg 2) viser at de som er særlig tilbøyelige til å vurdere å slutte i Forsvaret i løpet av de nærmeste årene er: forvaltningsoffiserer og tekniske offiserer, de som har deployert tre ganger, de som har deployert mot eget ønske, de som er partner med en annen forsvarsansatt, de som har en partner som ønsker at de skal slutte og de som opplever dårlig tilrettelegging fra Forsvaret. Fravær av pendling reduserer sjansen for å ønske å slutte.

1 Bakgrunn

1.1 Militæret – kall, livsstil eller bare en jobb?

I militærsosiologien trekkes det ofte opp et skille mellom å se på militæret som en institusjon (en *institutional model*) eller som en arbeidsplass (*occupational model*) (Mæland 2006). Ifølge Mæland (ibid) gir de ansatte innenfor den institusjonelle modellen til en viss grad opp sine individuelle behov og krav. Her finnes elementer av kall, og man underlegger seg et plikt- og tjenesteperspektiv. Man blir psykologisk og livsstilsmessig en del av institusjonen; den legger beslag på deg og livet ditt. Begreper som ære, lojalitet, tjenestevillighet og offervilje er knyttet til en slik tenkning.

Innenfor en arbeidsplassmodell har arbeidet derimot blitt et yrke på linje med andre yrker. Her vil man sammenlikne kompetanse og lønn på tvers av skillet mellom sivilt og militært arbeidsliv. Lønn og muligheter til utdanning og andre goder blir viktige for rekruttering. Variasjoner over «Hva får jeg igjen for alt jeg må ofre i form av manglende familieliv og samvær med barn» er noe vi ofte hører fra våre kvalitative kilder, og utsagnet synes klart knyttet til at man ser seg som innenfor en arbeidsplassmodell.

Alle militære organisasjoner har elementer av begge deler, men forholdet har endret seg over tid, i retning av mer arbeidsplassstenkning. Dette gjelder også det norske Forsvaret. På den ene siden er Forsvaret en del av det regulerte arbeidslivet med lover, regler og forskrifter, i tillegg til et omfattende avtaleverk. På den andre siden har vi noen jobber der det i enkelte situasjoner finnes få begrensninger på hva som kan kreves av den enkelte.

Selv om arbeidsplassmodellen har blitt mer fremtredende over tid, er det fremdeles mye som henger sammen med den institusjonelle modellen. Forsvarets kjerneoppgave er i siste instans å forsvare statens grenser, og det å trekke fram at alt man gjør bør styrke den operative evnen er en annen måte å si det samme på.

Likestilling i familien og kvinnenens inntog på arbeidsmarkedet har bidratt til at den institusjonelle modellen er blitt svekket. Mennenes økte deltakelse i familieliv gjør det vanskelig for dem å helt dedikere seg til Forsvaret. For å bruke et begrep om grådige institusjoner (Coser 1974), kan man si at for menn har familiens «grådighet» økt. Tidligere var det Forsvaret som var mer alene om «grådigheten».

Forsvaret må håndtere kravene som følger av begge modellene. Uten å ivareta viktige sider som følger av den institusjonelle modellen, kan Forsvaret ikke oppfylle de oppgavene det har, og legges ikke forholdene tilstrekkelig til rette for at viktige sivile sider ved de militæres liv kan ivaretas, vil mange ansatte slutte.

1.2 Forsvarets familiepolitikk – bakgrunn

På grunn av økt likestilling i samfunnet, med høyere grad av yrkesdeltakelse blant kvinner, og med menns inntog i familien som konsekvens, har Forsvaret rettet økt oppmerksomhet mot familien helt siden slutten av 1990-tallet. Flere undersøkelser hadde vist at hensyn til familien var en viktig grunn til å slutte i Forsvaret og det ble nedsatt et utvalg, Bjønnes II-utvalget (1997). Konklusjonen ble at Forsvaret manglede en helhetlig personalpolitikk og utvalget anbefalte at en slik ble utarbeidet. Det ble satt i gang familiepolitiske tiltak i alle forsvarsgrenene, og i 2006 kom Familiedirektivet, som handlet om organisering og tiltak for ivaretagelse av familier i Forsvarets militære organisasjon (Familiedirektivet 2006). I 2009 kom en revidert versjon der også de sivilt

ansatte var inkludert (Familedirektivet 2009). Hovedprinsippet i familiepolitikken er at ansatte skal kunne kombinere en karriere i Forsvaret med et godt familieliv. Om virkeområdet sies det at:

«...tjenestelige forhold (skal) i minst mulig grad medføre(r) ekstra belastninger for den forsvarsansatte med familie. Kravene i direktivet skal vektlegges ved planlegging og gjennomføring av personelldisponeringer, samt deltakelse på øvelser og deployering i innland/utland».
(Familedirektivet 2009 1.2 Virkeområde. S 3).

Kravene operasjonaliseres videre og det står blant annet at «Personelldisponeringer, øvelser, operasjoner og annen aktivitet skal planlegges slik at familien gis størst mulig forutsigbarhet» (Familedirektivet 2009 punkt 2.5 annet avsnitt s 4).

Samtidig er det slik at i siste instans er formålet med personalpolitikken å øke Forsvarets operative evne. Å få rekruttert de man ønsker og videreutvikle og beholde dem, er her sentralt. Hvis mange antar at det er vanskelig å kombinere en karriere i Forsvaret med et tilfredsstillende familieliv, vil dette ha konsekvenser for rekruttering. Opplevs det som vanskelig å kombinere arbeid i Forsvaret med et tilfredsstillende familieliv, kan dette også føre til at mange slutter. Det kan videre påvirke arbeidets kvalitet og den ansattes helse.

Det har lenge vært en politisk målsetting å øke andelen kvinner i Forsvaret, og selv om antallet militært ansatte kvinner fremdeles er svært lavt, finnes det nå kvinner på så godt som alle nivåer. Dette setter nye krav til familiepolitikken. Rundt 2/3 av de militært ansatte kvinnene er gift eller samboende med en person som også er ansatt i Forsvaret, og disse parene nevnes særskilt i familedirektivet (punkt 2.5). Hvis det er barn i forholdet kan forsvarsarbeidet skape særegne problemer, og i denne undersøkelsen ser vi på denne gruppen spesielt.

Rent faktisk forvaltes personellet i Forsvaret gjennom den såkalte disponeringsordningen. Den innebærer at det er Forsvarets behov på kort og lang sikt som skal legges til grunn for hvor man får en stilling. Samtidig skal det etterstrebtes frivillighet (Forsvarets personellhåndbok 2016). I tillegg legger Forsvaret opp til at det skal være rotasjon i de militære stillingene hvert 3–5 år. Fram til man har nådd en viss grad, eller blitt 38 år, er man underlagt et beordringssystem. Deretter går man over på et søknadssystem. Beordringssystemet innebærer mye skifte av arbeidsplass, og i mange tilfeller innebærer det også flytting eller pendling i en livsfase da mange etablerer familie.

Det ligger et åpenbart spenningsfelt mellom hensynet til familien og disponeringsordningen/beordringssystemet. Vi mener likevel at en av grunnene til at det er vanskelig å få gjennomført en arbeidsplanlegging der hensyn til familie skal gjennomsyre personelldisponering, er at Forsvaret tradisjonelt er en «mannsbastion» – en mannsdominert organisasjon. Da tenker vi ikke bare på at det relativt sett fremdeles er svært få kvinner i militære stillinger¹, men for oss ser det ut som tradisjonell tenkning omkring kjønn, familie og arbeid fremdeles er utbredt. Dette gjør at familie i praksis svært ofte kan bli nedprioritert i møte med andre behov.

1.3 Tidligere undersøkelser og denne

Denne undersøkelsen er den tredje surveyen om forholdet mellom arbeid og familie i Forsvaret. På grunnlag av en forundersøkelse gjort av Modum Bads samlivssenter (2005) fikk

¹ I 2021 var det 33 % kvinner i sivile stillinger og 15 % i militære stillinger. Blant offiserene er det 11 % kvinner, blant spesialistene er det 17 % (Fra Årsmelding 2021 – redegjørelse for likestilling)

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i oppdrag fra Forsvaret å gjøre en kvantitativ undersøkelse om forhold mellom arbeid og familie i Forsvaret. Den er rapportert i Heen & Halrynjo 2006. I 2011 ble AFI bedt om å gjøre en ny undersøkelse etter mønster av den forrige (Heen 2011). I begge disse undersøkelsene ble det, i tillegg til elektroniske skjemaer til de militært tilsatte, sendt papirskjema direkte til ektefeller/samboere av de ansatte, og det var derved mulig å sammenholde hva partnerne svarte med hva de tilsatte rapporterte. Den tredje undersøkelsen, det vil si den som er rapportert her, ble satt i gang i 2021. På grunn av strengere krav til bruk av Forsvarets registre fikk vi denne gang ikke mulighet til å sende skjemaer direkte til partnerne, men måtte be de ansatte om å videresende en lenke til partnerundersøkelsen. I tillegg var det lagt ut en lenke til undersøkelsen blant annet på Forsvarets nettsider, men antallet svar som kom via disse var svært lavt. I motsetning til tidligere satt vi derfor ikke igjen med to datasett vi kunne sammenlikne. En annen forskjell er at i denne siste undersøkelsen er også de sivile inkludert, noe de ikke var tidligere.

Formålet med undersøkelsen er, som tidligere, å beskrive og tallfeste hvordan de forsvarsansatte opplever noen sider ved forholdet mellom arbeid og familieliv. Vi spør om hvilke sider ved arbeidet i Forsvaret som oppleves som mest problematiske i relasjon til familien. Noen nye problemstillinger er inkludert i denne undersøkelsen. Det gjelder spesielt evaluering av ettårsprogrammet for veteraner, og erfaringer med Forsvarets tiltak under pandemien.

1.4 Om rapporten

Rapporten er spekket med tall, figurer og tabeller. For å lette lesningen har vi derfor en punktvis oppsummering etter hvert kapittel. I tillegg har vi innledningsvis en relativt fylldig oppsummering av hele rapporten der vi trekker fram hovedfunn. Kapitlene er tenkt å kunne leses relativt uavhengig av hverandre. Dette medfører enkelte gjentakelser.

Først har vi et metodekapittel, deretter følger et kapittel vi har kalt «Likestilling». Det handler om holdninger og praksis med hensyn til arbeid ute og hjemme. Deretter går vi over til å presentere belastninger på familien. Dette gjøres i to kapitler; belastninger og deployering.

I belastningskapitlet tar vi blant annet opp flytting, pendling, lange seilingsperioder, uforutsigbarhet og fraværspromblematikk. Hovedparten av kapitlet tar for seg belastninger knyttet til eget arbeid, men vi har også et mindre avsnitt om belastninger knyttet til partners arbeid. Vi sammenlikner familier avhengig av om bare en av partnerne eller begge arbeider i Forsvaret. Til slutt i kapitlet ser vi på konsekvensene for samlivet og for ønsker om å slutte.

Kapittel 5, deployering, tar for seg omfanget av deployering og hvilke erfaringer de ansatte har med slike utenlandsoperasjoner. Vi presenterer også en vurdering av tiltak (ettårsprogrammet) for veteraner.

Kapittel 6 presenterer hvilke krav som stilles til partnere til militært ansatte. Dette handler mye om krav til selvstendighet, både praktisk og emosjonelt, men også om den ansattes behov for støtte.

Kapittel 7 handler om familiepolitikken i Forsvaret og vurdering av tiltak som er satt i gang.

Det siste kapitlet inneholder noen oppsummerende tanker og refleksjoner, samt forslag til tiltak.

Rapporten har også flere vedlegg:

1. Data om Forsvarets pandemihåndtering (vedlegg 1),

2. Multivariat analyse av vurderinger om å slutte i Forsvaret (vedlegg 2)
3. Spørreskjemaer til utvalgene (vedlegg 3 og 4).

2 Metode

Kryssende hensyn skulle ivaretas gjennom datainnsamlingen. Undersøkelsen skulle lages etter mønster av de tidligere undersøkelsene slik at det skulle være mulig å sammenlikne over tid. Samtidig skulle nye problemstillinger ivaretas. Lav svarprosent er et økende problem i surveyundersøkelser, og skjemaet burde derfor ikke være for langt. Den konkrete framgangsmåten er beskrevet nedenfor.

2.1 Spørreskjemaene

Et forslag til spørreskjema ble først utarbeidet på grunnlag av de skjemaene som ble brukt i de to foregående undersøkelsene. Som tidligere ble skjemaet utarbeidet i programmet Questback. Utkastet ble videre diskutert i arbeidsgruppa. Både nye og gamle problemstillinger ble dermed ivaretatt. Av gamle kan vi nevne flytting, fravær inkludert pendling, uforutsigbarhet og deployering. Av nye var blant annet en vurdering av det såkalte ettårsprogrammet for veteraner. Undersøkelsen ble sendt ut helt på tampen av en pandemi, og noen spørsmål knyttet til Forsvarets håndtering av denne ble inkludert.

2.1.1 Utvalg

Det er to store forskjeller mellom utvalgene i denne undersøkelsen og de tidligere. For det første er også sivilt ansatte inkludert nå, mens det ikke var tilfellet tidligere. Denne gangen fikk så godt som alle ansatte tilsendt skjema, mens det tidligere ble sendt til et representativt utvalg av de militært ansatte.

I de tidligere undersøkelsene ble det sendt ut et papirbasert spørreskjema til et representativt utvalg ektefeller/samboere. Denne gang har vi, på grunn av regelverket, ikke fått mulighet til å sende ut skjemaer direkte til partnere, og var i stedet nødt til å bruke en slags selvrekruttering. Vi har få svar fra dette utvalget, og på grunn av at det er selvrekruttert, kan vi ikke si noe om representativiteten. Surveyen gir like fullt verdifulle bidrag særlig gjennom de åpne svarene.

I tillegg til at ansattskjemaet ble utprøvd på forskerne selv, ble det testet på medlemmene av arbeidsgruppa og enkelte andre som hadde interesse for og kunnskap om tematikken. Partnerskjemaet ble testet på ansatte ved Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS). Tilbakemeldingene ble innarbeidet i skjemaene.

Skjemaet var laget slik at man bare fikk spørsmål som var relevante, ut fra svar på tidligere spørsmål². Responstiden varierte derfor stort, avhengig av hvor mange spørsmål som var relevante. Vi hadde også flere åpne spørsmål som innbød til kommentarer. Hadde man mye på hjertet her, ville selvfølgelig svartiden gå opp. Undersøkelsene ble sendt ut 7. april 2022 og det ble purret to ganger. Den ble lukket for besvarelser 18 mai.

I de tidligere undersøkelsene ble skjemaene sendt direkte fra oss forskere til de ansattes e-postadresser. På grunn av sikkerhetshensyn ble skjemaene denne gang sendt fra Forsvarets personell og vernepliktssenter (FPVS) gjennom digi-post.

Partnere ble forsøkt rekruttert ved at de ansatte fikk tilsendt en lenke som ga deres eventuelle partner adgang til partnerundersøkelsen. I tillegg la oppdragsgiver ut den samme lenken på

² For eksempel fikk man bare spørsmål om erfaringer med deployering dersom man hadde oppgitt at man hadde deployert.

relevante nettsider. Vi spurte partnerne som svarte hvordan de hadde fått adgang til undersøkelsen, og 80 % opplyste at de hadde fått en lenke fra sin partner^{3, 4}.

2.1.2 Svarprosent⁵

Undersøkelsen ble sendt til 15 644 respondenter. 4 665 av dem svarte. Det gir en svarprosent på 29,8. Svarprosent for de ansatte er lavere enn den i 2010-surveyen (35), men fallende svarprosent er trenden generelt i forskning og utredning. SSB gjengir i sin årlige virksomhetsrapport den gjennomsnittlige svarprosenten for sine frivillige undersøkelser⁶. Deres svarprosent ligger generelt langt over surveyer av vår karakter, men også her opplever man en klart synkende tendens: Fra 2010 til 2020 sank den gjennomsnittlige svarprosenten med 11 prosentpoeng.

Det er variasjoner i svarprosent mellom offiserer, spesialister og sivilt ansatte. Undersøkelsen i 2010 gikk bare til de militært ansatte og for tilsvarende grupper var svarprosenten i år 30,3.

Partnersurveyen fikk 731 svar, men 16 % av disse tilhører antagelig ikke målgruppen og ble ekskludert. I denne undersøkelsen gir det ikke mening å snakke om svarprosent og frafall i og med at den er selvrekutterende, og fordi vi ikke kjenner «universet» av alle partnere til ansatte i Forsvaret.

2.1.3 Frafall i forskjellige kategorier – og mulige forklaringer

Offiserer er overrepresenterte med en svarprosent på 36,7 mot knapt 26 % hos militære spesialister og sivile. Dette kan skyldes at spørsmål som omhandler pendling og deployering vil være spesielt aktuelle for dem å svare på, og klart mindre aktuelle for de sivile.

Kvinner er også overrepresenterte, men i mindre grad. Deres svarprosent er på 32,6 mot en svarprosent blant menn på 29,1. Det er ikke uvanlig at menn i mindre grad ønsker å svare på spørsmål knyttet til familie og likestilling. Forskjellen mellom kjønnene i denne typen undersøkelser er ofte høyere enn den vi ser her, noe som kan være en av flere indikatorer på at menn i Forsvaret er opptatt av familiespørsmål.

Det er lav svarfrekvens blant dem som er under 26 år gamle. Dette er heller ikke uvanlig i surveyer generelt, og her er det også nærliggende å anta et større frafall blant unge fordi de ennå ikke har funnet en varig partner eller fått barn. Ellers er det ikke de store variasjonene mellom aldersgruppene.

Forsvaret har ikke et fullstendig register over hvem som lever i parforhold, og det er derfor vanskelig å fastslå svarprosenten for henholdsvis forsvarsansatte som lever i samliv og de som ikke gjør det. Våre anslag tyder imidlertid på at de som lever i parforhold antagelig har en

³ Spørsmålet var «Hvordan fikk du tilgang til denne spørreundersøkelsen?» og svaralternativene var: «Fikk lenken via min partner» og «Fant lenken via andre fora»

⁴ I og med at en del forsvarsansatte er gift/samboende med andre forsvarsansatte, kan man si at det også finnes partnere her, men i denne undersøkelsen vil de inngå i ansatteutvalget, ikke i det utvalget som har fått partnerskjemaet.

⁵ Det er tre typer ansatte i Forsvaret: offiserer og spesialister er militært ansatt og i tillegg har vi en tredje kategori som er sivilt ansatt.

⁶ Se for eksempel SSB årsrapport 2021 tabell 2.1. Hovedtall. https://www.ssb.no/omssb/ssbs-virksomhet/planer-og-meldinger/statistisk-sentralbyras-arsrapport/arsrapport-2020/_/attachment/inline/4a6db523-8cbe-4613-8cf4-d249037e3a74:ee13ba580f30bd38b89b2d86687592e884f7eb0a/PM2021-04_%C3%85rsrapport%202020%20SSB_WEB%20.pdf

svarprosent på over 40, mens de som er single ligger noe under 20 %. Denne forskjellen er også sannsynlig gitt undersøkelsens hovedinnretning mot de som lever i samliv.

2.1.4 Partielle frafall

Det er noen spørsmål mange har unnlatt å svare på. Blant offiserer har bare 60,8 % oppgitt grad, mens blant spesialister har kun 54,8 % oppgitt grad.

Vi tror en god del er bevisste unnlatelser for ikke å risikere såkalt bakveisidentifikasjon, det vil si at man ved å sammenholde flere bakgrunnsopplysninger kan identifisere enkeltpersoner. Vi vil i den sammenheng understreke at det kun er forskerne som har tilgang til datamaterialet, og i all rapportering vil anonymitet være ivaretatt.

2.1.5 Åpne spørsmål som kilde

Vi hadde flere åpne spørsmål med invitasjon til utdyping og kommentarer. Respondenten kunne både kommentere på det temaet de nettopp hadde svart på, og det var åpnet for mer generelle kommentarer til slutt. I alt var det seks slike åpne spørsmål i hver av surveyene.

Svært mange har benyttet anledningen, og noen har skrevet mye. Samlet har vi fått over 200 sider med innspill i undersøkelsen rettet mot ansatte, og totalt innebærer dette over 2000 kommentarer. Noen steder er det også gitt mer eller mindre konkrete forslag til tiltak for å avbøte uheldige situasjoner. I undersøkelsen rettet mot partnere har vi fått 50 sider med til sammen godt over 500 kommentarer. En så stor mengde kommentarer harmonerer godt med at dette har preg av å være et selvrekrutterende utvalg; det er i større grad de som har mye å si som har klikket på lenken for å svare på skjemaet.

Omfanget av innspill gjør at vi som forskere føler oss forpliktet til å bringe mye av informasjonen videre, og i rapporten vil vi ha egne avsnitt der vi trekker fram en del av de temaene som har kommet fram.

2.2 Kvalitative intervjuer

Vi ønsket å ha kvalitative intervjuer med par der den ene eller begge var ansatte i Forsvaret, samt med nøkkelinformanter. For å unngå gjenkjennelse har vi beskrevet informantene som «eksperter», «ansatte» og «partnere».

Blant ekspertene er det både sivilt og militært ansatte. Ekspertene sitter i toppleder/overordnet stilling med oversikt over store grupper av ansatte. Ekspertene er i alderen 45 til 70 år og har vært ansatt i Forsvaret siden førstegangstjenesten. Det vil si at de har lang erfaring fra ulike stillinger som ledere på flere nivåer i organisasjonen. Som toppledere har de tilgang til informasjon om mange av de utfordringene som Forsvaret har i dag.

Den andre gruppen er yngre og består av ansatte i alderen 30 til 40 år. Dette er par hvor den ene eller begge er ansatt i Forsvaret. I disse parene har vi intervjuet den ene eller begge partnerne. De fleste parene har truffet hverandre i løpet av førstegangstjenesten, noen har pendlet i mange år, andre har i lange perioder vært ute på internasjonale oppdrag. Alle informantene har familie og barn, noen har stiftet familie for andre gang.

Til sammen har vi 10 kvalitative intervjuer som er foretatt ansikt til ansikt på ulike steder i Norge. Alle samtalene er (med ett unntak) gjort lydopptak av og transskribert. Intervjuenes lengde har variert fra én til to og en halv time.

2.2.1 Rekrutteringens utfordringer

Rekrutteringen til disse 10 intervjuene har av flere grunner vært tidkrevende. Vi fikk en liste fra Forsvaret med aktuelle informanter og startet med å kontakte de ansatte på epost. De første som svarte spurte om muligheten til å foreta intervjuet digitalt. Mange års erfaring fra kvalitativ forskning har vist oss at det har stor betydning for resultatet med direkte kommunikasjon. Intervjuer ansikt til ansikt skaper et bedre grunnlag for å forstå den andre. Kvaliteten på intervjuene blir bedre. I tillegg er vi som forskere er underlagt strenge etiske krav om hvordan et kvalitativt intervju skal gjennomføres (NSD).

En utfordring i starten var at svært få ansatte responderte på e-post med informasjon om tid og sted for intervjuet. Etter den dårlige responsen ble det sendt flere henvendelser på SMS, men det var noen runder med telefonen som til slutt ga resultater. Alt i alt tok rekrutteringen mye tid.

En annen utfordring var at da kontakten endelig var etablert og avtale om tid og sted var på plass, var det intervjuer som måtte utsettes opptil flere ganger. Noen måtte stille på viktige møter på kort varsel, andre var på øvelse eller ute på oppdrag, noen måtte avlyse på grunn av sykdom eller av familiære grunner.

2.3 Behandling av det statistiske materialet.

Materialet er analysert ved hjelp av statistikkpakken SPSS, og mesteparten av presentasjonen skjer gjennom krysstabeller.

I tillegg ble det gjort noen multivariate analyser, spesielt i forhold til respondentenes tanker om å slutte i Forsvaret. Disse analysene er inntatt i sin helhet i vedlegg 2 bakerst i rapporten. Resultatene er trukket inn underveis og i avslutningen av selve rapporten.

3 Likestilling – holdninger og praksis.

I dette kapitlet skal vi se på holdninger til likestilling på den ene siden og arbeidsdelingen i hjemmet på den annen. Vi skal også se på omfanget av partnernes yrkesarbeid.

Kapitlet er organisert på følgende måte: Først vil vi sammenlikne svarene fra de forsvarsansatte med tall for samfunnet i stort – der vi har funnet slike tall. Så vil vi se om det er store forskjeller internt i Forsvaret. Her vil vi se om det er forskjell på kvinner og menn, på de militært og de sivilt ansatte, og vi vil se om familier der begge partnere er ansatt i Forsvaret skiller seg ut. I noen tilfeller vil vi også se på endringer over tid. Til slutt vil vi se på noen innspill fra de åpne svarene i surveyene og fra de kvalitative intervjuene.

3.1 Holdninger til likestilling

Undersøkelsen hadde et spørsmål om hvilken familietype som var mest i overensstemmelse med respondentens oppfatning av hvordan en familie skulle være. Svaralternativene var⁷:

- 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 hjem og barn.
- En familie der bare mannen har jobb, og det er kvinnen som tar seg av hus og barn.
- I tvil.

Ipsos Norsk Monitor er en stor spørreundersøkelse som gjennomføres annethvert år. Undersøkelsen har siden 1985 stilt dette spørsmålet til et representativt utvalg av den norske befolkningen. Både i denne og i våre tidligere undersøkelser brukte vi det samme spørsmålet slik at vi kunne sammenlikne de militært ansatte med befolkningen for øvrig.

Tabellen under viser svarene fra undersøkelsen for menn og kvinner sammenliknet med tall fra Norsk Monitor 2019⁸.

⁷ Både i denne og de tidligere undersøkelsene kom det til dels kraftig kritikk fordi det ikke fantes et svaralternativ der mannen gjorde mest, eventuelt alt husarbeidet. Vi valgte imidlertid å fortsette med den samme spørsmålsstillingen for å kunne sammenlikne direkte, både med våre tidligere undersøkelser og med tallene fra Norsk Monitor. Et fjerde svaralternativ hadde gjort dette vanskelig. Vi tolker imidlertid engasjementet dette spørsmålet vekket, som et tegn på at mange i Forsvaret er svært opptatte av likestillingsspørsmål.

⁸ 2019 er det siste året vi har tall fra MMI

Tabell 1 Holdninger til deling av arbeid ute og hjemme: Hvilken familietype er mest i overensstemmelse med din oppfatning av hvordan en familie skal være? Norsk Monitor 2019 og ansattsurveyen 2022. %.

	Norsk Monitor 2019 ⁹			Forsvaret 2022		
	Alle	Menn	Kvinner	Alle	Menn	Kvinner
Totalt	99,5	99,7	99,3	99,4	99,5	99,1
En familie der partnerne har like krevende jobber og hvor husarbeid og barnepass deles likt	81,5	78,5	84,5	84,3	82,7	90,6
En familie der kvinnen har en mindre krevende jobb enn mannen, og der hun har hovedansvar for hus og barn	11	13,6	8,4	7,3	8,5	2,5
Bare mannen har jobb	1,8	2,2	1,4	1,4	1,6	0,5
I tvil	5,2	5,4	5	6,4	6,7	5,5
N=	2353	1193	1160	4656	3699	957

Som vi ser av tabell 1 fremstår de ansatte i Forsvaret som mer likestillingsorienterte enn befolkningen for øvrig. Dette er i tråd med andre undersøkelser¹⁰ Det gjelder også om vi sammenlikner kvinner for seg og menn for seg. I begge tilfellene er kvinner litt mer likestillingsorienterte enn menn. Det er mulig forskjellen ville blitt redusert eller hadde forsvunnet hvis vi hadde kontrollert for alder og utdanning, men det har vi ikke hatt muligheten til å gjøre på tilfredsstillende vis. Vårt poeng har vært å undersøke om det var utbredt motstand mot likestilling generelt i Forsvaret, og våre tall er tydelige nok til å vise at slik er det ikke.

Likestillingsorienteringen har økt over tid. Det gjelder både befolkningen generelt og blant forsvarsansatte. I 1985 mente for eksempel 44 % av befolkningen at det beste var å dele likt mens 28 % mente at i «den ideelle familie» hadde kvinnen en mindre krevende jobb enn mannen. 19 % mente at det beste var at bare mannen jobbet. Tilsvarende tall for 2019 var, som vi

⁹ Dataene er her basert på en spesialbestilling fra Norsk Monitor 2019.

¹⁰ En survey gjennomført i 2012 stilte spørsmål knyttet til likestilling i parforhold og i yrkeslivet til et utvalg mannlige forsvarsansatte og et tilfeldig utvalg «vanlige menn» utenfor Forsvaret og i samme aldersgrupper. Man fant stor likestillingsskepsis hos de yngste i militæret (30 år og yngre), mens skepsisen til likestilling var langt mindre blant forsvarsansatte over 30 år. De er mer positive til likestilling enn andre menn på sin egen alder, og særlig positive er man til kvinnelig deltakelse i militæret (Ellingsen, Berg og Lilleaas 2014).

ser, at 82 % mente det beste var å dele likt, 11 % mente at kvinnen skulle ha en mindre krevende jobb, og bare 2 % mente at bare mannen skulle jobbe¹¹.

De forsvarsansatte er altså blitt litt mer likestillingsorienterte, og kvinnene i Forsvaret er fremdeles litt mer likestillingsorienterte enn mennene. Et annet spørsmål er om dette også betyr at de forsvarsansatte lever mer likestilte liv enn resten av befolkningen. Dette skal vi belyse i de neste avsnittene.

3.2 Faktisk fordeling av hus og omsorgsoppgaver¹²

I dette avsnittet skal vi se hva de ansatte svarer på spørsmål om arbeidsfordeling med hensyn til husarbeid og omsorg for barn.

3.2.1 Fordeling av husarbeid.

Vi spurte hvordan husarbeidet vanligvis var fordelt. Spørsmålet ble bare stilt til de som sa de var gift/samboende, og bare de som bodde sammen med barn fikk spørsmål om fordeling av arbeid med barn. Svaralternativene var følgende:

- Jeg gjør mest
- Partner gjør mest
- Partner og jeg gjør omtrent like mye

Vi spør altså ikke hvor mye den enkelte gjør i tid eller omfang, men ber bare om en vurdering av hvordan arbeidet er fordelt. I slike vurderinger er det en tendens til at man overrapporterer hvor mye man selv gjør (Kitterød 2004).

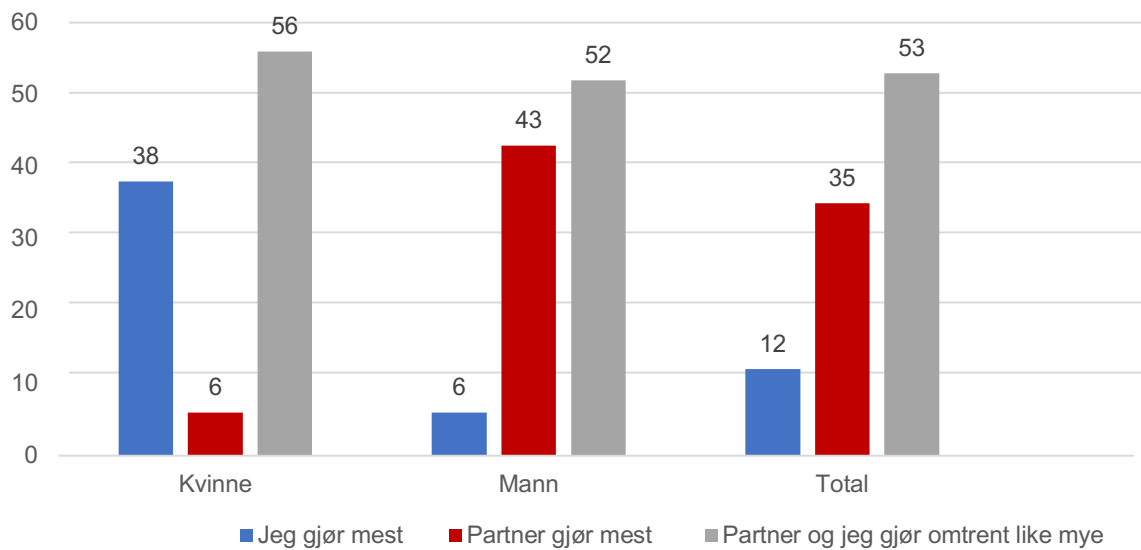
Vi starter med å se på fordelingen mellom kvinner og menn. Dette gjelder både militært og sivilt ansatte. Svarene for fordeling av husarbeid er vist i figuren under¹³:

¹¹ Dataene er her basert på en spesialbestilling fra Norsk Monitor 2019, samt fordelingen tilbake til 1985.

¹² Spørsmålet om kjønn hadde tre svaralternativer: kvinne, mann, annet/vil ikke svare. Antallet som krysset av for det tredje alternativet var så lite at vi ikke har tatt hensyn til dem i våre beregninger.

¹³ Som vi senere skal se (kap 5) rapporterer militært ansatte om mye fravær fra hjemmet. I hvilken grad dette tas hensyn til i svarene vet vi ikke. Vi bruker ordet «vanligvis» for å lede tanken hen på en situasjon der begge er til stede, men opplever man at fravær er det vanlige, vil man kanskje svare annerledes.

Figur 1. Fordeling av husarbeid etter kjønn blant gifte/samboende. %.



N kvinner = 644, N menn = 2578

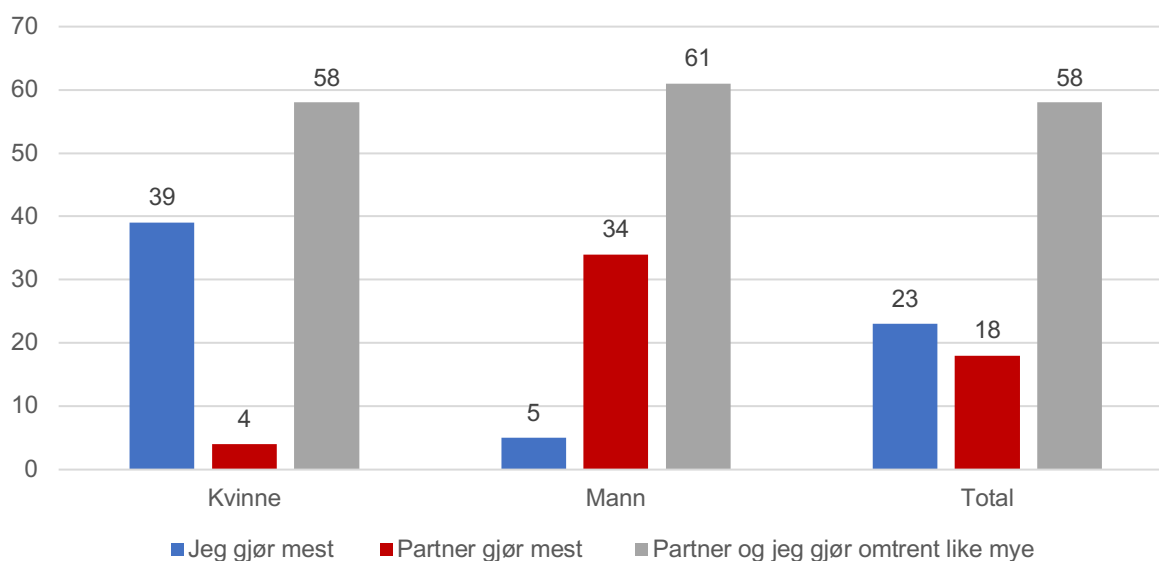
Vi ser at kvinner i mye høyere grad enn menn rapporterer at de gjør mest.; 38 % mot 6 % og tallene viser et motsatt bilde hvis vi ser på mennenes svar. Litt over halvparten av kvinnene mener de deler likt. Dette er, kanskje overraskende, noe mer enn det mennene mener, men forskjellen er ikke stor. Rundt halvparten mener de deler omtrent likt, i den andre halvparten mener de fleste at kvinnene gjør mest. Vi har ikke funnet sammenliknbare tall på samfunnsnivå fra senere tid.

Vi ønsket å undersøke om det var forskjell på de militært og de sivilt ansatte. Er det slik at militært ansatte, uavhengig av kjønn, gjør mindre husarbeid enn de sivilt ansatte eller slår dette ikke ut? Vi fant at 42 % av de sivilt ansatte kvinnene rapporterer at de gjør mest husarbeid. Så følger de kvinnelige offiserene hvorav 39 % rapporterer at de gjør mest, mens blant de kvinnelige spesialistene er det «bare» 30% som sier det samme. Blant mennene er det fra 4–8 % som rapporterer at de gjør mest. Andelen som rapporterer om likedeling, varierer mellom 50 og 62 %. For svært mange ligger altså den faktiske arbeidsdelingen langt fra det de fleste mener er ideelt (jfr. tabell 1). Forskjellene mellom sivile og militære menn og kvinner er ikke store nok til at vi vil legge vekt på dem.

I forhold til likestilling er familier der begge er forsvarsansatt spesielt interessante, ikke minst med hensyn til Forsvarets uttalte ambisjon om å være en arbeidsplass som gir like muligheter for begge kjønn.¹⁴ Fordelingen av husarbeid i disse familiene er vist i figuren under.

¹⁴ I Forsvarets personellhåndbok del A er likestilling ett av de overordnede målene: Forsvaret skal øke kvinnerepresentasjonen på lavere, midlere og høyere nivå ved å gi kvinner og menn like muligheter ut fra sin egenart og på sine egne premisser. (pkt. 6.2. Side 24.)
<https://kol.no/wp-content/uploads/2016/10/Forsvarets-personellh%C3%A5ndbok-FPH-Del-A-Forsvarets-personellpolitikk-15.-aug-2002.pdf>

Figur 2. Fordeling av husarbeid etter kjønn i familier der begge er forsvarsansatte. %



N kvinner = 299, N menn = 264, N total = 570

Også her finner vi at det er kvinnene som rapporterer at de gjør mest, noe som også bekreftes av mennene. Mennene, altså menn som bor sammen med en som også er ansatt i Forsvaret, rapporterer imidlertid om en større grad av likedeling enn blant menn i utvalget som helhet. Blant kvinnene finner vi ikke den samme forskjellen. Om dette faktisk betyr en større grad av likedeling i familiene der begge er forsvarsansatt, er vanskelig å si. Det vi kan si er at det i alle fall er langt fram til full likedeling¹⁵.

3.2.2 Endring over tid

For forsvarsfamiliene generelt er det blitt mer likedeling i forhold til husarbeid siden 2006. Dette vises i tabell 2.

Tabell 2 Fordeling av husarbeid, 2006, 2011 og 2022. Jeg gjør mest. Militært ansatte. %

	2006	2011	2022
Jeg gjør mest, kvinne	44	44	34
Jeg gjør mest, mann	2	6	6
N	<i>Menn 530</i> <i>Kvinner 273</i>	<i>Menn 767</i> <i>Kvinner 209</i>	<i>Menn 2081</i> <i>Kvinner 348</i>

¹⁵ Vi vet ikke hvor mange av disse svarene som utgjør «hele par» dvs par der begge har svart på spørreskjemaet, og vi har ingen mulighet til å koble skjemaene slik at vi kan se hva den enkelte i et par har svart.

Det er omtrent samme andel menn som rapporterer at de gjør mest i alle årene, mens kvinnene i 2022 sier at de i mindre grad gjør mest. Det tyder på at likedelingen øker, noe som også er tilfelle i samfunnet generelt. Menn gjør mer husarbeid (og barneomsorg) nå enn før.¹⁶

3.2.3 Hvordan er arbeid med omsorg for barn vanligvis fordelt?

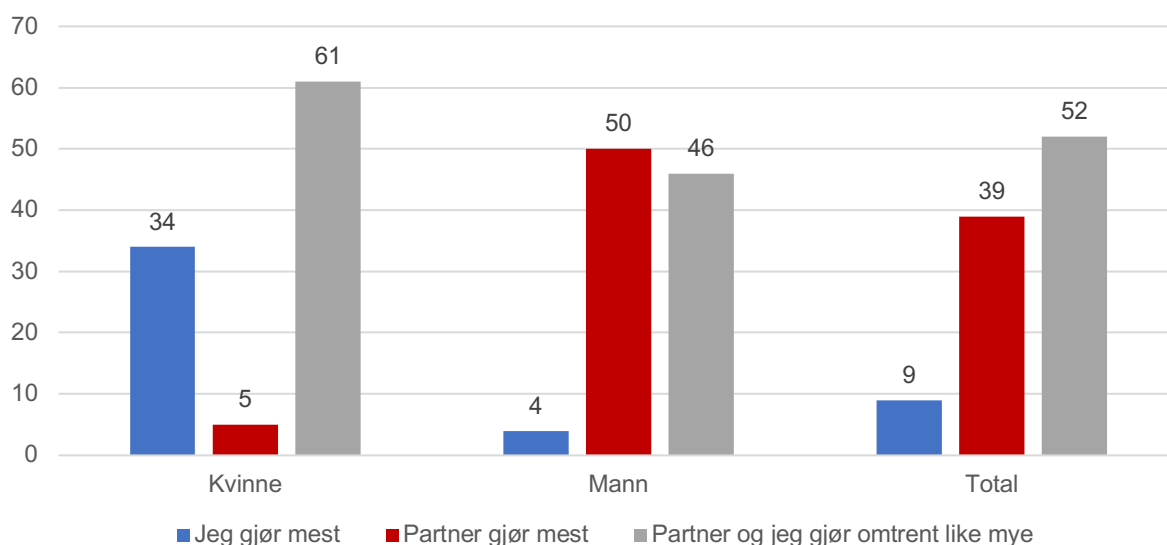
I dette avsnittet stiller vi de samme spørsmålene som tidligere: Hvordan er arbeidsdelingen blant forsvarsansatte sammenliknet med befolkningen for øvrig? Hvordan er fordelingen mellom kvinner og menn? Er det forskjell på de militært og sivilt ansatte og hvordan fordeles dette arbeidet der begge arbeider i Forsvaret?

Spørsmålet som ble stilt var: «Hvordan er arbeidsoppgaver knyttet til barneomsorg vanligvis fordelt?» Det fantes de samme tre svaralternativene som på forrige spørsmål:

- Jeg gjør mest
- Partner gjør mest
- Vi gjør omtrent like mye.

Spørsmålet ble bare stilt til personer som var gift eller samboende, og som oppga at de bodde sammen med barn hele eller deler av tiden. Figuren viser fordelingen for alle som har svart.

Figur 3. Fordeling av barneomsorg etter kjønn blant gifte/samboende med barn. %



N kvinner = 317, N menn = 1437, N alle = 1754

Vi forsøkte å finne sammenliknbare tall i samfunnet for øvrig, men det viste seg å være vanskelig. Det vi imidlertid kan si på bakgrunn av de tallene vi fant, er at det er liten grunn til å tro at de forsvarsansatte skiller seg fra andre, tilsvarende grupper på en avgjørende måte.

Vi undersøkte også om det å være militært ansatt slo ut, men forskjellene mellom de sivile og militære er svært små.

¹⁶ <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/artikler-og-publikasjoner/fedre-deltar-mer-i-husarbeid-og-omsorg>

Arbeidsdelingen når det gjelder omsorg for barn var også omtrent den samme i familier der begge var ansatt i Forsvaret, som i familier der bare en av partnerne var det.

3.3 Partners yrkesaktivitet

Spørsmålet vi startet med i dette kapitlet hadde to komponenter – fordeling av hus- og omsorgsarbeid og yrkesdeltakelse. Den første komponenten er behandlet i de to foregående avsnitt; her skal vi se på omfanget av partners yrkesdeltakelse.

Kvinnens yrkesdeltakelse og spesielt heltidsyrkesdeltakelse har stadig økt¹⁷. Dette gjelder også de kvinnelige partnerne til militært ansatte i Forsvaret. Yrkesdeltakelsen blant mannlige partnere har holdt seg noenlunde konstant. Dette går tydelig fram av tabellene under.

Tabell 3 viser endringer i partnernes arbeidsmarkedstilknytning.

Tabell 3 Partnernes tilknytning til arbeidslivet. Heltid og deltid etter kjønn. 2006, 2011 og 2022. %

	Mannlig partner	Kvinnelig partner
År 2006	(N= 131)	(N=661)
Partner arbeider heltid	89	47
Partner arbeider deltid	2	22
År 2011	(N= 159) estimert	(N= 509) estimert
Partner arbeider heltid	90	62
Partner arbeider deltid	3	20
År 2022¹⁸	(N= 349)	(N= 2081)
Ja, partner arbeider heltid	88	75
Ja, partner arbeider deltid	4	9

Vi ønsket å sammenlikne også disse tallene med befolkningstall, men det viste seg vanskelig fordi gruppene man tar utgangspunkt i i den offentlige statistikken, ikke er direkte

¹⁷ Se for eksempel <https://www.ssb.no/statbank/table/09790/tableViewLayout1/>

¹⁸ De tidligere undersøkelsene våre omfattet bare partnerne til de militært ansatte. For å kunne sammenlikne, gjelder tallene i tabellen også bare partnerne av militært tilsatte. I de forrige undersøkelsene fikk vi svar direkte fra partnerne. Da spurte vi hvilket kjønn de hadde, og da hadde vi bare to svaralternativer, mann og kvinne. Vi vet ikke hvor mange av disse som levde sammen med en av samme kjønn. I 2022 har vi ikke svar fra partnerne direkte, og vi vet heller ikke hvilket kjønn en partner har. For å kunne bruke de samme kategoriene som tidligere, har vi derfor kalt partnerne til mannlige ansatte for kvinner og partnerne til kvinnelige ansatte har vi kalt menn. Dette er muligens litt unøyaktig. Hvis antallet respondenter som lever i likekjønnede parforhold er forskjellig for kvinner og menn, vil det være en overrepresentasjon for det kjønnnet som har flest likekjønnede parforhold. Til tross for dette, mener vi at tabellen gir et godt bilde av endringene som har skjedd.

sammenliknbare med vårt utvalg. Vi vil likevel, ut fra de tallene vi har sett, anta at andelen sysselsatte partnere ikke skiller seg vesentlig fra andelen sysselsatte i sammenliknbare befolkningsgrupper.

3.4 Svar fra de åpne spørsmålene og intervjuene

Nedenfor følger innspill fra våre kvalitative kilder.

3.4.1 De åpne spørsmålene

Vi har ingen åpne spørsmål der vi direkte ber respondentene utdype sine holdninger og praksis med hensyn til likestilling, ei heller ber vi om tiltak (her får respondentene flere muligheter seinere i spørreskjemaet). Men indirekte får vi flere åpne svar som viser engasjement for likestilling.

For det første er det mange som uttrykker skepsis eller direkte mishag i forhold til vårt innledende spørsmål om hvordan man mener arbeidsoppgavene ute og hjemme ideelt sett bør fordeles. Vi har presentert denne problematikken tidligere, og søkt å redegjøre for hvorfor vi har brukt denne spørsmålsstillingen, men vil her bare ta med noen åpne svar som viser engasjement og temperatur. Den mannlige offiseren gjengitt under har svart på det åpne spørsmålet helt til slutt i spørreskjemaet, og er representativ for de mange som har irritert seg over spørsmålet fra Norsk Monitor:

På spørsmål om hva man mener er en «riktig» familie må man velge om det SKAL være likt mellom mannen og kvinnen eller om kvinnen SKAL ha mer ansvar hjemme enn mannen. Det er overaskende hvor utdatert denne formuleringer er. Hva om mannen kan være hjemme? Hva om alle tre alternativer (eller 4 med «mannen hjemme») er «riktige» familier? Hva om familiens foreldre er to kvinner eller to menn? Skjerpings!

En sivilt ansatt kvinne svarer også helt til slutt, er mer kontant i svaret, og er heller ikke fornøyd med undersøkelsen på dette punktet: «Heteronormativt spørsmål om familieform; ikke bra».

Også flere partnere har irritert seg over de samme spørsmålene, og mange gir uttrykk for misnøye i det siste åpne spørsmålet i deres skjema.

En av partnerne har et inntrykk av hvilke normer som er rådende blant enkelte på ledernivå og ellers i Forsvaret – og som vises i vårt spørsmål:

Per i dag har jeg inntrykk av at Forsvaret er lagt best til rette for de som liker å ha seg selv og sitt i fokus, og som er glade for å slippe unna familietilværelsen. Mange av disse sitter også i lederstillinger og tror at sine kollegaer også ønsker å ha det på samme måte. Dette gjør det svært vanskelig for de som faktisk ønsker å være til stede for familien å nå igjennom med sine tanker og ønsker.

Vi ser i ettertid at spørsmålet hadde en utilsiktet effekt: Ved at det ga så mye engasjement fikk vi ytterligere bekreftet at holdningene til likestilling blant forsvarsansatte neppe er mer «umoderne» enn det vi finner i resten av samfunnet, kanskje snarere motsatt.

For det andre får vi mange steder åpne svar som viser at Forsvarets krav gjør likestilt arbeidsdeling vanskelig, og dermed kan være med på å forklare den avstanden mellom liv og lære som de kvantitative funnene tydeliggjør. Disse svarene vil presenteres under de enkelte kapitlene som viser belastninger og krav i Forsvaret. Svarene vil noen steder også tydeliggjøre at en skjev arbeidsdeling som rammer partner og/eller barn har hatt negative konsekvenser, som igjen har ført til et ønske om endret og mer likestillingsorientert og/eller familieorientert atferd.

3.4.2 Fra de kvalitative intervjuene

Flere av disse intervjuene er med forsvarsansatte kvinner som har en partner som også er ansatt i Forsvaret. Sitatet nedenfor gir et eksempel på hvordan den kvinnelige ansattes reisevirksomhet ser ut til å gi økt likestilling i det hjemlige arbeidet:

Jeg har lest et par saker som har vært oppe i media som noen kaller for det tredje skiftet, at kvinner tar dette tredje skiftet. Jeg kjenner ikke på det i vår husholdning. Jeg kjenner ikke på at alt ansvaret tillegges meg, og det tror jeg handler om mange ting for så vidt, men jeg tror at fordi jeg har en jobb som gjør at jeg er mye borte så kan det ikke være bare jeg som holder i det. Hadde jeg hatt en vanlig 8–16 jobb her så kan det godt hende at jeg hadde tatt det. Og slippe han til. Så for min del så kjenner jeg ikke på det, og om jeg skulle finne meg i en situasjon der han ikke gjør noe og jeg kjenner på at i kveld er det fullt av pakking, vasking og styring, da ber jeg jo om hjelp slik at vi er to om det i stedet.

I den kvalitative studien var et av spørsmålene som ble stilt: «Hva mener du om Forsvarets kvinnepolitikk/likestillingspolitikk». Ingen av svarene vi fikk gir inntrykk av at informantene er likestillingsmotstandere. De ansatte er svært positive til kvinner i Forsvaret, men det erkjennes også at det vil kreve både bedre tilrettelegging og endring av karrieremuligheter for å få flere kvinner inn i lederstillinger. Forsvaret er en organisasjon som er bygget opp på likhet gjennom krav til rekruttering, uniformering etc., mens flere kvinner og større mangfold vil kreve at man tenker mer i retning av ulikhet. De grunnleggende strukturene knyttet til rekruttering og karriereforløp må løses opp, ifølge informantene som har lang fartstid og oversikt i feltet.

Det første som ofte nevnes når likestilling blir nevnt er kvotering, og som vi vet fra andre undersøkelser er det et upopulært tiltak blant både kvinner og menn i Forsvaret (se for eksempel Eide, Lauritzen, Holsvik og Stokke 2014). Fysisk styrke nevnes flere ganger, spesielt i internasjonale operasjoner er det viktig at de som deltar må kunne redde sine medsoldater i en livstruende situasjon. Det er da snakk om rene operative behov. Det legges også vekt på at kvinner skaper et bedre arbeidsmiljø og bidrar til å dempe farlige situasjoner.

Kvinner velger i langt større grad enn menn å nedprioritere Forsvaret når de får barn, og det vil kreve større fleksibilitet og en langt bedre tilrettelegging for de ansatte, enn det Forsvaret har i dag. De som har meninger om likestilling har mye på hjertet, og ofte avslutter de med å knytte seksuell trakassering til likestilling – uten at vi stiller spørsmål om dette. De snakker om hvordan historiene om seksuell trakassering påvirker dem, og hvor negativt det er for Forsvaret og for Forsvarets omdømme.

En mannlig ekspert peker på hvordan tradisjonelle oppfatninger av kjønnsroller hjemme lett kan bli de rådende i Forsvarets ledelsespolitikk:

Det har vært sånn at når det sitter menn i de fleste lederstillinger, så er det den tendensen som blir fremelsket. Da får du også lederposisjonene hvis du tar de utfordringene og dermed nedprioriterer familien.

Slik blir kvinnene hengende etter. Han mener det er behov for å tenke nytt, lage nye karrieremodeller for dem som tar det første skiftet, enten det er kvinner eller menn. Her beskriver han en modell som han mener kan løse problemet:

Du må ha minst to år i stilling. Det kan ikke være midlertidig, det må være fast. Har du bare midlertidig så teller det ikke. Man ser på disse kriteriene som gjør at kvinner egentlig ikke får anledning, de får ikke uttelling, og de får ikke anledning til å komme tilbake og gjøre en karriere. Jeg mener jo at i den perioden hvor kvinner velger familie så kan man legge til rette for at de kan få lettere tilgang til jobber –

også lederjobber, få ledererfaring – i kortere tidsrom. Internt i min forsvarsgren så kunne man tenke at det er x antall stillinger eller lederstillinger, også har vi noen ledertalenter, kvinner og menn. Så kvinnene kunne fått anledning til å bytte jobber. Mye mer fleksibilitet. Også sier vi at her i den og den så har vi et knippe stillinger hvor de kan sitte som ledere i to år. De får da en erfaring og kan tikke av et nivå og en oppgaveportefølje som er kvalifiserende til å gå videre i hierarkiet.

Flere av ekspertene har forslag til tiltak:

Det jeg har tatt til orde for da som er veldig vanskelig å få gjennomslag for i Forsvaret ... Kvinner gjør jo det typisk når de har barn i familien fram til de fyller 16, og det er gjerne fra man er 25–40. Det er jo den tiden hvor veldig mange menn gjør karriere og kvinnene blir hengende etter også får de ikke uttelling fordi de tok det ansvaret på hjemmebane. Det er ikke en dyd sett med Forsvarets øyne. Det er i hvert fall tendenser. Jeg har ment at det må Forsvaret kompensere for på en måte. Hvis vi mener at vi skal ha likestilling og skal ha mangfold og flere kvinner i ledende posisjoner ... vi må gjøre det attraktivt å fortsette i Forsvaret for kvinner etter de har tatt disse valgene om å prioritere familien. Det høres som om de nedprioriterer Forsvaret, og de gjør jo de, men de tar jo ansvar for noe helt fundamentalt, familien. Da har jeg jobbet med å endre en del av de grunnleggende strukturene som vi har i Forsvaret i dag knyttet til hva som skal til for at du er kvalifisert til det neste steget på stigen.

En hovedproblemstilling i denne rapporten er hvordan Forsvaret kan redusere konflikten mellom arbeidslivets og familielivets krav. I denne sammenheng er det viktig å tenke nytt også når det gjelder karrieropolitikk for de kvinnene (og noen ganger mennene) som velger å prioritere familien i perioder. I de kvalitative intervjuene pekes det også på temaer som seksuell trakassering. For forsvarsansatte som strever med kombinasjonen av likestilling og karriere både på arbeidet og hjemme, kan faktorer som denne trakasseringen være «dråpen som får begeret til å flyte over».

3.5 Oppsummering

- Utviklingen i holdninger følger tendensen i samfunnet. Forsvarsansatte fremstår fremdeles som minst like likestillingsorienterte som befolkningen for øvrig, kvinner mer enn menn.
- Det er liten forskjell mellom de som er militært ansatt og de sivile når det gjelder holdning til likestilling.
- Kvinner rapporterer i mye høyere grad enn menn at de gjør mest hus- og omsorgsarbeid. Rundt 50–60 % av både kvinner og menn rapporterer om likedeling, noe overraskende gjør kvinner dette i noe høyere grad enn menn.
- Det er stor forskjell mellom hva de forsvarsansatte rapporterer om det de ser som den ideelle arbeidsdelingen i familien og faktiske realiteter. Familier der begge er ansatt i Forsvaret, viser det samme mønsteret.

Yrkesdeltakelsen til partnerne er sannsynligvis omtrent som hos sammenliknbare grupper.

4 Belastninger på familien

I dette kapitlet skal vi analysere en del belastninger som er knyttet til det å være en familie der en eller flere er ansatt i Forsvaret. Vi skal først rapportere hvor belastningene sies å være størst. Deretter skal vi presentere tall som viser i hvilken grad de ansattes arbeidssituasjon er tema for uenighet og konflikt. Vi skal også presentere noen spørsmål der vi undersøker i hvilken grad arbeidssituasjonen er knyttet til et ønske om å forlate Forsvaret.

Analysen vil ta for seg fem ulike områder. Disse er:

- Flytting
- Pendling
- Lange seilingsperioder
- Uforutsigbarhet
- Fraværproblematikk med særskilt fokus på manglende deltakelse i husarbeid og barneomsorg

I praksis er disse områdene knyttet sammen. Flytting kan medføre uforutsigbarhet. Pendling kan skape belastninger gjennom fraværet det medfører, og uforutsigbarhet med tanke på fravær vil øke belastningen. Vi tar opp disse temaene hver for seg for å sikre oversikt og lesbarhet.

Spørsmålene vi tar utgangspunkt i i dette kapitlet, ble bare stilt til ansatte som er gift eller samboende. Samtidig er det åpenbart at for eksempel flytting og uforutsigbarhet også kan være problematisk om man lever alene, men det kan vi ikke si noe om ut fra denne undersøkelsen.

Kapitlet er lagt opp på følgende måte: Først presenterer vi resultatene samlet. Her ser vi på likheter og forskjeller knyttet til om man er militært eller sivilt ansatt og til kjønn. Vi ser også på betydningen av arbeidssted og type arbeid. Deretter går vi litt mer i dybden på de enkelte områdene.

4.1 Presentasjon av resultatene samlet

Vi skal først presentere rapporterte belastninger ut fra om man er offiser, spesialist eller sivilt ansatt. Spørsmålsstillingen var: *I hvilken grad har følgende vært en belastning for ditt nåværende forhold?* Spørsmålet ble stilt til alle som var gift eller samboende. Belastningene som ble listet opp var:

1. Stadig skifte av bosted
2. Min pendling
3. Partners pendling
4. At jeg har lange arbeidsdager
5. At partner har lange arbeidsdager
6. At jeg har vært mye borte fra hjemmet
7. At partner har vært mye borte fra hjemmet
8. At jeg har deltatt for lite i hus- og omsorgsarbeid
9. At partner har deltatt for lite i hus og omsorgsarbeid
10. Uforutsigbarhet i det daglige
11. Uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv
12. Jeg har vært mye alene med ansvar for barn
13. Partner har vært mye alene med ansvar for barn
14. Mine og/eller partners utenlandsoppdrag

15. Min og/eller min partners lange seilingsperioder

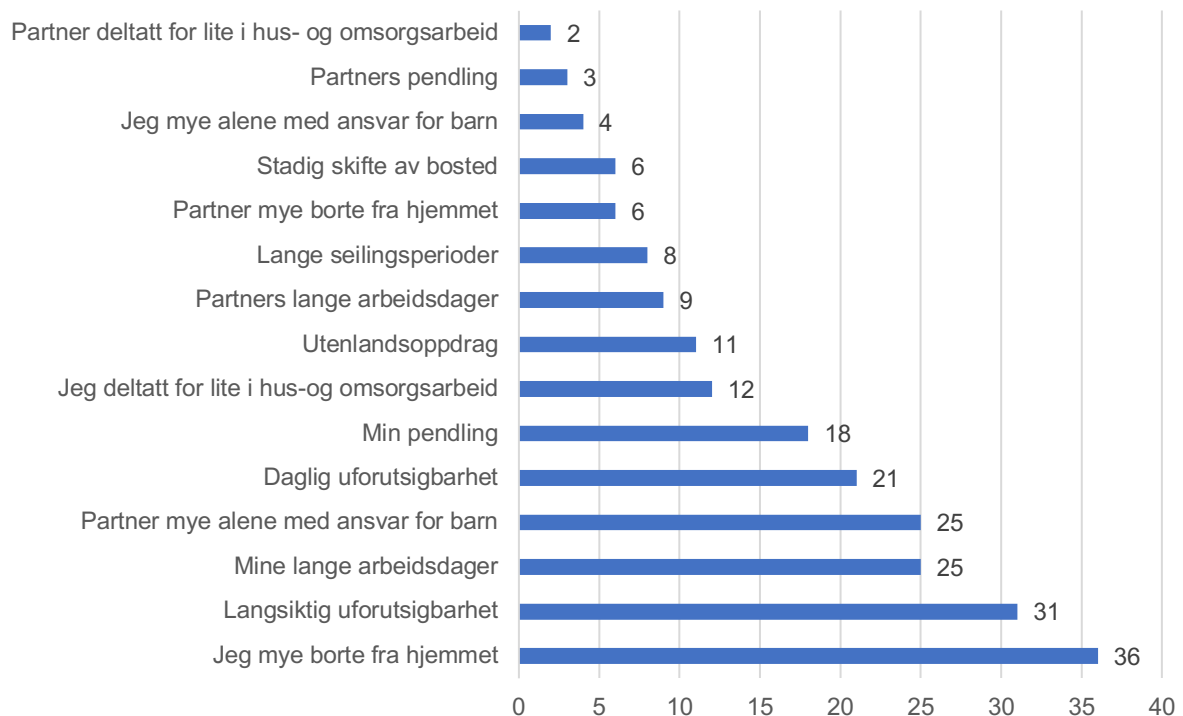
Svaralternativene på disse påstandene var:

- Ikke aktuelt
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt.

I figurene i dette kapitlet presenterer vi hovedsakelig omfanget av svarkategorien i «stor grad». Om også andre svaralternativer vises, vil dette gå klart fram av sammenhengen. Det er en tendens i spørreundersøkelser at respondentene velger svaralternativer mot midten av skalaen. Dette må man ha i mente når man vurderer svarene. Respondentene mener antagelig det de krysser av for når de svarer i sterk grad.

Figuren viser hvilke områder som oppleves som mest belastende.

Figur 4. Belastninger totalt for gifte og samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.



N = 3183 – 3199

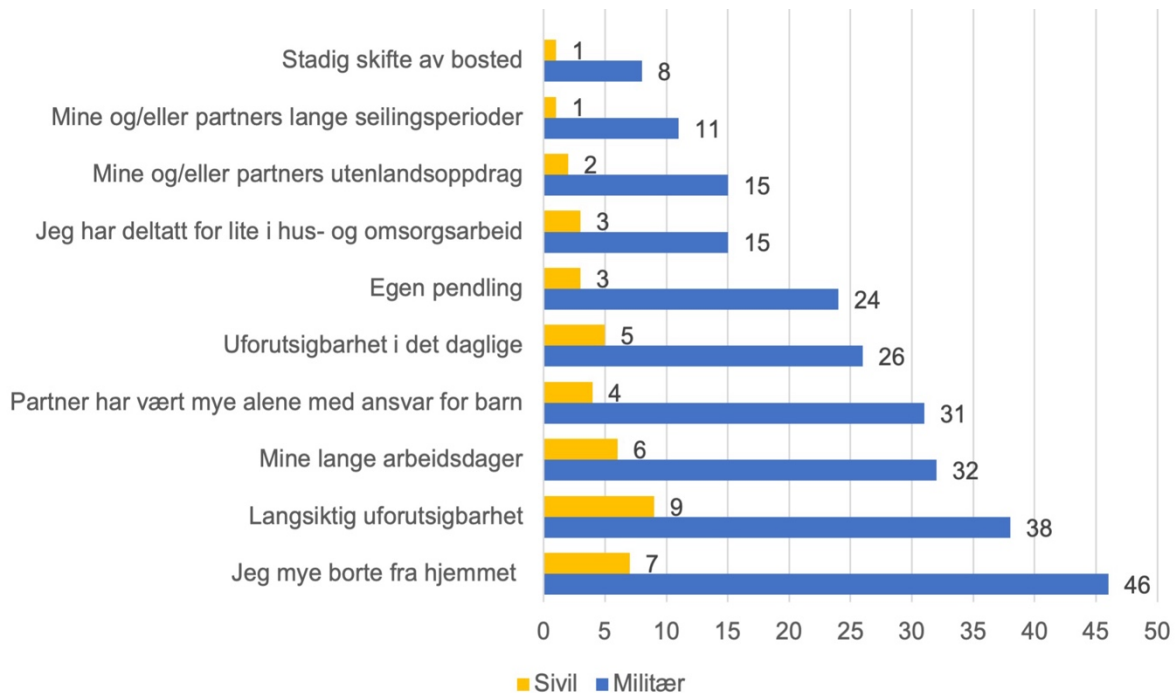
Figuren viser at partners arbeid i liten grad medfører store belastninger. Det fremstår altså som at arbeidet til den militært ansatte er mer belastende og/eller har forrang. Dette bidrar til en nyansering når det gjelder spørsmålet om likedeling i familie og arbeid. Det ser ut til at selv om andelen partnere med heltidsarbeid er høy, virker det som at kravene som stilles i vedkommendes jobb, spesielt når det gjelder nærvær og tilgjengelighet, er lavere enn for de militært ansatte.

Fokus for undersøkelsen er hvilke belastninger arbeid i Forsvaret skaper for familien. Belastninger knyttet til partners jobb er også viktig, men mer indirekte. Vi skiller derfor mellom

disse i analysene. Først ser vi på belastninger knyttet til egen jobb, deretter ser vi på belastninger knyttet til partners jobb.

Det neste spørsmålet vi stiller er om belastningene oppleves som like store av militært som sivilt ansatte. Svarene på dette finnes i figuren under.

Figur 5. Belastninger for sivilt og militært ansatte. Andel som svarer «i stor grad» %



N= 3178 – 3196

Vi ser at det er svært stor skilnad mellom de militært og de sivilt ansatte. De sivilt ansatte rapporterer i mye mindre grad om belastning enn de militært ansatte. De sivile fremstår mer som om de har en «vanlig jobb», mens dette ikke er tilfellet for de militært ansatte. De følgende analysene i dette kapitlet vil derfor ikke inkludere de sivilt ansatte.

Belastninger knyttet til hyppig skifte av bosted, lange seilingsperioder og pendling vil bli gjennomgått spesielt, og deployering har fått et eget kapittel. Vi utelater derfor disse spørsmålene nå, og blir da stående igjen med spørsmål som kan knyttes til fravær eller uforutsigbarhet. For oversiktighetens skyld behandler vi dem hver for seg. Før vi tar fatt på en mer detaljert analyse av disse enkeltspørsmålene, skal vi undersøke om det har vært noen forandring siden 2006.

4.2 Utvikling over tid¹⁹

Et spørsmål som reiser seg, er om belastningene har blitt større eller mindre over tid. Dette er vist i tabellen under:

¹⁹ Prosentandelene som fremkommer her, kan i noen tilfeller skille seg fra prosentene som står andre steder i rapporten. Dette skyldes at utvalget vi presenterer svar fra her, i størst mulig grad er gjort likt de utvalgene som tidligere har svart på spørsmålene.

Tabell 4 Sammenlikning av belastninger i 2006, 2011 og 2022.

	2006	2011	2022
Stadig skifte av bosted	7	Ca. 4	8
Pendling	17	Ca. 17	24
Befalets lange arbeidsdager	18	Ca. 17	32
Mye borte fra hjemmet	32	Ca. 35	46
Partner alene med ansvar for barn	25	Ca. 23	31
Lite deltakelse i hus- og omsorgsarbeid	11	Ca. 9	15
Daglig uforutsigbarhet	19	Ca. 21	26
Langsiktig uforutsigbarhet	31	Ca. 22	38
N	980	803	2406–2424

Sammenlikningen viser at de fleste belastningene (med et unntak for «stadig skifte av bosted») rapporteres som større nå, og særlig sett i forhold til 2006. Belastningene som er knyttet til fravær fra hjemmet har alle økt mye. Det samme gjelder uforutsigbarheten, både på kort og lang sikt.

Den type belastninger vi behandler i dette kapitlet er ikke noe man objektivt kan måle i kilo eller tonn, og vi har heller ikke målt fravær i timer og minutter. Hva som oppleves som en belastning er knyttet til den enkeltes opplevelser, og disse er igjen knyttet til forventninger og ideer om hva som er det gode eller akseptable liv. Mange kvinner har større forventninger i dag til partners deltakelse i ansvar for barn og tilstedeværelse i familien enn tidligere, og mange er innstilt på heltids yrkesarbeid i krevende jobber. Tilsvarende er store grupper av menn familieorienterte i den forstand at de ønsker å tilbringe tid med familien og delta i sine barns oppvekst.

Ut fra våre data, som handler om opplevde belastninger, kan vi ikke si om for eksempel fraværet faktisk har økt i antall dager og timer. Det vi kan si er at – uavhengig av dette – mener de ansatte at belastningene er blitt adskillig større, og det er de opplevde belastningene som vil være grunnlag for beslutninger, for eksempel om å slutte. Det er derfor de opplevde belastningene Forsvaret må ta hensyn til i sin planlegging.

4.2.1 Belastninger knyttet til fravær etter arbeidssted og type arbeid

Belastningene vi inkluderer her er:

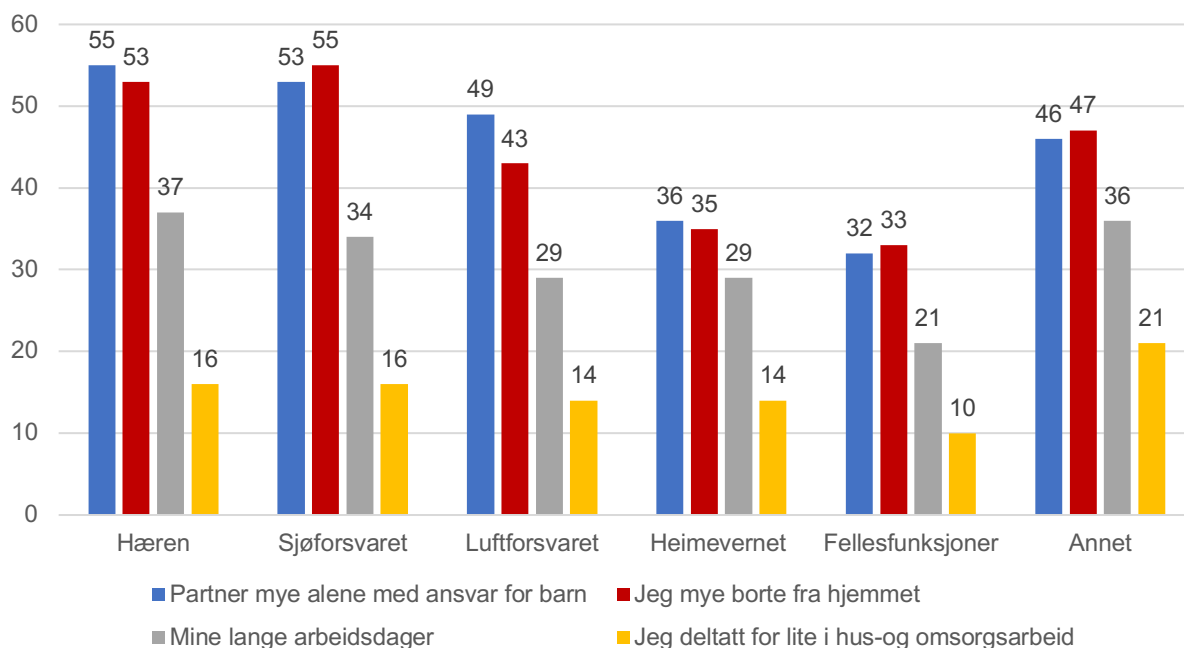
- At jeg har lange arbeidsdager
- At jeg har vært mye borte fra hjemmet
- At jeg har deltatt for lite i hus- og omsorgsarbeid
- Partner har vært mye alene med omsorg for barn

Vi skiller ikke mellom offiserer og spesialister. Selv om spesialistene ligger litt under på alle svarene, er forskjellen liten. Svaralternativet vi presenterer er at det i stor grad har vært en

belastning i respondentens nåværende forhold. Spørsmålet «partner har vært mye alene med barn» er bare stilt ansatte som bor sammen med barn, mens de andre spørsmålene er stilt alle militært ansatte.

Det er en viss forskjell i belastningene med hensyn til forsvarsgren og type arbeid. Dette er vist i de neste to figurene.

Figur 6. Belastninger knyttet til fravær blant militært ansatte som er gifte/samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.



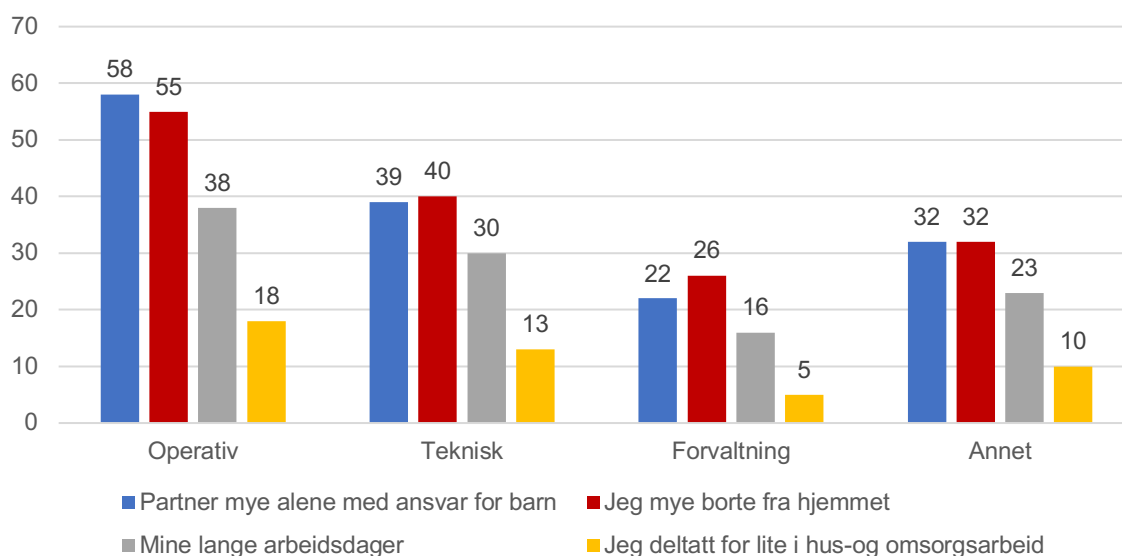
*N (totalt) = 2406-2424 N Hær: 626, Sjø: 487, Luft: 512, Heimev.: 138, Fellesf.: 478, Annet - : 171.
For spørsmålet om partner har vært alene med barn er N totalt, dvs for alle arbeidssteder 1525*

Figuren viser at for alle er de største belastningene knyttet til eget fravær fra hjemmet og at partner har vært mye alene med ansvar for barn. Å ha deltatt for lite i hjemmearbeidet ligger lavest for alle. Det er altså fraværet som sådan som blir en belastning, ikke i samme grad at den forsvarsansatte ikke deltar i arbeidet hjemme.

Vi ser videre at Heimevernet og Fellesfunksjoner ligger lavere på alle fraværsspørsmålene bortsett fra deltakelse i hus- og omsorgsarbeid.

Den neste figuren viser belastninger fordelt på type arbeid.

Figur 7. Belastning knyttet til fravær etter type arbeid blant gifte/samboende. Andel som svarer «i stor grad» %



N operativ = 1479, N forvaltning = 450, N teknisk = 195, N annet = 195. Når det gjelder N for de ulike spørsmålene, varierer disse fra 2406 til 2424 bortsett fra spørsmålet om partner har vært for mye med ansvar for barn. Her er bare presentert svarene fra de som sier de bor med barn, dvs 1525

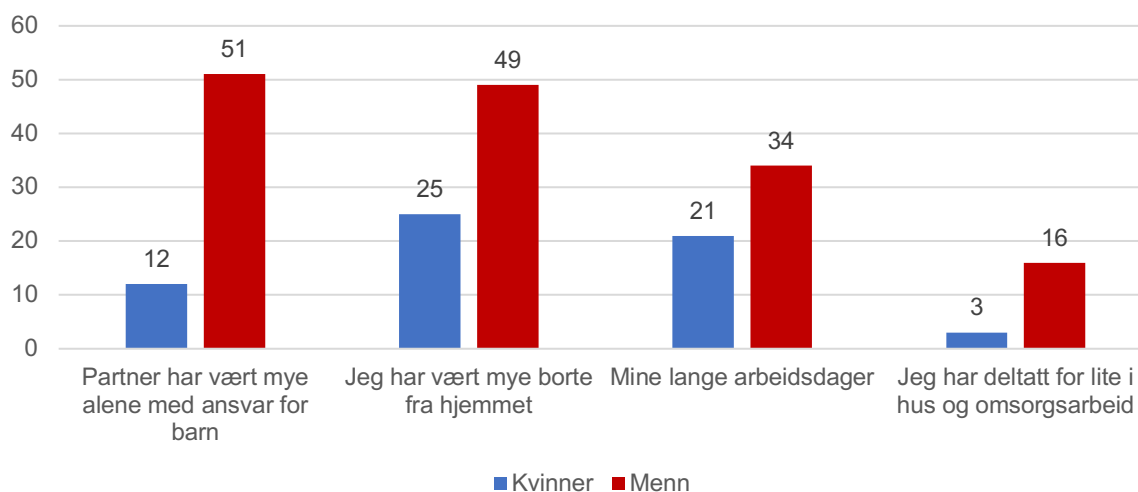
Figuren viser at belastningene er størst blant de operativt ansatte, deretter følger teknisk, så annet og til slutt kommer forvaltningsstillingene. Dette er som forventet.

Vi har også undersøkt om det er forskjeller mellom offiserer og spesialister. Vi viser ikke figuren, men fravær fra hjemmet er omtrent det samme. Offiserenes partnere er mer alene med ansvar for barn, og spesialistene rapporterer en anelse mer belastning knyttet til lange arbeidsdager og litt mindre når det gjelder deltakelse i hus og omsorgsarbeid.

4.2.2 Belastning med fravær blant kvinner og menn

Vi skal også se hvordan belastningene rapporteres av militært tilsatte menn og kvinner. Dette er vist i følgende figur:

Figur 8. Belastninger av eget arbeid etter kjønn blant militært tilsatte som er gifte/samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.



N = 2406-2424 N kvinner = 347, N menn = 2069, N partner har vært mye alene med ansvar for barn = 704

Figuren viser at kvinnene rapporterer om svært mye lavere grad av belastning enn mennene, men hvor store forskjellene er varierer. Den største forskjellen gjelder at partner har vært mye alene med ansvar for barn. 51 % av mennene mot 12 % av kvinnene rapporterer dette som en stor belastning. Også for de andre spørsmålene som er knyttet til fravær, rapporterer kvinnene om mye mindre belastninger enn mennene gjør. Det er liten grunn til å tro at kvinnenes fravær fra familien oppleves som mindre belastende enn mennenes fravær. Forskjellen er derfor sannsynligvis knyttet til at kvinnene faktisk er mindre borte fra familien.

Forskjellen er størst når det gjelder belastninger knyttet til at partner har vært mye alene med ansvaret for barn. Dette tyder på at der det er barn, forsterkes kvinnenes nærvær i familien; kvinnene er med stor sannsynlighet mindre borte når de har barn. Dette tyder på at de militært ansatte kvinnenes dagligliv er organisert annerledes enn mennenes. I hvilken grad dette er noe Forsvaret legger opp til, eller om det er noe familiene selv har valgt, vites ikke. Spørsmålet om for liten deltakelse i hus- og omsorgsarbeid, ligger som nevnt generelt ganske lavt og forskjellen er heller ikke så stor. Og som nevnt, det er fraværet som sådan som er det mest belastende, ikke at man gjør for lite hjemme.

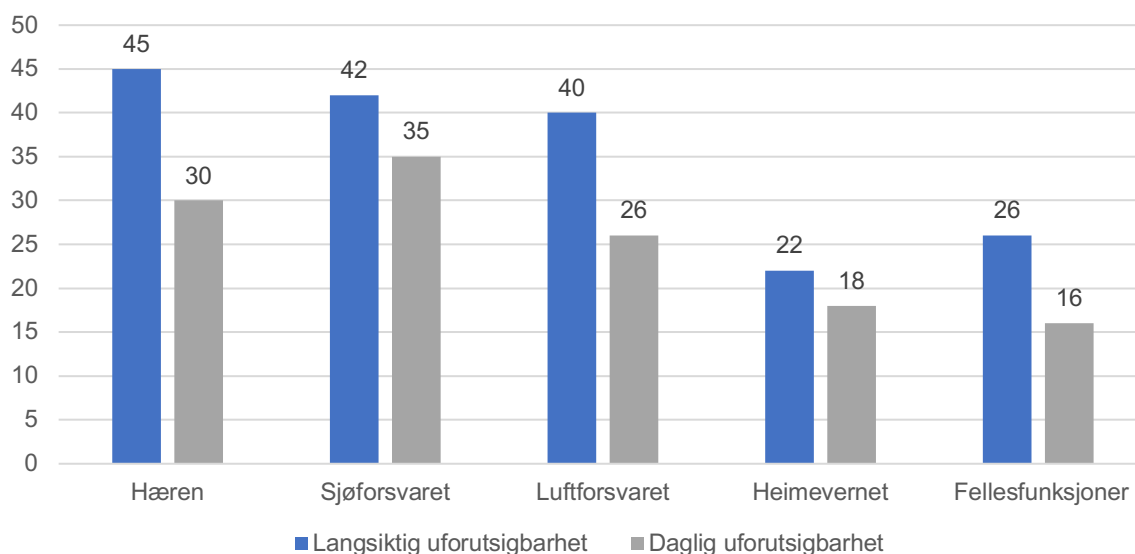
Når det gjelder usikkerhet på kort og lang sikt, er dette knyttet til organiseringen av Forsvaret som helhet, og konsekvensene rammer familien som helhet. At menn og kvinners rapportering av dette som en belastning som er noenlunde lik, peker i den retning.

4.2.3 Belastninger knyttet til uforutsigbarhet.

Vi har tidligere sett at uforutsigbarhet på kort og lang sikt oppleves som en stor belastning på familien. Det er liten forskjell på offiserer og spesialister når det gjelder dette, og her skal vi konsentrere oss om forskjeller knyttet til arbeidssted og type arbeid. Vi skal også se om kjønn har noen betydning.

Vi skal først se på hvordan arbeidssted slår ut.

Figur 9. Belastninger etter arbeidssted blant militært tilsatte som er gifte eller samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.

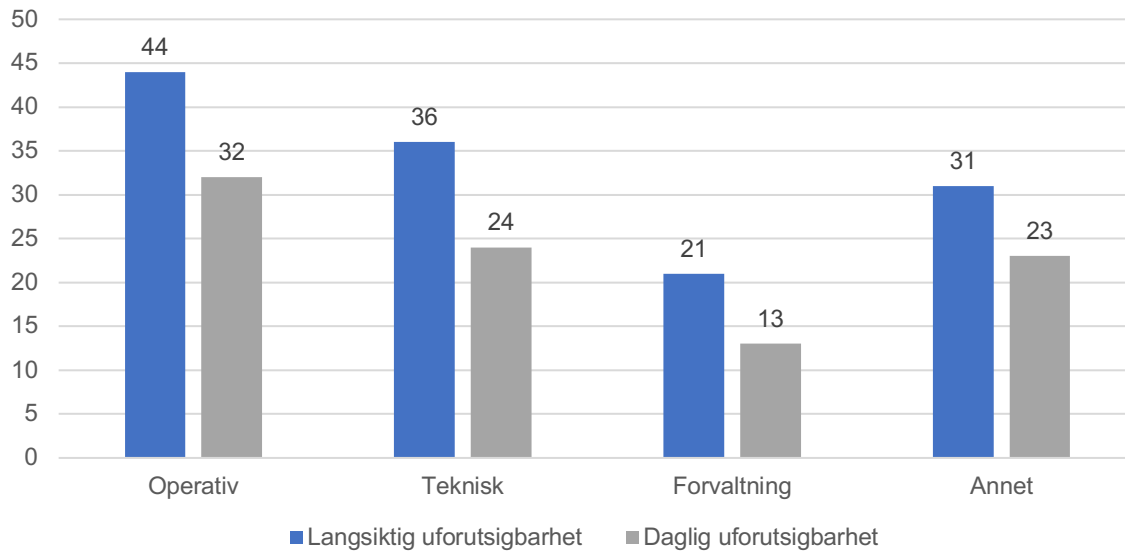


N Hær: 626, Sjø: 487, Luft: 512, Heimev.: 138, Fellesf.: 478, Annet - : 171.

Vi ser at i Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret rapporterer 40 % eller flere av respondentene at langsiktig usikkerhet er en svært stor belastning, og fra 26 til 35 % av dem mener at daglig

uforutsigbarhet er en stor belastning. Heimevernet og Fellesfunksjoner ligger lavere på begge typer uforutsigbarhet. Vi skal også se i hvilken grad dette henger sammen med type jobb. Det er vist i figuren under.

Figur 10. Belastninger etter type jobb blant militært tilsatte som er gifte eller samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.



N operativ = 1481, teknisk 281, forvaltning 453, Annet 199

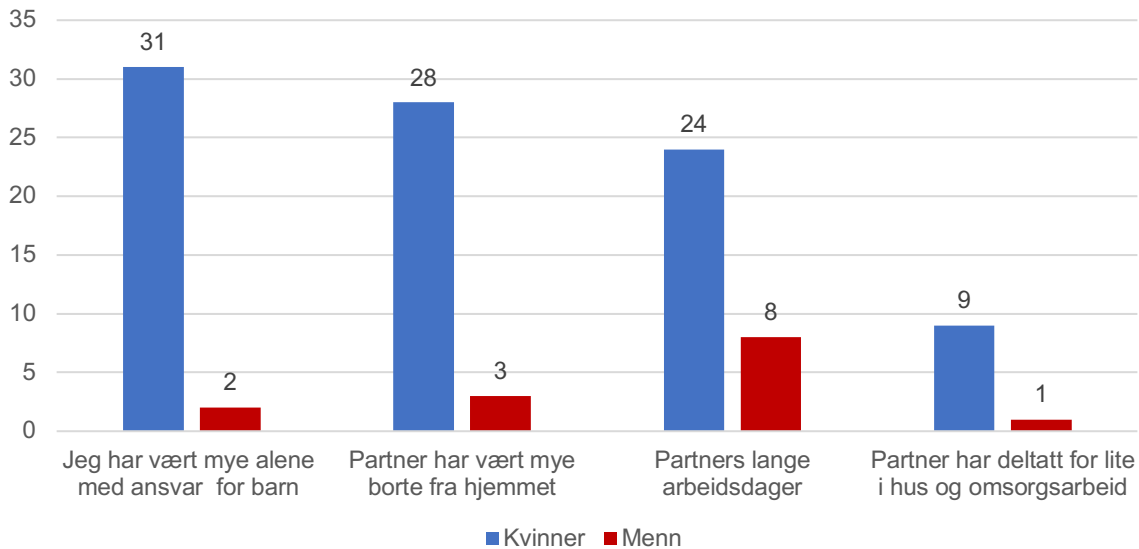
Figuren viser det vi allerede har fått vite; at den langsiktige usikkerheten oppleves som mer problematisk enn den daglige. Vi ser også at det slår sterkest ut hos de operativt ansatte, deretter kommer teknisk. Annet kommer som nummer tre og sist kommer forvaltning. Det er liten forskjell på kvinner og menn når det gjelder disse belastningene.

4.3 Belastninger knyttet til partners arbeid

Her skal vi se på hvordan belastninger direkte knyttet til partners arbeid rapporteres av militært ansatte menn og kvinner. Vi skal senere sammenlikne dette med hvordan det slår ut der begge arbeider i Forsvaret.

Vurderingen av belastningene knyttet til partners arbeid er vist i figuren under.

Figur 11. Belastninger etter kjønn knyttet til partners arbeidssituasjon blant militært tilsatte som er gifte/samboende. Andel som svarer «i stor grad» %.



$N = \text{kvinner} = 344$, $N \text{ menn} = 2085$. For spørsmålet om ansvar for barn $N \text{ menn} = 80$

Vi vet allerede at partnernes arbeid medfører mindre belastninger enn eget arbeid hvis vi ser på kvinner og menn samlet. Figuren viser at kvinnene i langt større grad enn mennene opplever at partnerens arbeid medfører belastninger. Det er altså bare for mennene at partners jobb ikke medfører særlige belastninger. For de militære kvinnene medfører partners jobb til dels store belastninger²⁰. Som vi skal se i neste avsnitt, er imidlertid mange av dem gift/samboende med en som også er i Forsvaret.

Figuren viser at partnerne til de mannlige militært ansatte har jobber som omtrent ikke medfører et belastende fravær²¹. De kvinnelige ansatte rapporterer om mye større grad av belastninger knyttet til partners arbeid. De familiemessige rammebetingelsene for mannlige og kvinnelige tilsatte ser med andre ord ut til å være svært forskjellige. Dette er en litt innviklet måte å si at forsvarskvinnenes partnere har mer krevende jobber enn mennenes partnere har, noe som med all sannsynlighet innebærer at de kvinnelige tilsatte ivaretar mer av det familiemessige arbeidet og ansvaret enn mennene gjør.

4.3.1 Sammenlikning mellom belastninger i familier der begge arbeider i Forsvaret og familier der bare en arbeider i Forsvaret²².

Hovedspørsmålet vi behandler i dette avsnittet er hvordan menn og kvinner i familier der begge er tilsatt i Forsvaret opplever belastninger knyttet til arbeidet, sammenliknet med familier der bare en av partnerne arbeider i Forsvaret. Når det gjelder noen av påstandene vi har brukt tidligere i

²⁰ Fordi det er så mange flere militære menn enn kvinner, er det førstnevntes vurderinger som kommer fram når man ser på gruppene samlet.

²¹ Selv om det ser slik ut i statistikken, har flere av de kvinnelige sivile partnerne krevende jobber med hensyn til fravær. Det kommer tydelig frem i intervjuer og kommentarer at også jobbene til partnerne til mannlige ansatte kan være belastende med hensyn på fravær og uforutsigbarhet, men dette forsvinner i de samlede tallene.

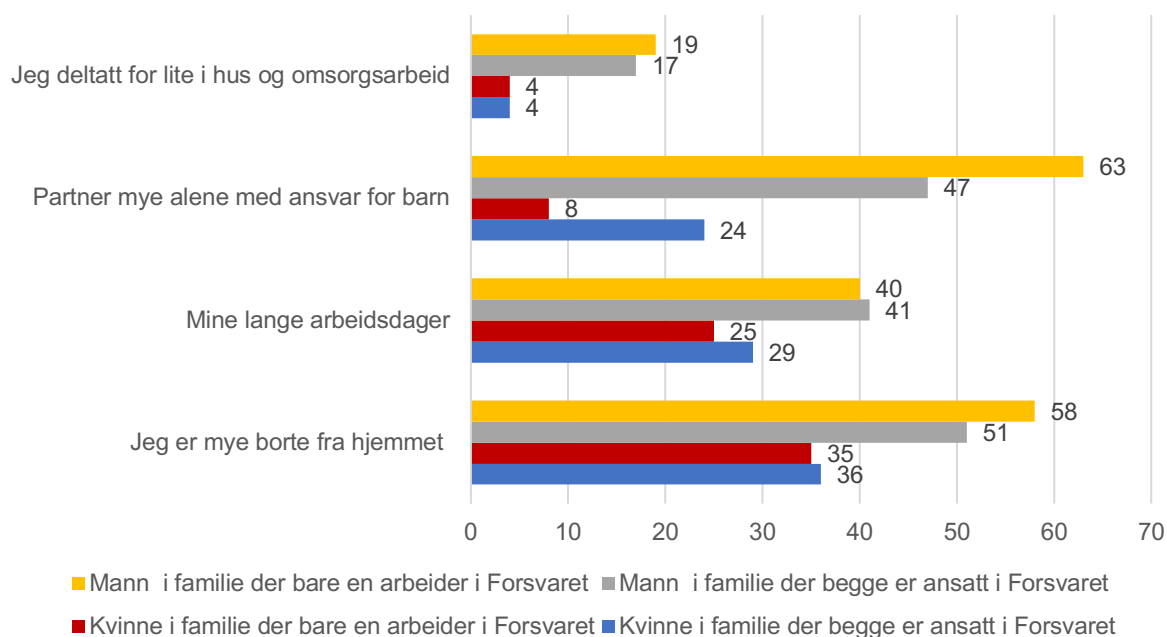
²² Om språkbruken i dette avsnittet: De fleste, men ikke alle, partnerne til mannlige tilsatte er kvinner og tilsvarende er de fleste partnerne til de kvinnelige militære menn. Når vi ser på forskjeller mellom partnerne til kvinnelige og mannlige tilsatte, ser vi derfor, i all hovedsak, på forskjeller mellom menn og kvinner. Fordi vi ønsker å ha en presis språkbruk bruker vi imidlertid uttrykket «partnerne til mannlige tilsatte» for en gruppe som i all hovedsak består av kvinner, og tilsvarende, «partnere til kvinnelige tilsatte» for en gruppe som hovedsakelig består av menn. Dette gjør teksten tyngre å lese, og man bør ha dette i mente når man leser avsnittet.

dette kapitlet, kan vi ikke si om det er egen eller partners arbeidssituasjon som slår ut hvis begge arbeider i Forsvaret. Dette gjelder spørsmålene knyttet til langsiktig og kortsiktig usikkerhet, utenlandsopphold og lange seilingsperioder. Vi har derfor utelatt disse spørsmålene i dette avsnittet.

Belastninger knyttet til eget arbeid

Vi skal først se på belastninger knyttet til eget arbeid. Det er vist i figuren under. Figuren beskriver belastninger knyttet til egen jobb, og sammenlikner menn og kvinner i familier der begge er ansatt i Forsvaret med familier der bare en av partnerne arbeider i Forsvaret.

Figur 12. Belastninger etter kjønn knyttet til jobb i forskjellige familietyper. Andel som svarer «i stor grad» %



N = kvinner i familie der begge er ansatt i Forsvaret = 219, N kvinner bare en ansatt i Forsvaret = 100, N menn der begge ansatt i Forsvaret = 240, N menn bare en ansatt i Forsvaret = 1491. I spørsmålet om ansvar for barn er det bare tatt med de som bor sammen med barn. N med barn: Kvinner begge ansatt = 118, bare en ansatt = 60, menn begge ansatt = 139, menn bare en ansatt = 1150

Figuren viser at de militære kvinnene rapporterer om mindre belastninger på familien knyttet til egen arbeidssituasjon enn mennene gjør. Forskjellen er stor: blant kvinnene som bor sammen med en annen forsvarsansatt rapporterer 23 % at eget fravær i stor grad var en belastning, mens blant menn i samme situasjon var tallet 45 %, altså nesten dobbelt så høyt. Også blant tilsatte som lever sammen med personer utenfor Forsvaret er forskjellen stor: 29 % av de militært tilsatte kvinnene sier at deres fravær fra hjemmet er en stor belastning, mens 50 % av mennene sier det samme.

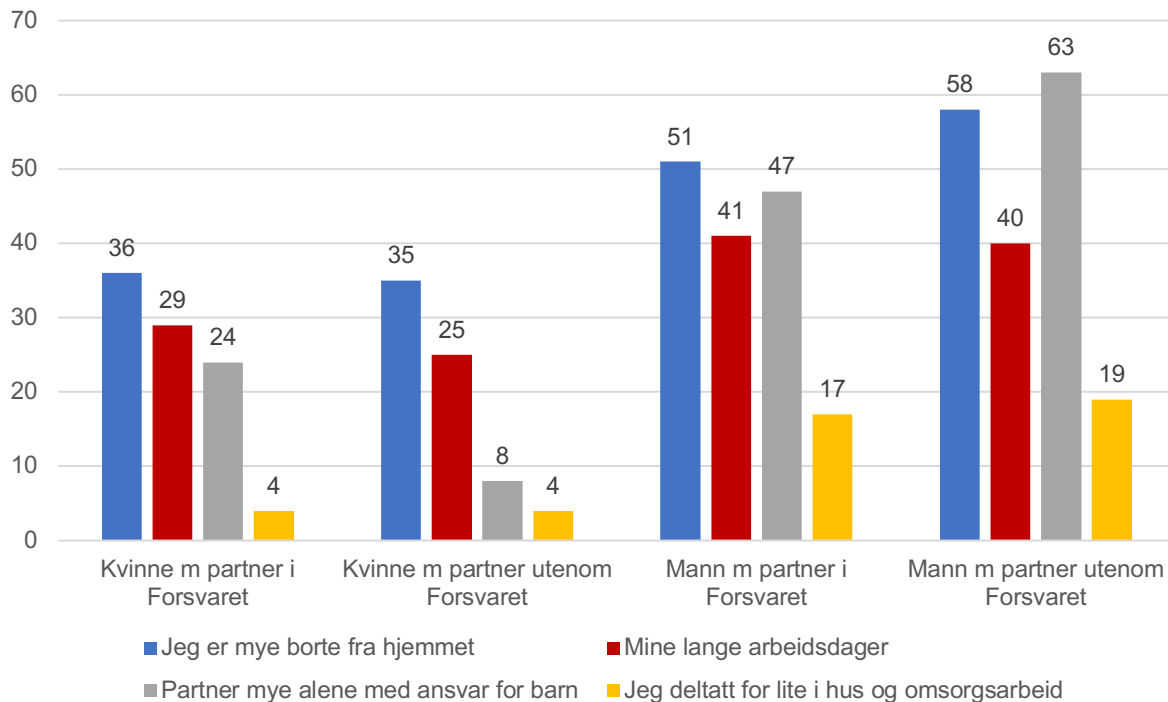
Både menn og kvinner rapporterer at belastningen på familien er noe mindre hvis de bor sammen med en annen forsvarsansatt.

Tradisjonelt har kvinner vært mer knyttet til hjem og familie enn menn, og det fremstår derfor som noe overraskende at kvinner rapporterer om mindre belastninger knyttet til eget fravær enn mennene gjør. En forklaring kan være at kvinnene faktisk er mindre borte fra hjemmet enn mennene. En alternativ forklaring kunne være at fraværet er det samme, men at kvinnenes

fravær blir opplevd som mindre belastende. Ut fra det generelle bildet av menns og kvinners arbeid ute og hjemme, setter vi størst lit til den første forklaringen og tar utgangspunkt i den i det følgende.

Et spørsmål som melder seg, er om forskjellen mellom menn og kvinner kan forklares ved at kvinnene velger seg vekk fra de operative stillingene og dermed får en arbeidssituasjon der kravene til fravær fra familien er mindre. Vi har derfor sett på hvordan spørsmålene over slår ut for operativt ansatte. Dette er vist i figur 13:

Figur 13. Belastninger etter kjønn knyttet til egen jobb i forskjellige familietyper. Operativt ansatte. Andel som svarer «i stor grad». %.



N, kvinner der begge er ansatt i Forsvaret = 103, N kvinner der partner ikke er ansatt i Forsvaret = 41, N menn der begge er ansatt i Forsvaret = 167, N menn der partner ikke er ansatt i Forsvaret = 1113. I spørsmålet om barn er bare de som bor sammen med barn inkludert. N med barn: Kvinner begge ansatt = 46, kvinner – partner ikke ansatt = 24, menn begge ansatt = 92, menn – partner ikke ansatt = 629

Som vi kunne vente, viser figuren at belastningene er større blant de operativt tilsatte enn blant de militært tilsatte totalt. Det gjelder både kvinner og menn, det gjelder uavhengig av om de lever sammen med en som er ansatt i Forsvaret, og det gjelder alle spørsmålene.

Vi finner også at forskjellen mellom kvinner og menn består. Det gjelder begge familietypene, og det gjelder alle spørsmålene. Forskjellen mellom opplevd belastning knyttet til fravær kan altså ikke forklares med at kvinnene velger bort operative stillinger.

Ut fra tallene ser det ut som de militære kvinnene prioriterer familien i høyere grad enn det mennene 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. Er det slik at man på arbeidsplassen har større forståelse for og legger mer 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 kjent fenomen også i andre organisasjoner (Halrynjo 2010).

Kvinnenes lavere fravær tyder på at det finnes muligheter for å gjøre tilpasninger slik at fravær fra familien kan begrenses. I de kvalitative intervjuene finner vi beskrivelser av lokale tilpasninger som begrenser fravær. Dette tyder på at det er en viss fleksibilitet i systemet. Ut fra tallene ser det ut til at denne i større grad utnyttes når det gjelder kvinnelige tilsatte, men etter vår mening viser det at det finnes uutnyttede muligheter for å gjøre konflikten mellom arbeid og familieliv mindre, også for menn. Vi kan heller ikke utelukke at det også på et mer overordnet eller strukturelt nivå finnes muligheter som kan bidra til mindre belastninger på familien, men dette vet vi lite om.

De operative kvinnene rapporterer om noenlunde de samme belastningene uavhengig av familietype, mens de operative mennene rapporterer om høyere belastning på familien dersom partner ikke er ansatt i Forsvaret.

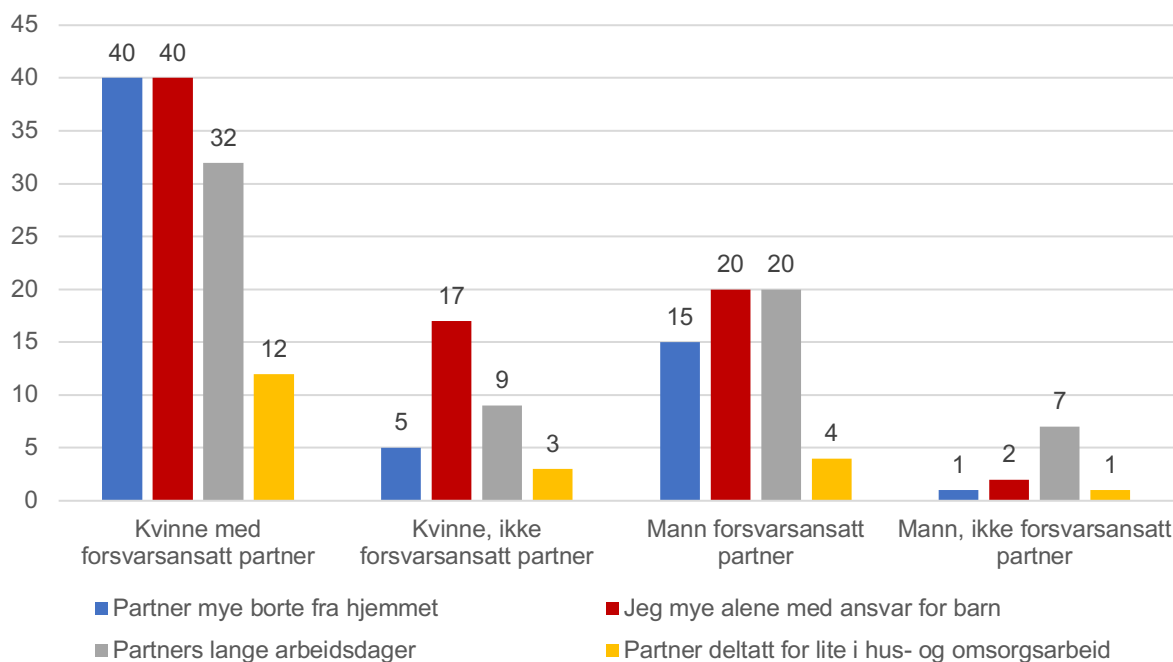
Vi tror denne forskjellen blant annet er knyttet til ulikheter i kravene som ligger i partners jobb, avhengig av om vedkommende er mann eller kvinne. Vi antar at partnerne til de kvinnelige militære, altså hovedsakelig menn, i større grad har jobber som likner på de militære jobbene når det gjelder krav til arbeidsmengde og fravær fra familien, mens de militære mennenes partnere, i all hovedsak har mindre krevende jobber. Mennene har derfor flere muligheter til å overlate en større del av familiearbeidet til sine partnere enn kvinnene har. Dette innebærer sannsynligvis at arbeidslivets krav og belastninger på familien totalt sett er større i familiene til de kvinnelige militære enn i de militære mennenes familier.

Ut fra kvalitative data vet vi at i mange familier der begge er militært tilsatte oppleves totalbelastningene som svært store. Den multivariate analysen viser også at ønsket om å slutte er signifikant større blant de som har en partner i Forsvaret enn blant de som lever sammen med en som ikke arbeider i Forsvaret (se vedlegg 2).

Belastninger knyttet til partners arbeid.

I avsnittet under skal vi se på belastninger knyttet til partners arbeid. Her finner vi svært store forskjeller mellom familietypene når det gjelder belastninger. Dette er vist i figuren under:

Figur 14. Belastninger knyttet til partners jobb etter kjønn og forskjellige familietyper. Andel som svarer «i stor grad» %.



N = kvinner som lever sammen med forsvarsansatt = 219, N kvinner som ikke lever med forsvarsansatt = 60, N menn som lever med forsvarsansatt, = 257, N menn som ikke lever med forsvarsansatt = 1491 Spørsmålet om ansvar for barn er bare stilt til de som rapporterer at de bor med barn.

Med barn: forsvarsansatt kvinne som lever med forsvarsansatt=118, ikke med forsvarsansatt=60. Mann ansatt i Forsvaret som lever med ansatt i Forsvaret= 257, ikke med forsvarsansatt = 1070

Figuren viser for det første at det rapporteres om størst belastning knyttet til partners arbeid når begge arbeider i Forsvaret. Dette gjelder uavhengig av om det er menn eller kvinner som rapporterer. Ut fra dette kan vi anta at det å ha en partner utenom Forsvaret stort sett innebærer at han/hun er mindre fraværende fra familien enn den forsvarsansatte er. Med andre ord: har man en partner som også er forsvarsansatt, er belastningene knyttet til hans eller hennes jobb større enn hvis han eller hun ikke hadde vært ansatt i Forsvaret. Dette gjelder for begge kjønn, men er særlig fremtredende for mannlige ansatte. Det tilsier at partnerne til de militære mennene, i all hovedsak kvinner, stort sett har jobber som er mye mindre belastende enn jobbene de kvinnelige militært ansatte har. Dette er som man kunne forvente, og bekreftes som sagt av våre tall.

Sammenfatning og konklusjoner

At forsvarsjobber er krevende med hensyn på fravær, og at kvinner stort sett er mindre borte fra familien enn menn, er vel kjent. Det gjelder samfunnet i stort, så vel som i Forsvaret. Våre funn føyer seg fint inn i denne overordnede beskrivelsen.

Samtidig er det slik at intervjumaterialet og svar på åpne spørsmål nyanserer sammenhengen mellom kjønn og det å ha en krevende jobb. Også partnere til mannlige militære, rapporteres å ha jobber som inneholder lange arbeidsdager, reising og annen virksomhet som medfører fravær fra familien. Tenker vi litt frem i tid, med hensyn til kvinners posisjon på arbeidsmarkedet, er det sannsynlig at andelen kvinnelige partnere med slike jobber vil øke. Sagt på en annen måte: flere av de sivile kvinnenes jobber vil likne mer på forsvarsjobbene. Dette vil i så fall innebære at belastningene med hensyn på fravær vil øke, og derved også sjansen for at det blir for mye og folk slutter. Flere av de kvalitative svarene tyder på at dette allerede er tilfelle for flere forsvarsansatte. Fortsetter utviklingen med hensyn til kvinners yrkesdeltakelse og

jobbengasjement, er det stor sjanse for at totalbelastningen også i andre familier vil bli så stor at flere ønsker å slutte. Dette bør etter vår mening bekymre Forsvaret.

4.3.2 Svar fra de åpne spørsmålsalternativene

Vi har spurt de aktuelle ansatte om hvilke fordeler og ulemper de opplever ved å ha en partner som også er forsvarsansatt. Et gjennomgående svar inneholder en fordel og en ulempe, og likheten mellom mange svar er påfallende. Vi gjengir noen eksempler under:

*Fordel er forståelsen for deployeringer, lange arbeidsdager, øvelser etc.
Beordringssystemet og null forutsigbarhet for familielivet er den negative siden.
Veldig vanskelig å få jobb på samme sted i landet.*

Fordelen er nok at man har en intuitiv forståelse for hverandres virke, og hva som kreves til tider, uten at det stilles for mye spørsmål. Største ulempen er nok at når Forsvaret ikke evner å legge opp karriereplaner for ansatte generelt, blir dette ekstra tydelig/belastende når man også har en samboer i Forsvaret. Vanskelig å planlegge og tilrettelegge samboerpar imellom. Generelt er min opplevelse at samboerpar hvor begge jobber i Forsvaret sjeldent har nær familie på tjenestested, noe som igjen krever ytterligere forutsigbarhet/planlegging når det er barn involvert. Det er vanskelig å se på Forsvaret som noe mer enn et midlertidig arbeidssted.

Felles forståelse for hva en jobb i Forsvaret krever av deg som person. Ulempe ved at vi ikke har helt klare retningslinjer på hvordan vi skal forholde oss ift. en evt. krise/krig og pass av barn når begge er styrkedisponert. Hvem har pri?

Den forkortede historien inneholder en fortelling om de fordelene man har når man treffer hverandre og får forståelse for at man har en arbeidsplass som tidvis krever mye og på kort varsel. Ulempene oppstår når man søker å bygge et familieliv innenfor de samme rammene, og dette kan lede til planer om å slutte i Forsvaret. Vi finner flere historier om strategier for å løse dilemmaene som oppstår når man skal ha to forsvarskarrierer under samme tak. En tidlig strategi er å sette barn på vent:

Ulempene er mange, men den mest sentrale er at vi ikke klarer å forestille oss et liv der begge skal kunne jobbe i Forsvaret. Den totale arbeidsbelastningen ved å være offiser i Forsvaret (om man er en som tar det på alvor) er enorm. Slik som vi jobber nå, er det ikke mulig å starte en familie. Forventningene vi møter er at man skal være en karriere-offiser som gjør store oppofrelser på hjemmebane for å innfri på jobb. Vårt inntrykk er at arbeidssituasjonen- og belastningen legger opp til at man skal ha en «offisers-frue» som understøtter karriere-offiseren for å få hverdagen til å gå opp. Det samsvarer ikke med våre verdier (og de fleste andres i 2022), hvor begge parter er likeverdige og har lik rett på karriere og selvrealisering. Videre kompliseres samlivet i stor grad av beordringssystemet der vi ikke har noen kontroll over, eller langsiktighet i vårt samliv. I skrivende stund vet vi ikke om vi kan jobbe i samme landsdel i august, eller om vi må fortsette pendling.

Å sette barn på vent har selvfølgelig en innebygget risiko i forhold til mulige økninger i fertilitetsproblematikk. Når man har ventet lenge nok og fremdeles er ansatt i Forsvaret, søker man en løsning der man gjør karriere på skift når barna kommer:

Den største fordelene er at vi har gjensidig forståelse for hverandres arbeid og belastning. Den største ulempen er at vi må veksle på hvem som har en sjefsstilling og hvem som har en stabstilling for å få livet til å gå opp med karriere og barn. I tillegg er totalbelastningen på familien alltid høy da det alltid er en av oss som er i en krevende stilling, på beredskap og klar for deployering.

Det er flere fortellinger om lokale variasjoner i hvordan arbeidsgiver takler den problematiske logistikken som oppstår:

Fordelen for oss er at vi er så heldige at vi begge har jobber vi trives kjempegodt i, vi jobber med samme fagfelt og kan komme med råd og innspill til hverandre i hverdagen. Ved at vi er så heldige å jobbe i Forsvaret så tar vi en del bortvalg med mye fravær og det er at vi ikke får så mye tid til hverandre, men da gjør vi det beste ut av det. Vi har til tider hatt fine linjeledere som har vært fleksible så vi får tid sammen når den ene har fri.

Det lar seg altså gjøre å få en akseptabel løsning med en ledelse som søker tilpasninger. For mange rapporteres det om at situasjonen er så komplisert at man vurderer at minst en av de forsvarsansatte skifter beite:

Fordelen er å ha forståelse for hvorfor man jobber i Forsvaret og velger en jobb som innebærer den belastningen, fravær ifm. seiling, etc. Den største ulempen er at begge har en tidvis uforutsigbar hverdag og langtidsplanlegging er spesielt vanskelig. Kommunikasjon er vanskelig når den ene er på sjøen. Utover det som rammer familie- og samliv direkte begynner vi begge etter hvert å føle på at spenning og inntekt som var drivere i starten av karrieren ikke er nok lenger. Høy belastning, dårlig pensjonsordning, dårlig grunnlønn og stadig dårlige incentiver gjør at vi begge stadig tenker på det sivile arbeidsliv. Begge trives med arbeidet i det daglige, men vi som jobber i Forsvaret får ikke den anerkjennelsen vi fortjener.

En mer skarp uttalelse inneholder også en påstand om at slike par som vi omtaler nærmest uten unntak vurderer «exit» fra Forsvaret:

Uforutsigbar arbeidstid for to personer der det er barn involvert fungerer dårlig. Den ene parten må nedprioritere karrieren. Begge kan ikke satse. Man kan bytte på, men det vil ikke fungere over tid. Hos oss har vi begge søkt sivile jobber, der den som får «den beste» jobben vil slutte. Hadde Forsvaret prioritert annerledes som anbefalt i alle år, så ville begge satset på Forsvaret. Den synkende lønnen gjør at avstanden i økonomi til det sivile øker for hver dag. Snart vil en militær tjene halvparten av en sivil med tilsvarende utdanningsnivå. Det vil (fører) føre til kortere ståtid og de med erfaring slutter. Jeg kjenner ingen i Forsvaret hvor begge er ansatt som har planer (for begge) å fortsette i Forsvaret over de neste to årene.

4.3.3 Inntrykk fra de kvalitative intervjuene

Vi har intervjuet flere par der begge er ansatt i Forsvaret, og de rapporterer at de er flinke til å samarbeide – også når de får barn. Barna påvirker karrierevalgene når begge er i operativ tjeneste, og i utgangspunktet ligger de nokså likt i karriereløpet. Når begge ønsker en vertikal karriere, må de begge innom en del sjefsstillinger. Da er det flere som veksler på hvem som skal vike og hvem som skal ta jobber som innebærer mye fravær, men også et trinn videre opp på karrierestigen. Da kjenner begge på mange belastninger som baller på seg.

Dette kan la seg løse gjennom lokale tilpasninger og skyggeregnskap:

Hvis hun for eksempel skal på et tokt i tre uker og jeg egentlig også skal på øvelse i samme periode, da har jeg heldigvis jobbet lenge nok til at jeg kan gjøre en lokal avtale med min sjef og si at noen faktisk må hente barnet i barnehagen, så jeg kan eventuelt ikke være med på arbeidstiden som eventuelt går til midnatt hver dag. Skyggeregnskapet blir sånn at da får jeg ta inn den arbeidstiden uken etterpå.

En kvinnelig ansatt med partner som også er ansatt opplever at tilpasningen krever at man aldri ser hverandre:

Ulempen er at totalbelastningen på familien er høy hele tiden. Enten er en av oss i sjefstjeneste eller så er vi deployert, eller så har vi ganske mye annet krevende ... Det er perioder hvor det bare er en hjemme og den andre er borte så og si hele tiden. For å få ting til å gå rundt kan vi aldri gjøre ting sammen.

En av de kvalitative informantene har lenge hatt en partner som også er ansatt i Forsvaret. Men så ble det for mye:

[...] det var når den pendlingen og beordring kom til Nord-Norge, da ble det for mye, så det ble utløsende faktorer. Det er jo en stressende arbeidshverdag hvor man må finne en måte å håndtere, og det tror jeg ikke alltid er like lett uavhengig av om man er to fra militæret i et forhold eller om den ene parten er sivil. Hvordan å balansere det da. Jeg føler ikke at Forsvaret nødvendigvis over tid er flink nok til å forstå at det påvirker den ansatte. Det sies ofte at det bare blir denne gangen osv., også skjønner man ikke det nødvendigvis som en arbeidsgiver.

Her ser vi altså et eksempel på at en av partnerne i et par der begge er ansatt i Forsvaret faktisk velger å slutte. Årsaken til utfallet tolkes som at arbeidsgiver har strukket strikken for langt, kanskje uten å skjønne det.

4.4 Presentasjon av noen enkeltresultater

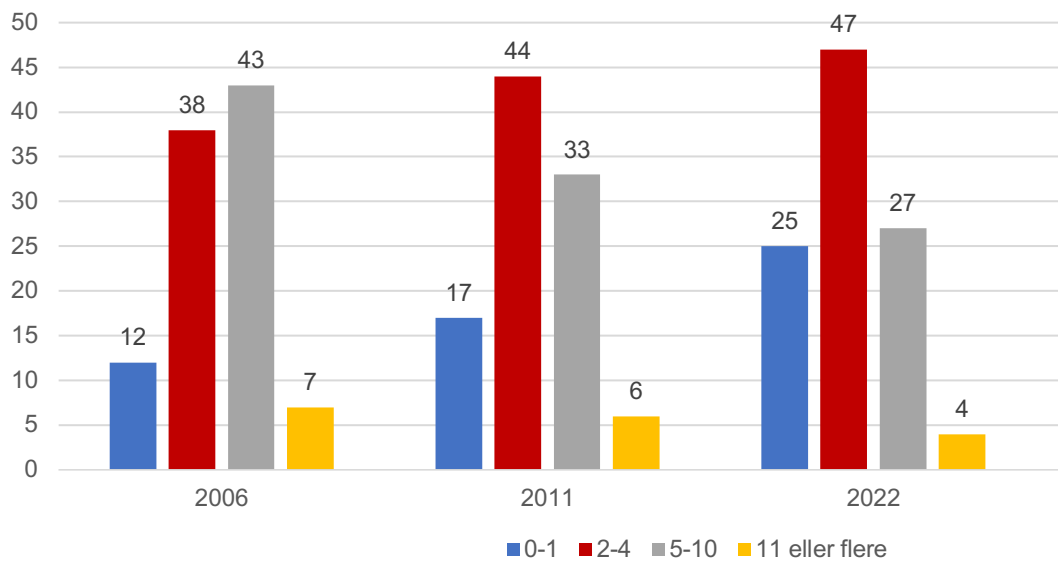
4.4.1 Flytting

Mange forsvarsansatte flytter mye, noe som er knyttet til beordrings- og karrieresystemet i Forsvaret. Dette innebærer at enten må familien flytte med, eller at den forsvarsansatte må pendle. Begge deler kan medføre belastninger på den ansatte og på familien. Ulempene ved å skifte bosted er også knyttet til hvor man flytter fra og hvor man flytter til. Mange kommentarer pekte på ulempene med å flytte til små steder der partner ofte har begrensede jobb- og utdanningsmuligheter, det er ofte langt fra familie og venner med få muligheter for kontakt og hjelp i det daglige osv.

Boligstandarden dit man flytter er også viktig, og den bør heves. Dette trekkes fram i de åpne kommentarene, og det er et av de klare rådene fra det såkalte «Svendsen-utvalget» når de skal peke ut insentiver for å beholde attraktiv arbeidskraft i Forsvaret (Svendsen 2020 s 114).

Både i denne og de tidligere undersøkelsene spurte vi om hvor mange ganger de ansatte hadde flyttet i løpet av sin militære karriere og svarene fra 2006, 2011 og 2022 de tre årene er vist i figuren under:

Figur 15. Antall flyttinger over tid blant militært ansatte 2006, 2011 og 2022. %.

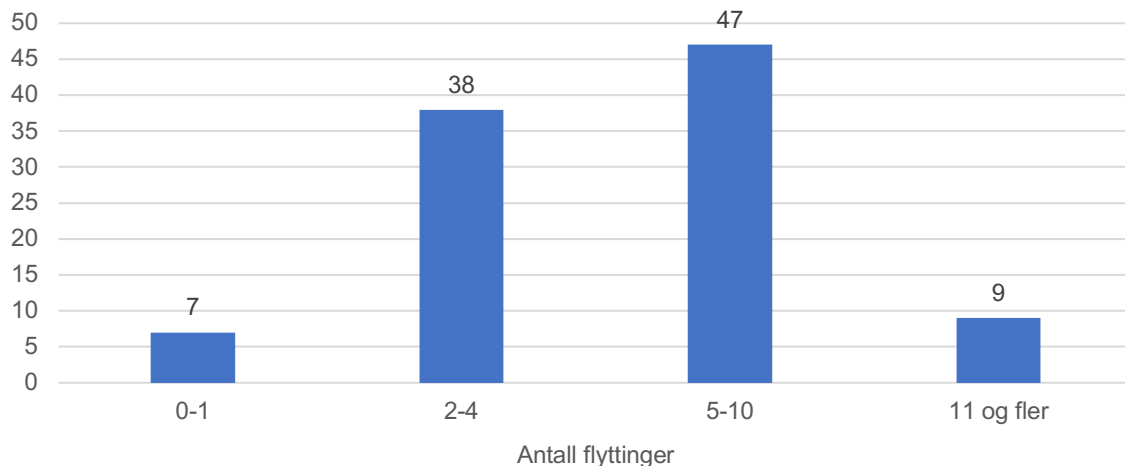


N 2006: 980. N 2011: 803. N 2022 = 2420

Vi ser at omfanget av flytting har gått nokså mye ned. I 2006 var det rundt 50 % som hadde flyttet 5 eller flere ganger, denne andelen er nå redusert til rundt 30 %. Andelen som flyttet 0–1 gang har omtrent doblet seg i samme periode.

Mange mener reduksjon i antall flyttinger henger sammen med at det er blitt mer pendling, noe vi skal se på i neste avsnitt. Her skal vi se på sammenhengen mellom antall flyttinger og i hvilken grad dette oppleves som en belastning. Denne sammenhengen er vist i figuren under.

Figur 16. Belastning i forhold til antall flyttinger blant militært ansatte. % Andel som svarer «i stor grad».



N=2420

Vi ser at blant dem som flytter svært mye, det vil si 11 ganger eller flere, er det bare en liten andel som mener dette er en stor belastning, men dette gjelder relativt få personer. For de som har flyttet 2–10 ganger fremstår belastningen som stor. Det bekreftes i intervjuene og svarene på de åpne spørsmålene, der flytting ofte trekkes fram som problematisk.

Vi hadde noen spørsmål om hvor i arbeidslivet den ansatte så seg om ett og tre år, og hvor vedkommende ønsket å være om ett og tre år. Det ble kjørt en multivariat analyse der det blant

annet ble undersøkt hvordan svarene på disse spørsmålene hang sammen med flytting. Vi fant at dess flere ganger man hadde flyttet, dess større sjanse var det for at man ønsket å slutte, uavhengig av alder og stilling. Blant de som har flyttet en til to ganger er det 25 % som oppgir at de ønsker å slutte innen tre år, mens tilsvarende % er 46 for de som har flyttet 11 ganger eller mer (se Vedlegg 2).

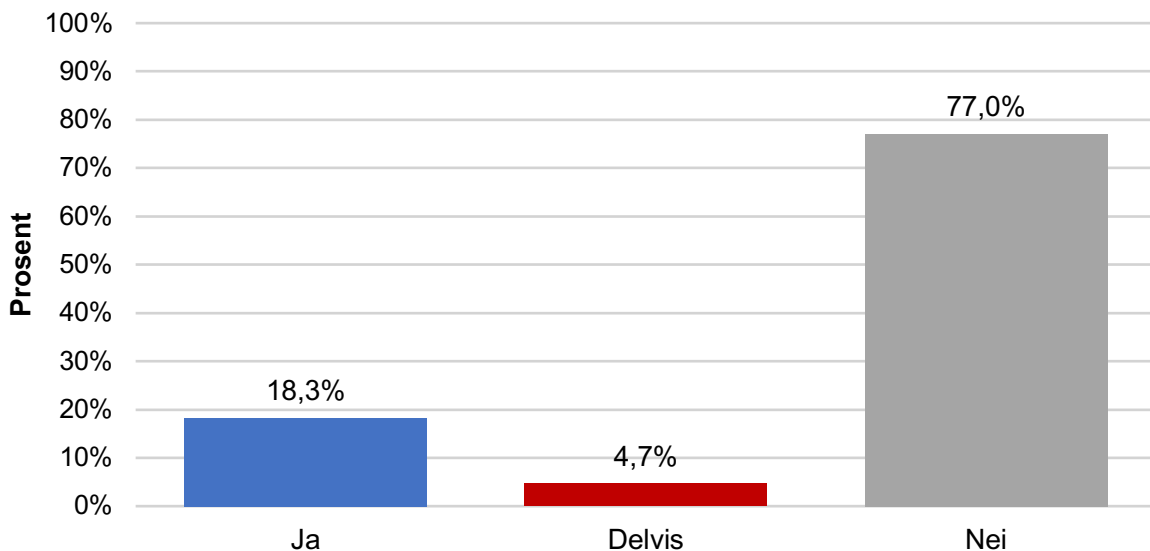
4.4.2 Pendling ²³

Ut fra avsnittet over, så det ut til at antallet flyttinger var gått klart ned. Mange mener at noe av grunnen er at de ansatte nå pendler i større grad, heller enn å flytte. Vi skal se hvordan dette ser ut i vårt materiale.

Forsvaret stiller noen krav til at man kan få status som pendler, ellers må man betale (deler av) kostnadene selv. Hvis man først får status som pendler, vil man blant annet få 33 frie reiser mellom hjem og arbeidssted i året²⁴.

Figuren under viser andelene i hele materialet som sier at de pendler helt eller delvis.

Figur 17. Andelen som pendler blant alle ansatte. %.



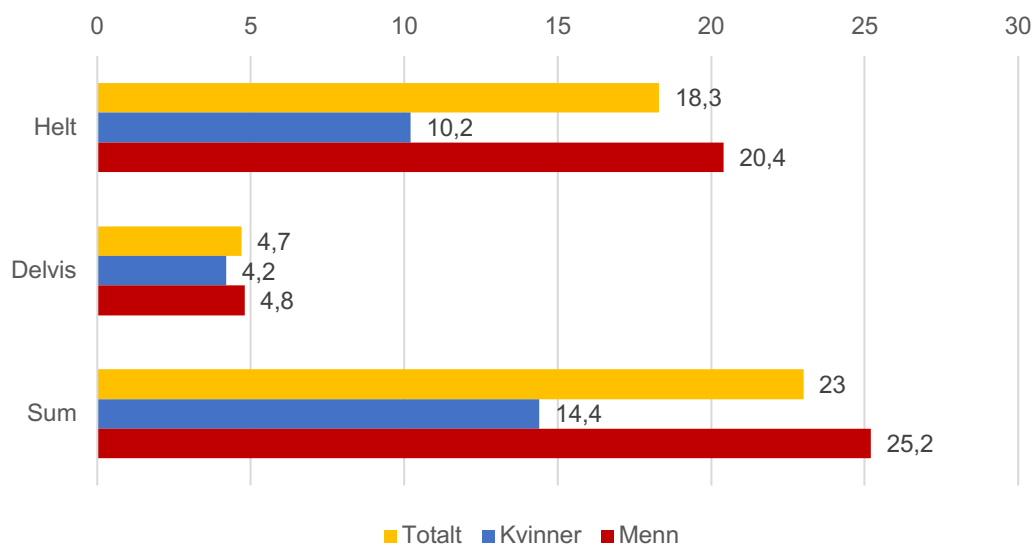
N=4665

Samlet for alle de forsvarsansatte er det altså 23 % som pendler helt eller delvis, og full pendling er langt mer vanlig enn delvis. Disse tallene skjuler store forskjeller mellom forskjellige grupper av de ansatte. En distinkt forskjell er mellom kjønnene:

²³ Spørsmål om pendling var formulert slik: Pendler du nå? (ikke regn med dagpendling), og svaralternativene var ja, delvis og nei. Vi har altså ikke definert pendling nærmere slik det for eksempel gjøres i Forsvarets medarbeiderundersøkelse fra 2021, men har latt det være opp til den enkelte å definere om han/hun pendlet eller ikke.

²⁴ <https://www.forsvaret.no/soldater-og-ansatte/ansatt/pendling/pendlerstatus>

Figur 18. Andel pendlere etter kjønn. %. Alle ansatte.

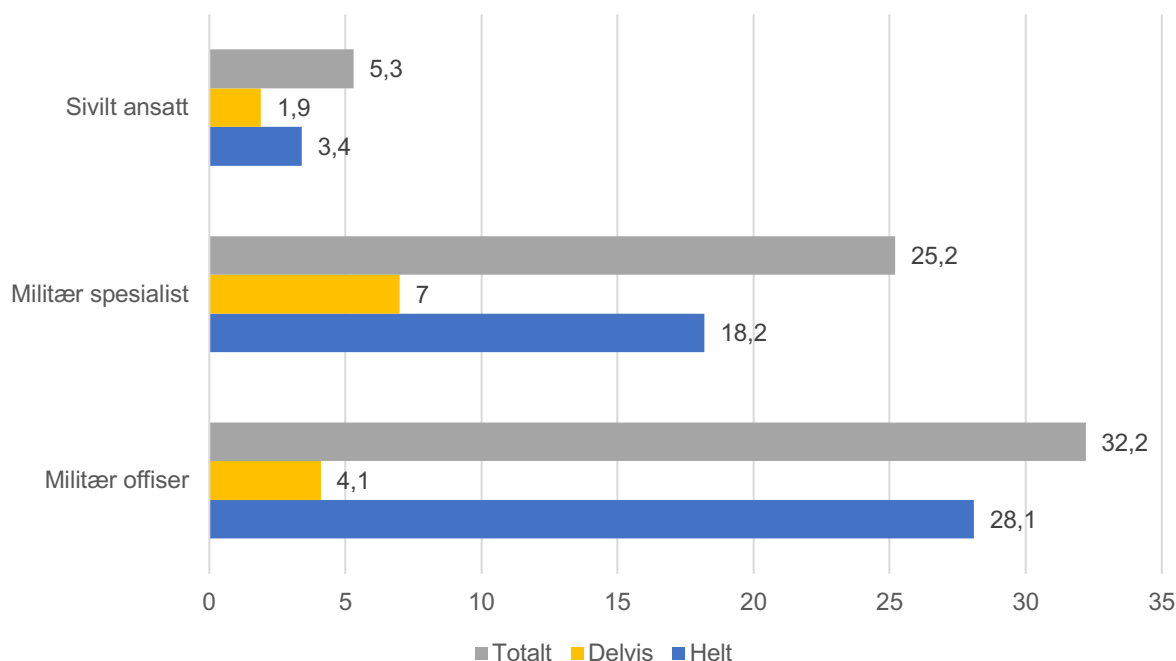


N= 4665

I kategorien «delvis pendlere» er det små kjønnsforskjeller, men er du mann i Forsvaret er sannsynligheten for at du «pendler helt» dobbelt så høy som for kvinner.

Det er også store variasjoner i forhold til hvilken personellkategori du tilhører. Offiserer pendler mest, sivilt ansatte i liten grad:

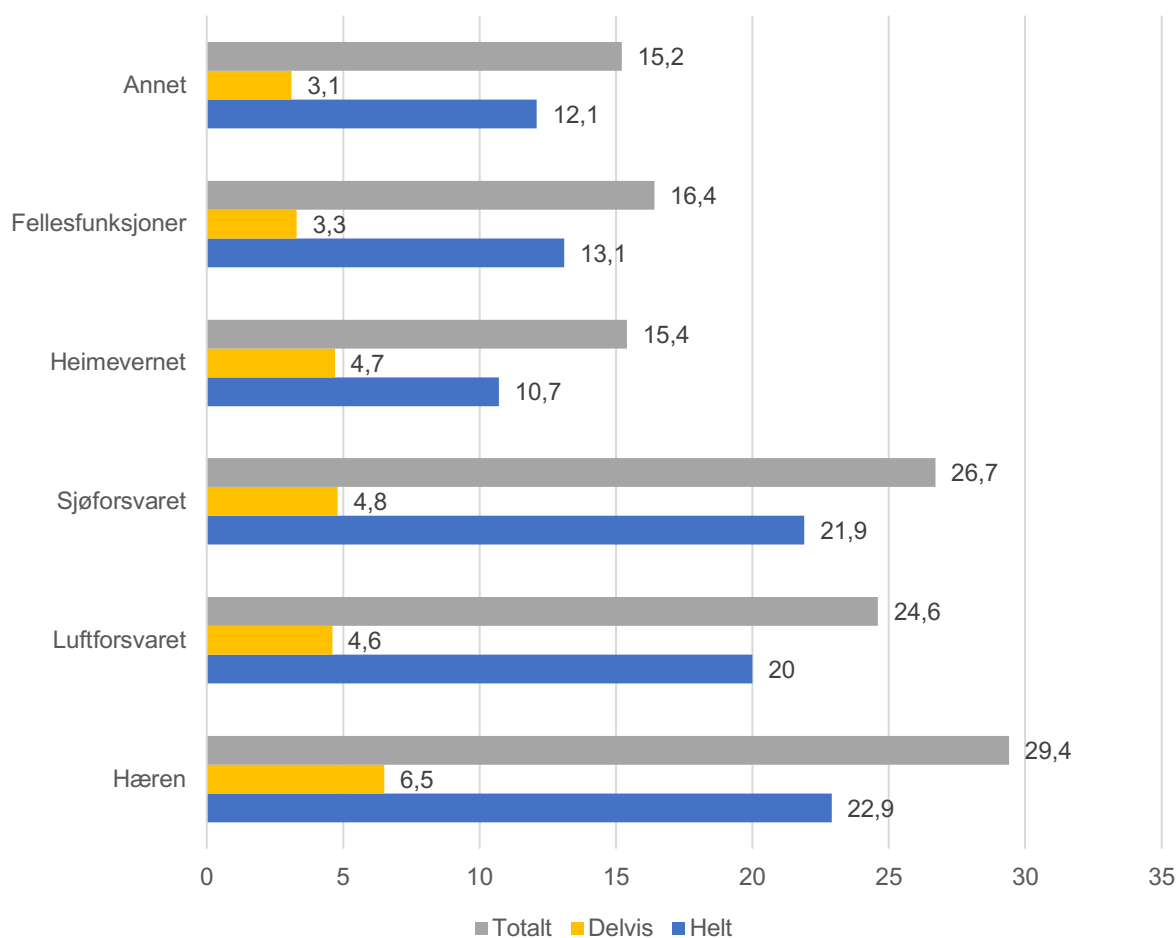
Figur 19. Andel pendlere etter personellkategori. Alle ansatte. %.



N= 4665. N offiser= 1719, N spesialist= 1814, N sivilt ansatt=1132

Variasjonene i pendling knyttet til våpengren/arbeidssted er også betydelige. Ansatte i Hæren pendler mest, fellesfunksjoner og HV minst, slik vi ser nedenfor.

Figur 20. Andel pendlere etter arbeidssted. Alle ansatte. %



N= 4665. N hær= 1216, N Luftforsvar= 862, N Sjøforsvar= 826, N Heimevern=, N fellesfunksjoner= 1061, N Annet= 486

I tabellen under er en oversikt over hvor mange som oppga at de pendlet i 2006, 2011 og 2022. Her har vi tatt de sivile ut av vårt materiale for 2022, siden denne gruppen ikke var med i de to forutgående undersøkelsene.

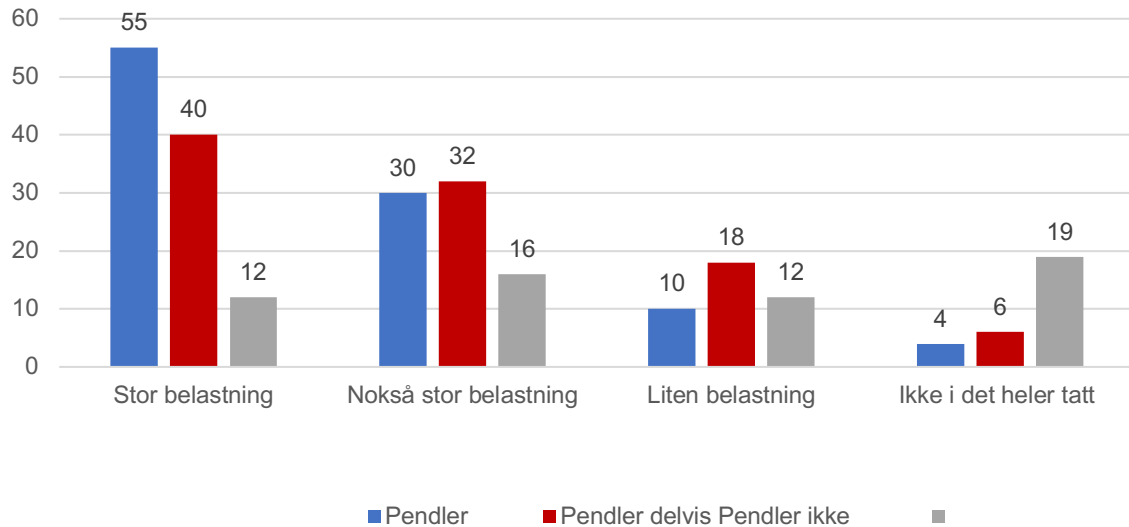
Tabell 5 Andelen som pendler helt eller delvis. Militært ansatte. 2006, 2011 og 2022. %.

	2006	2011	2022
Pendler helt	19	21	23
Pendler delvis	6	9	6
N=	979	803	3533

Ut fra disse tallene ser det ut som det har vært en liten øking i pendlingen. Pendlingen er også svært omfattende: nesten en fjerdedel av de ansatte oppgir at de pendler helt og ytterligere 6 % sier at de delvis pendler. Vi vet fra andre undersøkelser at pendling oppleves som en belastning for familien (Sørensen 2006), og slik er det også her.

Pendling kom relativt lavt ut i forhold til belastninger totalt sett, men dette fremkom uten å ta hensyn til om folk faktisk pendlet eller ikke. Her skal vi se hvordan belastningene rapporteres av ansatte som faktisk pendler.

Figur 21. Belastning i forhold til pendling. Gifte/samboende militært ansatte. %



N pendler= 578, N pendler delvis = 98, N pendler ikke = 2420

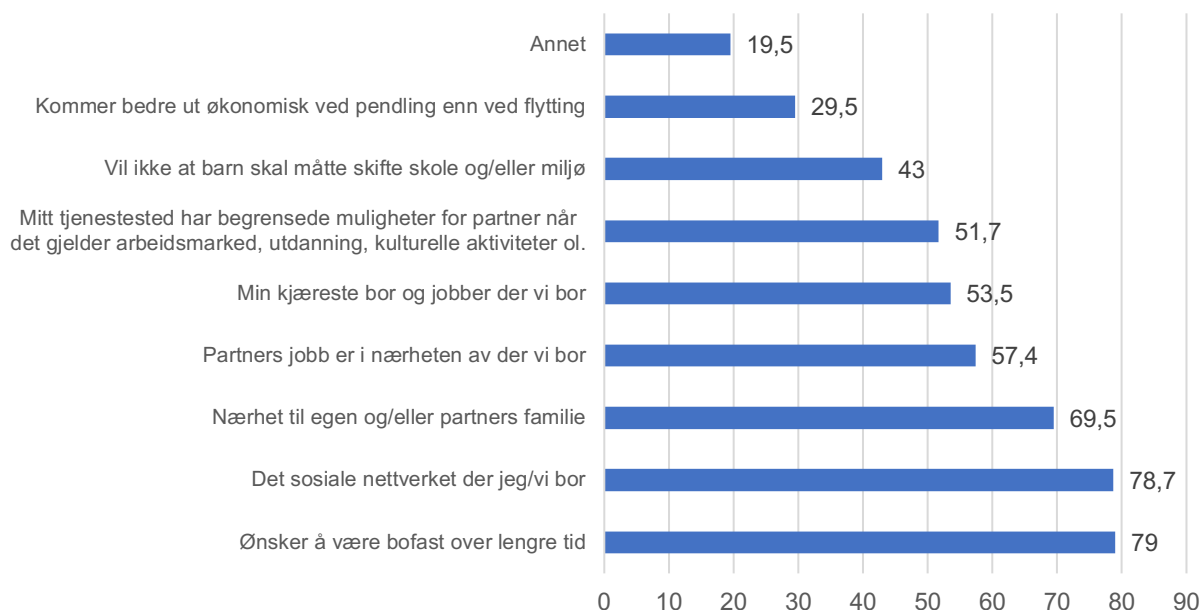
Vi ser at også personer som ikke pendler sier at dette er en belastning. I hvilken grad dette er knyttet til tidligere pendling, ektefelles pendling eller andre forhold kan vi ikke si noe om.

En annen og mer indirekte indikator på at pendling er en belastning finner vi i resultatene fra surveyen rettet mot partnere. Av de som har svart her, oppgir 31 % at deres partner i Forsvaret pendler, mens andelen pendlere blant de ansatte som har svart er klart lavere. Partners pendling og tilhørende belastninger kan ha motivert dem til å svare.

4.5 Hvorfor pendler man?

Vi ga de ansatte som pendler en rekke alternative «forklaringer» på hvorfor de hadde valgt å pendle. Fra de åpne svarene ser vi at noen ikke opplever det som noe «valg» å pendle, det er en nødvendighet hvis man skal opprettholde et familieliv som med partner og barn. Vi lar denne diskusjonen ligge her.

Figur 22. Grunner til å pendle blant oppgitte pendlere. Rangert. Andel som svarer stemmer helt eller ganske bra. %



N=1073

Av figuren over ser vi at ivaretagelse av relasjoner står sterkt. En solid majoritet er opptatt av å ivareta et sosialt nettverk av familie og venner. Det å være «bofast» inneholder nok også for mange det samme elementet av sosial kontakt, men kan også ha et økonomisk element knyttet til boligmarkedet, som vi skal se av noen av de åpne svarene i neste avsnitt. Hensynet til partner eller kjæreste står sterkt. Det samme gjelder barnas behov.

4.5.1 Hvorfor pendle – de åpne svarene

Dette spørsmålet var det første åpne spørsmålet vi stilte. Det ble stilt til de 1073 som hadde sagt at de pendlet nå. Av disse var det 127 som tok seg tid til å utdype. Noen svarte kort og konsist, men mange gikk mer detaljert til verks.

Vi kan grovt sett skille mellom materielle; relasjonelle, kulturelle og klimatiske årsaker til at pendling ble valget. Ofte er flere årsaker til stede. For hver av årsakskategoriene kan man skille mellom trekk ved hjemstedet som gjør at man vil ha sin bostedsadresse der, eller trekk ved arbeidsstedet som gjør at man *ikke* vil ha sitt permanente bosted der. Noen av sitatene vil også være hentet fra vårt andre åpne spørsmål om pendling.

4.5.1.1 Materielle årsaker

Mange er opptatt av de materielle fordelene ved å fortsette å bo der de har bodd i en periode, eller som kanskje er deres eller partnerens opprinnelige bosted. Man ønsker ikke å selge en bolig, med de omkostningene det innebærer. Det kan også være ugunstig å være utenfor boligmarkedet i perioder, gitt den jevne verdistigningen man har sett i særlig sentrale steder. Det kan også være ugunstig å bytte sentralt bosted mot noe mindre sentralt. Uttrykket «transaksjonskostnader» brukes av flere: Det er ikke regningsssvarende å kjøpe og selge bolig hvert tredje år.

Arbeidsmarkedet er også en materiell faktor, selv om hvor man arbeider som regel også har både relasjonelle og kulturelle sider. Det som taler for å pendle er at partner ofte allerede vil ha

pågående ansettelse eller utdanning på bostedet man pendler fra, mens arbeidsmarkedet på stedet den ansatte pendler til vil være langt svakere og for noen ikke-eksisterende. Særlig gjelder dette partnere med høyere utdanning, og med et ønske om en karriere innenfor arbeidsmarkedet som står i forhold til utdanning og faglig interesse.

Boligstandard er enda et tema som opptar mange når de skal forklare hvorfor de ønsker å pendle. På hjemstedet har de gjerne en bolig som de har eid en stund, og dermed investert i slik at den tilfredsstillende krav til standard og funksjonalitet. De boligene som arbeidsgiver tilbyr gjennom Forsvarsbygg blir mange steder oppfattet som langt under det akseptable. En respondent beskriver det slik:

Boligtilbudet er svært dårlig på tjenestestedet og det gjennomføres omtrent ikke boligtildelinger. Manglende trygghet for ordentlig bolig var primærgrunnen til at vi valgte pendling. Hadde Forsvaret kunnet tilby boliger som var i nærheten av moderne standard hadde vi flyttet, men å gjenoppleve boligstandard fra 1990-tallet i Skjold garnison var en total dealbreaker med tanke på flytting.

Noen av respondentene har en gård de ønsker å drive, og/eller som har boplikt. Når man har barn i tillegg, blir valget pendling: «At barna våre skulle få vokse opp på ett sted og etablere sitt eget nettverk. Min kones karriere. I tillegg bor vi på en gård med boplikt.»

4.5.1.2 Relasjonelle årsaker

For ansatte med barn er det viktig at de skal slippe å skifte skole eller barnehage, samt vennekrets flere ganger under oppveksten. Det ser vi av sitatet over. Det framkommer også ofte i surveyen rettet mot partnere, samt slik som her i surveyen for de ansatte:

Barna nektet å flytte da de går siste årene på videregående. I tillegg har vi drømmehuset der vi bor, og det er i det huset vi ønsker å bo når vi går av med pensjon. En i familien går av med pensjon om kun 2 år.

Barn som nekter å flytte kan være en indikator på et problemfelt vi vet relativt lite om basert på vitenskapelige undersøkelser fra Norge: Hva som skjer med barn som må flytte ofte i oppveksten.

Det noen kaller «moderne familieforhold» gjør at barn også kan være egne eller partnerens barn fra tidligere forhold, og som man ønsker å opprettholde jevn og god kontakt med.

Har byttet tjenestested hvert andre år og vil være svært belastende å skulle flytte. I tillegg har jeg en sønn fra tidligere forhold bosatt på Østlandet. Nærhet til å ivareta rollen som far er viktig.

Kombinasjonen av barn og to yrkesaktive foreldre, hvorav minst en av dem ikke har normalarbeidstid, gir et behov for «bakkemannskap». Her kommer foreldre, svigerforeldre, søsken og venner inn i bildet. De er som regel ikke bosatt der den forsvarsansatte skal tjenestegjøre. I mange familier er besteforeldre en viktig ressurs:

1. Leieprisen på forsvarsbolig var tiltenkt økt, noe som ikke var rettferdig mtp standarden boligene har. 2. Min kone søkte studie der vi bor nå. 3. Mine foreldre bor der vi bor nå, og hjelper til med ungene når det trengs.

Det stedet der man pendler fra og hvor man normalt bor, blir jevnlig presentert som der man har nettverk, venner og storfamilie. Dit man pendler til (og arbeider) er oftere et sted der man vil måtte ha omgang med nesten bare militære både i jobb og på fritiden. Noen har også gått lei av å flytte: «Lei av å flytte. Tjenestested mangler gode tilbud for evt. partner ift. jobb og utdanning. Ønske om å opprettholde sosialt nettverk på hjemsted.»

4.5.1.3 Kulturelle årsaker

Kulturelle preferanser handler om kultur i bred forstand og handler også om å bosette seg i sentrum eller periferi. Noen forsvarsansatte er opptatte av tilbudet av kultur og andre fritidsaktiviteter i og nær de større byene. Mange av Forsvarets større anlegg befinner seg i langt mer grisgrendte strøk (se f.eks Svendsen-utvalget 2020).

Kulturtilbudet er viktig for denne respondenten: «Det finnes ikke arbeid til min kone i området rundt tjenestested. Kvalitet på forsvarsboliger er for dårlig. Fritids-, kultur- og sosialt tilbud er for dårlig.»

Respondenten nedenfor legger vekt på storbyens fordeler:

Å ha nærhet til en storby med alt det innebærer. Nærhet til aktiviteter, venner og familie. Veldig få bosatt der jeg jobber, og det er minimalt med aktiviteter som en storby har å tilby. (F.eks. fotballkamper, konserter, kunstutstillinger, fritidsaktiviteter, osv.)

4.5.1.4 Klimatiske årsaker

Noen relativt få respondenter er opptatt av tilgang til mer sol og varme enn det mange steder i særlig nord og vest har. Dette kommer ofte som et hjertesukk på tampen av svaret.

En respondent har kort og godt formulert seg slik: «sol».

Alle typer årsaker kan forekomme i kombinasjon, slik dette og flere tidligere sitater viser:

1. Vårt (min partner og jeg) nettverk er lokalisert ifm. Vårt bosted. 2. Vår familie bor nærmere der vi bor enn der jeg jobber 3. Det er begrenset med insentiver for å ta med min partner til tjenestested (som kompenserer mangelen på jobb og utdanningsmuligheter) 4. Det er lite gunstig å ikke etablere seg på boligmarkeder tilknyttet byene 5. Tilgjengelighet på praktiske og velfungerende boliger som dekker vårt behov for oppbevaring og garasje på tjenestested 6. Begrensede muligheter for reising grunnet tilgjengelighet og pris om en ikke er pendler 7. begrensede fritidsaktiviteter.

4.6 Problemer og tiltak

På slutten av bolken om pendling stilte vi et åpent spørsmål hvor vi ba om forslag til hva Forsvaret kan gjøre for å redusere belastningene ved pendling, samt generelle kommentarer. Dette spørsmålet utløste mye engasjement hos mange av respondentene. Hele 669 ønsket å svare på dette, av de totalt 1073 som ble bedt om å svare. En god del av de som svarer har mye på hjertet.

Også her lar det seg gjøre å dele inn svarene i noen hovedkategorier. For det første har vi de som gjerne skulle hatt muligheten til å få status som pendlere. For det andre har vi de som allerede er pendlere, men som ønsker å «sukre pillen». Det vil si at de har forslag til tiltak som for eksempel reduserer reisingen. Den tredje gruppa er de som vil gå mer strukturelt til verks for å redusere behovet for pendling.

4.6.1 Tema 1. Gi flere muligheter til å pendle ved å utvide kriteriene

Under følger noen smakebiter på denne tankegangen.

Gjøre det lettere å få pendlerstatus. Vanskelig å få det som spesialist som allerede eier bolig.

Tilrettelegge for pendling, nåværende ordning og regelverk er ekstremt vrangt og det er i praksis veldig vanskelig for nyansatte å oppnå pendlerstatus.

Folk må kunne flytte til et annet sted enn tjenestestedet for å opprette et liv, og allikevel få innvilget pendlerstatus. Samfunnet er i endring og tiden da kjæreste/samboer bare blir med partneren rundt fra garnison til garnison er forbi. Dette må Forsvaret ta innover seg.

Så selv om pendling for de fleste blir omtalt som belastende, blir det attraktivt i forhold til alternativene. Alternativet for mange vil være å flytte rundt, gjerne medbringende partner og barn.

4.6.2 Tema 2. Bedre pendlingssituasjonen

Her handler det mye om å effektivisere transporten til og fra hjemstedet og arbeidsstedet slik at minst mulig tid blir brukt på dette, til fordel for mere tid hjemme. Mange av forslagene har høy detaljeringsgrad knyttet til konkrete tjenestesteder og vil ikke bli gjengitt her. Bedre kompensasjon for reisetid hører også inn her.

Videre er bedre pendlerboliger ønsket. Den ansatte vil ha bedre kokemuligheter, sanitærløsninger etc., og noen ønsker seg også boligløsninger som gjør det mulig å ha partneren på besøk.

Et veldig utbredt ønske er mer hjemmekontor, en løsning mange ser ut til å ha fått sansen for under pandemien. Her kommer også ønsket om elektroniske kommunikasjonsløsninger som gir akseptabel sikkerhet. Et ønske i samme gate er flere felleskontorer i sentrale strøk eller der mange forsvarsansatte bor.

4.6.3 Tema 3. Gjøre noe med lokalisering av Forsvarets baser

Flere av respondentene kunne tenke seg at Forsvarets arbeidsplasser var nærmere der andre bor og arbeider, det vil ofte si at de må ligge mer sentralt. Vi har liten forutsetning for å vurdere det realistiske i dette, da spørsmålet kan handle både om økonomi og forsvarsevne.

Også i denne spørsmålsbiten dukker temaet (u)forutsigbarhet opp. Man vil ha større mulighet for forutsigbarhet i planleggingen av karrieren og hverdagen.

I tillegg til forslag til bedring av situasjonen, kommer det også utsagn som signaliserer belastningen ved å pendle:

Vi må kunne ha mulighet til å ha noen år innimellom hvor vi har muligheten til å ha en jobb i nærheten av der vi bor. Hvis ikke slites vi ut. Det er svært krevende å pendle i 6-10 år i strekk som mange gjør i dag. Da ryker både ekteskap og psyke. Dette betyr også at personell i Oslo også må ta runder andre steder slik at denne belastningen fordeles.

Et lignende bilde av pendlingens belastning presenteres her i to av de kvalitative intervjuene, og med vekt på hva det betyr å være lenge og mye borte fra et lite barn:

*[...]Jeg (vil) si det nesten var vanskeligere i den perioden hvor jeg pendlet enn å deployere sånn familiemessig. Vi fikk jo et barn i 2015, hun var to måneder når jeg begynte å pendle. De to første årene der var veldig tunge. Du kan på mange måter si at det var selvvilgt den pendlingen.
– Mannlig ansatt med sivil partner*

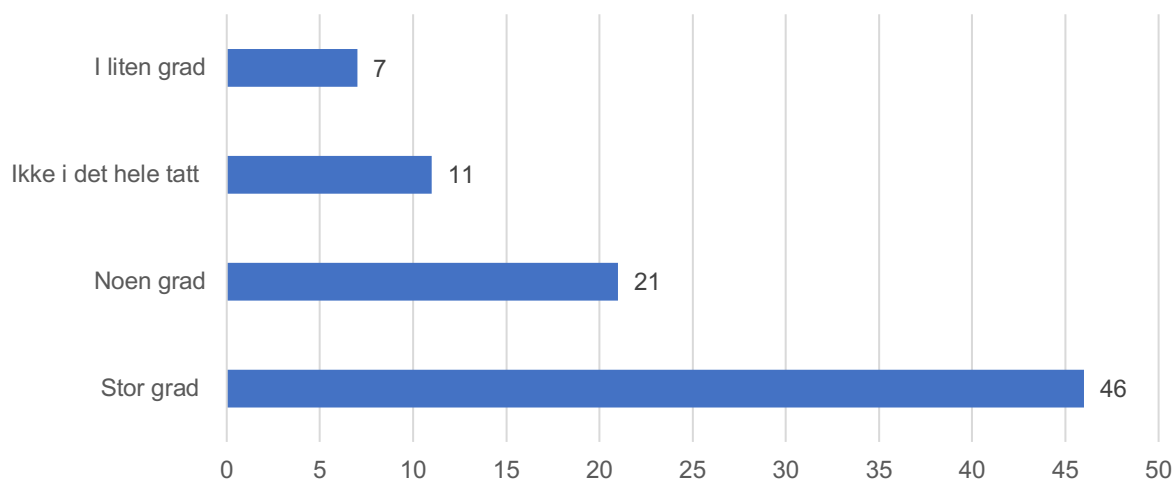
Det var vanskelig (å pendle) for det knyttes jo mye (relasjonelle) bånd i den perioden der, og en pappaperm på ti uker hjalp kanskje litt. Det har tatt 4-5 år for at

jeg skal være en person som datteren min går til for å få hjelp, for å viske ut det skillet mellom mamma og pappa. Det har vært vanvittig tungt til tider.
 – Mannlig ansatt med sivil partner

4.7 Lange seilingsperioder

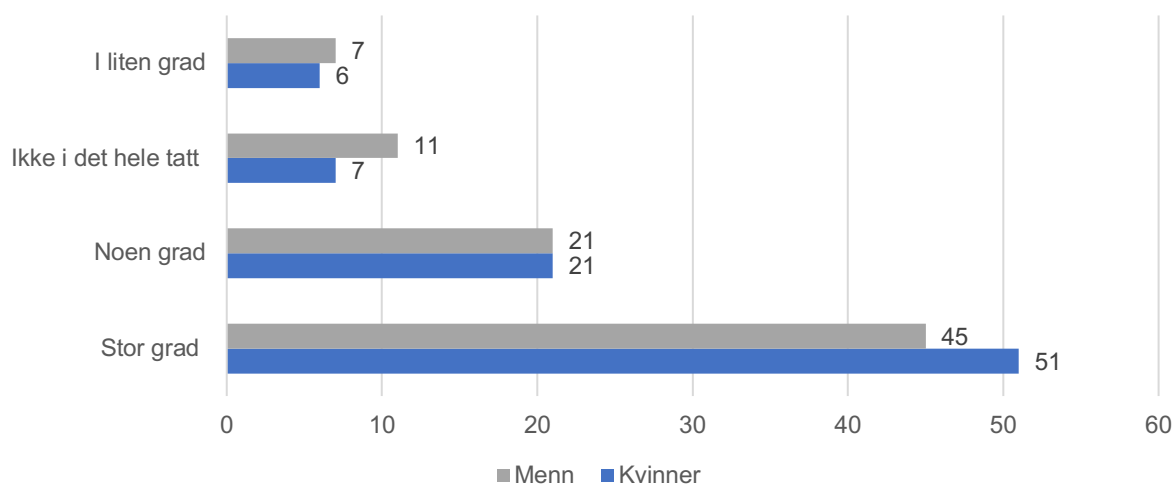
Kartlegging av belastningene knyttet til lange seilingsperioder ble etterlyst både i de tidligere undersøkelsene og i forarbeidet til denne. Vi inkluderte derfor et spørsmål om dette var en belastning. I figurene under ser man i hvilken grad lange seilingsperioder er en stor belastning for personer i Sjøforsvaret. Vi ser også hvordan dette slår ut for henholdsvis kvinner og menn.

Figur 23. Lange seilingsperioder og belastning for familielivet etter grad. Ansatte i Sjøforsvaret som er gifte/samboende. %



N = 490

Figur 24. Lange seilingsperioder (egne eller partners og belastning etter kjønn. Ansatte i Sjøforsvaret som er gifte/samboende. %



N = 490

Vi ser for det første at dette oppleves som en stor belastning av nesten halvparten av informantene. I motsetning til andre belastninger som medfører fravær, rapporteres belastninger knyttet til lange seilingsperioder i omtrent samme grad for kvinner og menn. Vi antar det henger

sammen med at lengden på seilingsperioden er en gitt størrelse – den kan i liten grad reguleres etter hvem som skal seile. Den kan ikke «organiseres bort» for kvinnene. Arbeider de i Sjøforsvaret må de seile. Mye annet fravær kan i større grad «organiseres bort»

Vi har ikke stilt noen åpne spørsmål om seiling spesifikt, men en del svar dukker opp uansett. Noen av svarene kommer fra forsvarsansatte som har en partner som er ansatt samme sted, og som beskriver hvordan dette er nærmest uforenlig med seiling når man har barn. Fravær og uforutsigbarhet er essensen i disse to sitatene:

At seilingsplanene er forutsigbare og friperiodene blir sett opp mot skolens ferier så langt det lar seg gjøre. Dette så ikke det «alltid» blir seiling i skoleferien og jeg må få kabalen til å gå opp med min jobb hver gang.

Det hadde også vært ønskelig å kunne levere inn ønsker for seilinger med tanke på ting som planlegges i familielivet eks. bryllup, konfirmasjoner og andre viktige datoer for familielivet. Skjønner at dette er utfordrende, men det letter på hvis det er en mulighet framfor at det vet vi ikke, men vi får satse på at det faller på en friperiode eller at det går an å bytte (noe som er ganske vanskelig fordi det er få å ta av).

Fordi fraværene er så lange, er det flere som er frustrert over at seiling ikke i høyere grad likestilles med deployering til internasjonale operasjoner:

Vi har færre muligheter for deployering, men opplever fortsatt stor belastning i form av seiling og det å være fullstendig utilgjengelig selv om man per definisjon ikke er «deployert», men er på øvelse eller patrulje. Det er ingen enkeltaktiviteter så avgjørende og strategisk viktig for Norges sikkerhet som patruljerende ubåter i Nord-Norge og dette burde anerkjennes i en bedre form enn i dag.

Problemet er ikke at Forsvaret og Sjøforsvaret deltar i internasjonale operasjoner og deployeringer, det er å forvente når vi er en del av NATO. Problemet er at det hersker en kultur hvor intops gir status og opprykk, mens nasjonale operasjoner underkjennes så til de grader av Sjøforsvaret som organisasjon. Dette merkes spesielt i ubåttjenesten, hvor en besetning kan ha 100–130 seilingsdøgn i året, hovedsakelig i Nord-Norge. Dette kommer i tillegg til reisetid, vakt døgn, og forberedelser til seilas som også legger til bortetid fra hjemmet. Effektivt får man 150+ døgn hjemmefra, hvor mye er sammenhengende, som ikke anerkjennes som en belastning for familiene fra høyere hold i Sjøforsvaret, ettersom det ikke er en internasjonal operasjon.

Det er en i tillegg en del frustrasjon over at seilingstillegg ikke er pensjonsgivende.

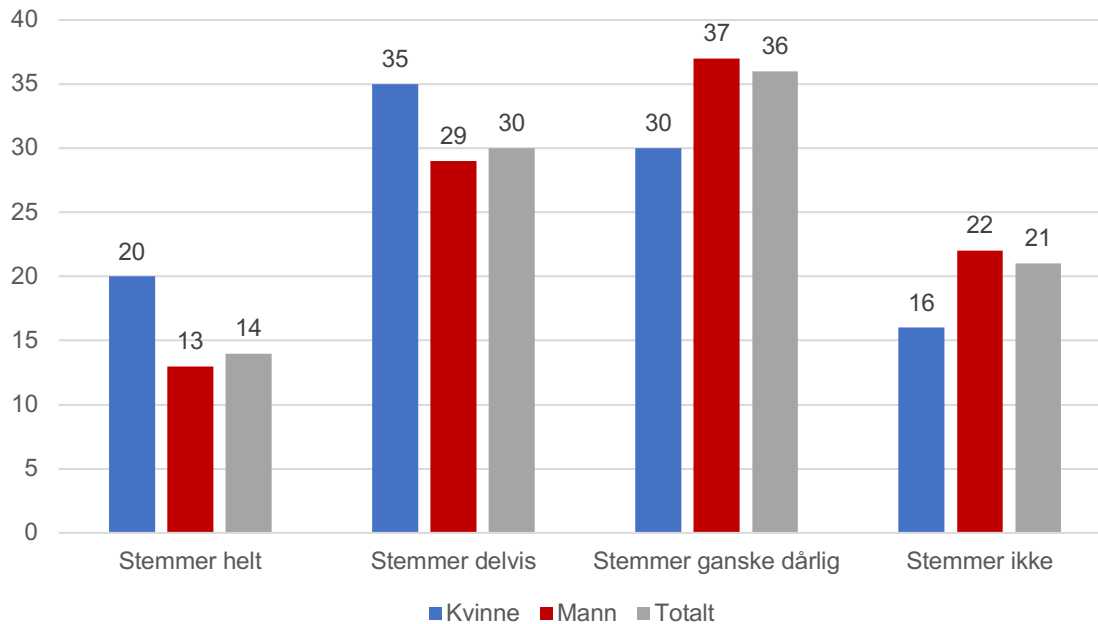
4.8 Konsekvenser av belastningene på samlivet.

En rimelig antagelse er at belastninger av den typen som er fremkommet her, fører til at samlivet blir vanskeligere. Vi har to spørsmål som belyser dette: Det ene var en påstand som man skulle si seg mer eller mindre enig i. Påstanden lød: Det å jobbe i Forsvaret har ikke hatt negative konsekvenser for mitt nåværende samliv, og svaralternativene var:

- Stemmer helt
- Stemmer delvis
- Stemmer ganske dårlig
- Stemmer ikke

Svarene er presentert i figuren under:

Figur 25. Forsvarsarbeid og belastninger for samliv. Svar på utsagnet «å jobbe i Forsvaret har **ikke** hatt negative konsekvenser for mitt nåværende samliv.» Alle gifte/samboende. %.



N kvinne= 246, N mann = 2074

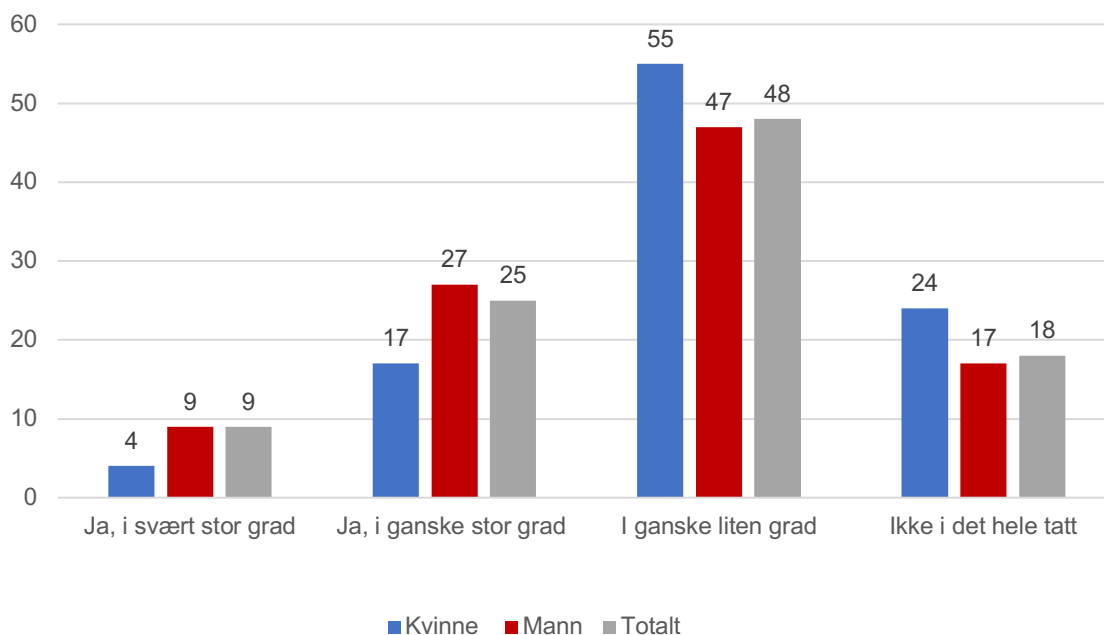
Vi ser at 21 % er helt uenige i påstanden, mens 36 % sier at den stemmer ganske dårlig. Med andre ord; 57 % mener arbeidet har hatt negative konsekvenser for familiesituasjonen. Vi vurderer dette til å være et høyt tall, men er ikke kjent med sammenlignbare tall fra andre arbeidsplasser. Dog bør det vel engasjere personalansvarlige at over halvparten av de ansatte som lever i samliv opplever at arbeidet har negative følger for deres samliv.

Det andre spørsmålet lød: Er forhold knyttet til din arbeidssituasjon et tema for konflikt og uenighet mellom deg og din partner? Svaralternativene var:

- Ja, i svært stor grad
- Ja, i ganske stor grad
- I ganske liten grad
- Ikke i det hele tatt

Figuren under viser i hvilken grad dette var tilfelle.

Figur 26. Arbeidssituasjonen som tema for uenighet og konflikt. Alle gifte/samboende. %.



N kvinne= 246, N mann = 2074

Det ser ut til at selv om arbeidet i Forsvaret av mange oppleves som vanskelig å kombinere med et godt familieliv, fører det ikke i samme grad til uenighet og konflikt i familien. 9 % rapporterer at arbeidssituasjonen i svært stor grad er tema for uenighet og konflikt, menn i noe større grad enn kvinner. Antallet som i ganske stor grad mener at arbeidssituasjonen fører til uenighet og konflikt er større, og til sammen mener 34 % eller om lag en tredjedel av utvalget at arbeidssituasjonen er tema for uenighet og konflikt i større eller mindre grad.

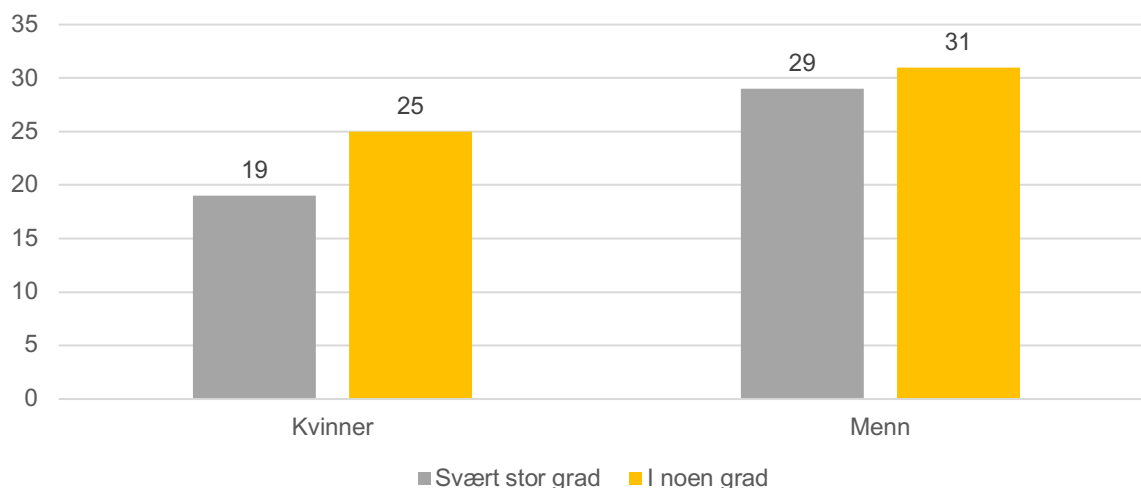
Ser vi på disse to figurene og inkluderer at belastningene på familien er store, får vi et bilde av en familie der jobben krever mye, men at konfliktnivået ikke er tilsvarende høyt. Vi skal senere se i hvilken grad belastninger er knyttet til tanker om å slutte.

4.8.1 Opphør av samliv

Vi har sett at det i relativt liten grad rapporteres at arbeidssituasjonen er tema for uenighet og konflikt. Samtidig er det rimelig å anta at det generelt finnes en tendens til å beskrive det samlivet man er i på en mer positiv måte enn man gjør i ettertid hvis det tar slutt. Vi har ikke spørsmål som knytter belastninger direkte til antagelser om opphør av samliv, men vi har spurt ansatte med brutte samliv bak seg om i hvilken grad egen jobb medvirket til at tidligere samliv tok slutt. Vi har også spurt direkte om opphør av tidligere samliv knyttet til spesifikke belastninger.

Vi skal først se på svarene om arbeidet generelt.

Figur 27. Arbeidssituasjon som grunn til tidligere samlivsbrudd. Militært ansatte med tidligere samliv. %.

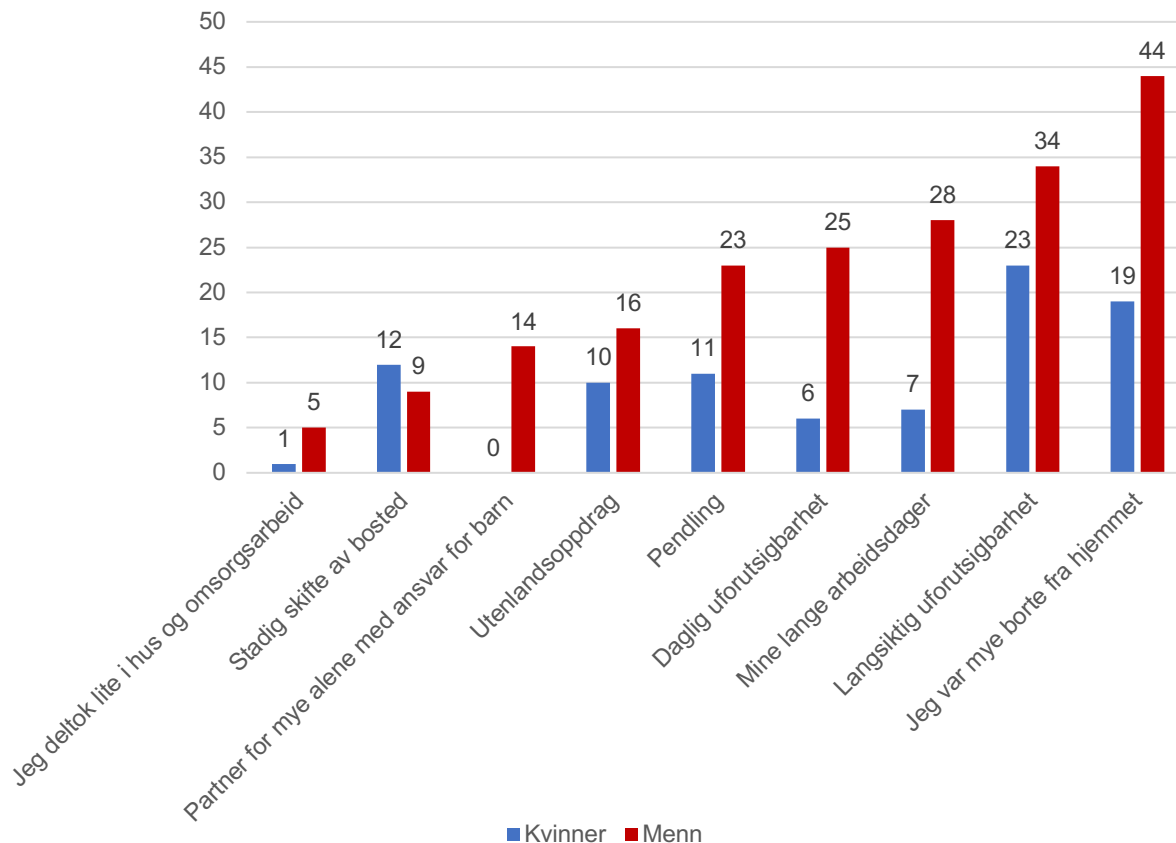


N kvinner = 186, N menn = 959

Vi ser at mange mener at arbeidet i Forsvaret var en viktig årsak til at tidligere samliv tok slutt. Mennene mener dette i større grad enn kvinner.

Vi skal videre se i hvilken grad opphør av tidligere samliv rapporteres å være knyttet til konkrete belastninger. Dette er vist i figuren under:

Figur 28. Belastninger som medvirkende årsak til tidligere samlivsbrudd. Militært ansatte med tidligere samliv. Andel som svarer «stor belastning». %.



N kvinner= 73, N menn = 291.

Vi ser at det er omtrent de samme belastningene som har hatt størst betydning for samlivsbrudd som de som rapporteres som størst når man er gift/samboende. Den største forskjellen er knyttet til om partner har vært mye alene med ansvar for barn. Dette spørsmålet er imidlertid ikke stilt til helt sammenliknbare utvalg²⁵, og vi antar dette forklarer hoveddelen av avviket.

Selv om det rapporteres at arbeidssituasjonen skaper relativt lite uenighet og konflikt i nåværende samliv, ser det likevel ut til at belastningene i ettertid fremstår som viktige medvirkende årsaker til opphør av samlivet.

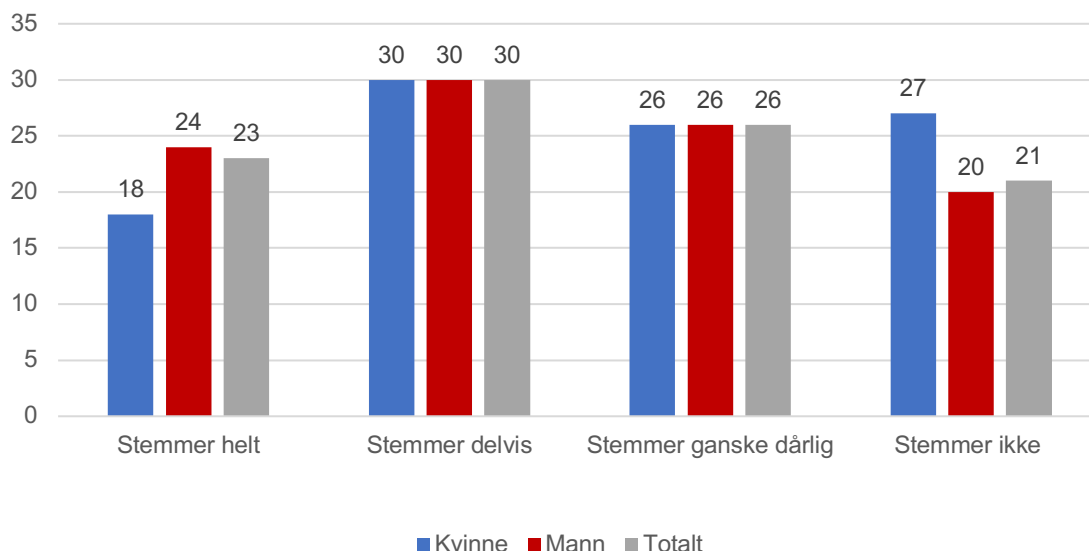
4.8.2 Belastninger mot slutteplaner

Vi fremsatte også følgende påstand: Vanskene med å kombinere arbeid i Forsvaret med et tilfredsstillende familieliv gjør at jeg stadig vurderer min tilknytning til Forsvaret. Her var svaralternativene:

- Stemmer helt
- Stemmer delvis
- Stemmer ganske dårlig
- Stemmer ikke

Svarene er vist i figuren under.

Figur 29. Vanskelig kombinasjon arbeid og familieliv som årsak til vurderinger om å slutte. Gifte/samboende. %



N kvinne= 246, N mann = 2074

Vi ser at rundt halvparten rapporterer at det stemmer helt eller delvis at vansker med å kombinere arbeid og familie i Forsvaret gjør at de tenker på å slutte. Slutteønsker kan være knyttet til misnøye med situasjonen der man er (push-faktorer), eller at det er arbeid et annet sted som frister mer (såkalte pull-faktorer). Her er det misnøyefaktorer vi diskuterer når det gjelder å slutte, ikke hva som eventuelt trekker i det sivile arbeidslivet, men i intervjuene legges det vekt på begge

²⁵ I figur 5 er også sivile inkludert, og de ligger svært mye lavere på dette spørsmålet. I de senere figurene er bare ansatte som lever med barn inkludert. Dette forklarer antagelig at ansvar for barn ligger mye lavere i denne figuren.

del. I en rapport om sluttårsaker i Forsvaret fra 2021, oppsummeres det at (manglende) balanse mellom jobb og familie/fritid er blant de viktigste årsakene knyttet til misnøye med der man er (Fauske og Strand 2021).

Vi har også spørsmål som direkte går på tanker og ønsker om arbeidstilknytning om ett og tre år. Tabellen under viser vi hvor mange som ser seg selv eller ønsker å være i Forsvaret om ett eller tre år:

Tabell 6 Forsvarsansattes tanker og ønsker om framtidig arbeidsplass. %

Ser seg i Forsvaret om 1 år	Ønsker å være Forsvaret om 1 år	Ser seg i Forsvaret om 3 år	Ønsker å være i Forsvaret om 3 år
86	82	60	62

N = om 1 år= (tror) 2082 og (ønsker) 1962, om 3 år= (tror) 1436 Ønsker (1494)

Ser vi på tallene for hva man ønsker og hva man tror man gjør etter ett år, oppdager vi at det er flere som tror de fremdeles arbeider i Forsvaret enn de som ønsker å gjøre det. Etter tre år er andelen som både tror og ønsker å være i Forsvaret adskillig lavere, men den er også likere i de to spørsmålsalternativene. Vi har imidlertid færre svar på de to siste spørsmålene, antagelig fordi mange syntes det var så langt fram i tid at det var vanskelig å svare på. I vedlegg 2 til denne rapporten finnes en grundigere gjennomgang av akkurat disse spørsmålene.

4.9 Oppsummering

I dette kapitlet har vi behandlet familien som en enhet når vi har diskutert belastninger, og ofte er det riktig å gjøre det. I andre situasjoner gir det bedre forståelse å se på hvem i familien som får de største belastningene. Vi mangler for eksempel data som direkte sier noe om særlig barnas egenopplevde belastninger, et felt som med fordel kan utforskes. I tillegg gir arbeidet også belønninger, og disse er heller ikke likt fordelt.

Mange belastninger – og belønninger – er også indirekte i den forstand at for den ansatte blir det en belastning hvis partneren og familien ikke har det bra. Opplever den ansatte at han eller hun (oftest han²⁶) hadde for lite kontakt med sine barn da de var små, er det et tap for ham direkte, og som oftest også for barna. Det ville ofte også være en direkte belastning på partner fordi han eller hun (oftest hun) må ta alt ansvaret i lengre perioder. I tillegg opplever mange indirekte belastninger ved at de tar inn over seg det den andre synes er vanskelig. Har den ansatte vært for lite sammen med barn, blir partneren kanskje ulykkelig for at den ansatte sakner dette. I intervjuene og kommentarene dukker ofte det samme opp når det gjelder det som oppfattes som positivt med jobben. Hun (vi har bare hørt dette fra kvinner) strekker seg svært langt, ofte med glede, for at han kan være i en jobb han elsker. Forutsetningen for denne type indirekte belastning er at fellesskapet i familien er noenlunde intakt.

²⁶ 2021 var det 15 % av de militært ansatte i Forsvaret kvinner. Ref.: Forsvarets likestillingsredegjørelse

4.9.1 Punktvis oppsummering

- Belastningene på de militært tilsatte er svært mye større enn på de sivilt ansatte i Forsvaret.
- De største forskjellene forbundet med belastninger er knyttet til kjønn. De mannlige ansatte rapporterer om adskillig høyere belastning på familien enn kvinnene gjør.
- Belastninger knyttet til partners jobb er ganske liten bortsett fra familier der begge er ansatt i Forsvaret.
- De største belastningene er knyttet til fravær og uforutsigbarhet både på kort og lang sikt.
- Heimevernet og Fellesfunksjoner ligger lavere enn de andre på belastninger knyttet til fravær og uforutsigbarhet.
- De operativt ansatte ligger høyest på belastninger knyttet til fravær og uforutsigbarhet.
- Spesialistene ligger gjennomgående litt lavere på belastning enn offiserene
- Det er høyere belastning i familier der begge er ansatt i Forsvaret enn i de andre familiene.
- Belastninger knyttet til fravær og uforutsigbarhet har økt en god del siden 2006.
- Det er blitt mindre flytting, litt mer pendling
- Lange seilingsperioder er i svært stor grad en belastning for ansatte i Sjøforsvaret
- Litt over halvparten mener at arbeidet i Forsvaret har negative konsekvenser for samlivet og vurderer stadig sin tilknytting til Forsvaret på grunn av dette.
- Forhold knyttet til jobben var en viktig medvirkende årsak til tidligere samlivsbrudd

5 Deployering til internasjonale operasjoner

Norge har medvirket i internasjonale operasjoner i utlandet siden 1947, og i dag deltar vi blant annet i Litauen, Mali, Irak og Sør-Sudan, i tillegg til at Norge bidrar til NATOs stående styrker²⁷. Inntil nylig var Afghanistan det viktigste landet man deployerte til, og mange av våre respondenter har erfaring derfra.

Både rekruttering og oppfølging av deltakere har gjennomgått store endringer. Tidligere var det i stor grad sivil rekruttering, og etter en kortvarig opplæring ble deltakerne sendt ut. Oppfølgingen i etterkant var ofte mangelfull, og mange fikk reaksjoner etter at de kom hjem (Gjerstad mfl. 2016). Nå er det i all hovedsak militært personell som deployeres, og rekruttering, opplæring og oppfølging av deltakerne er systematisert på en helt annen måte enn før. Dette skal minske risikoen for eventuelle negative ettervirkninger.

Den første stortingsmeldingen om veteraner kom i 2009²⁸. Deltakelse i utenlandsoperasjoner var da blitt en integrert del av norsk forsvarspolitik, og ivaretagelse av veteraner og deres familier ble derfor sett på som viktig. At beordringsplikten for militært personell i 2005 ble utvidet til også å omfatte utenlandsoppdrag, forsterket behovet for å sikre ivaretagelse (ibid). Stortingsmeldingen ble fulgt opp av handlingsplanen «I tjeneste for Norge»²⁹ som lister opp 126 tiltak for å bedre forholdene for veteraner. Rundt 80 av disse ble lagt under Forsvaret og/eller Forsvarsdepartementet, mens resten skulle ivaretas av andre samfunnssektorer. I 2014 ble det utarbeidet en oppfølgingsplan, også kalt «I tjeneste for Norge» der det presenteres 27 tiltak³⁰.

I 2020 kom en ny stortingsmelding om veteraner³¹. Også denne meldingen ble fulgt opp av en tiltaksplan, men denne gang bare med 9 tiltak³².

Forskning har vært vektlagt i alle dokumentene, og dette har bidratt til at det er gjort mange studier om veteraner³³. Forskningen har også inkludert studier som tar for seg familiemessige konsekvenser av deployering³⁴.

I dette kapitlet skal vi først se på omfanget av deployering i vårt materiale. Deretter skal vi undersøke den generelle holdningen til deployering, før vi går over til spørsmål knyttet til erfaringer fra selve tjenesten og hvilke konsekvenser respondentene mener det har for familien. Også i dette kapitlet skal vi se på likheter og forskjeller avhengig av arbeidssted, type arbeid og kjønn, samt om de er gift/samboende eller ikke. Alder vil også bli trukket inn. Helt til slutt skal vi se på respondentenes erfaringer med tiltak for oppfølging av deployerte/veteraner.

²⁷ [Norske militære bidrag internasjonalt i 2022 - regjeringen.no -lastet ned 14/8-2022](#)

²⁸ St.meld. nr. 34 (2008–2009) «Fra vernepliktig til veteran» Om ivaretagelse av personell før, under og etter deltakelse i internasjonale operasjoner

²⁹ I tjeneste for Norge. Regjeringens handlingsplan for ivaretagelse av personell før, under og etter utenlandstjeneste (2011-2013). Handlingsplan 2011

³⁰ I tjeneste for Norge. Regjeringens oppfølgingsplan for ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste. Oppfølgingsplan. Forsvarsdepartementet 2014

³¹ Også vi når det blir krevet. Veteraner i vår tid. St.melding 15 (2019-2020). Forsvarsdepartementet 2020

³² Tiltaksplan for oppfølging av Meld. St. 15 (2019-2020) Også vi når det blir krevet - veteraner i vår tid. [2021-06-28-tiltaksplan-for-oppfolging-av-meld.-st.-15-2019-2020.pdf \(regjeringen.no\)](#), lastet ned 18/2-2022

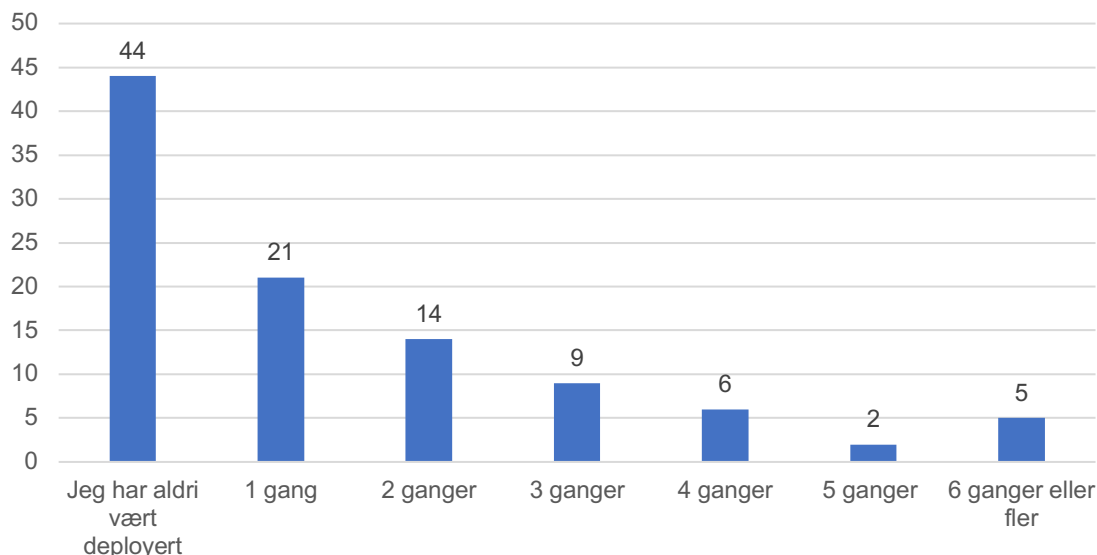
³³ Forsvarets sanitet har gjort mange undersøkelser om veteraner (Bakker og Engen 2021, Gjerstad mfl. 2016, Afghanistanundersøkelsen 2020).

³⁴ Det har vært gjort studier, både norske og nordiske som fokuserer på hvordan hjemmевærende ektefelle og barn reagerer på deployering (Lindboe 2015), Olsson 2017, Kornør mfl 2015).

5.1 Omfang av deployering

Vi spurte respondentene om hvor mange ganger de hadde deployert, inkludert en eventuell nåværende deployering. Omfanget i materialet som helhet er vist i figuren under:

Figur 30. Antallet deployeringer blant militært ansatte. %.

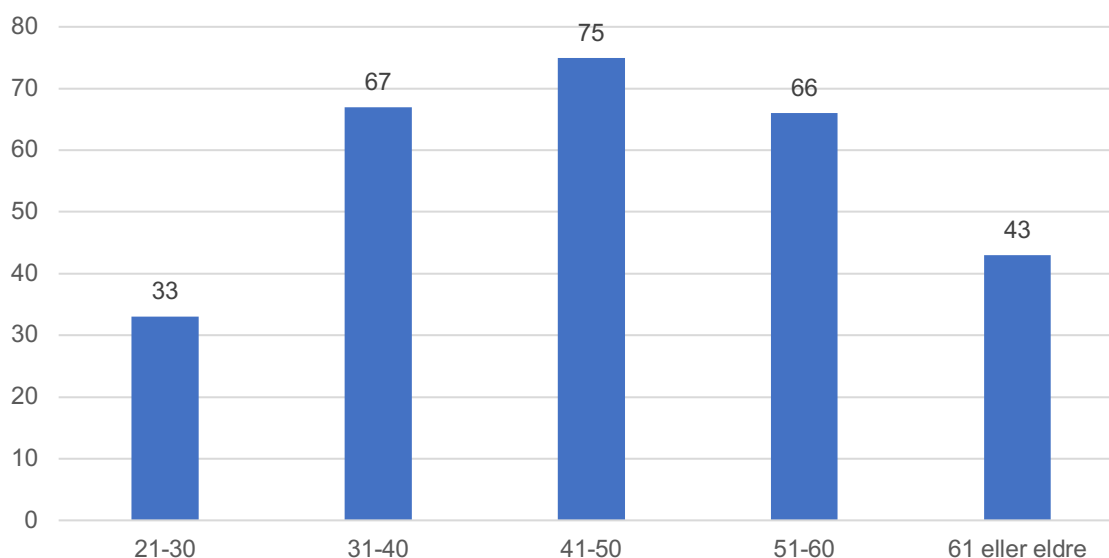


N= 3533

Figuren viser at 44 % av de militært ansatte aldri har vært deployert. Vi ser videre at antallet deployeringer synker ganske raskt. Bare litt under 10 % har deltatt i fem eller flere utenlandsoperasjoner

Deployering er svært avhengig av alder. Tabellen under viser andelen som har vært deployert i ulike aldersgrupper.

Figur 31. Andelen med deployering etter alder (år). %. Militært ansatte.



N 21-30= 1227, N 31-40 = 988, N 41-50 = 675, N 51-60 = 615, N 61 og eldre = 7

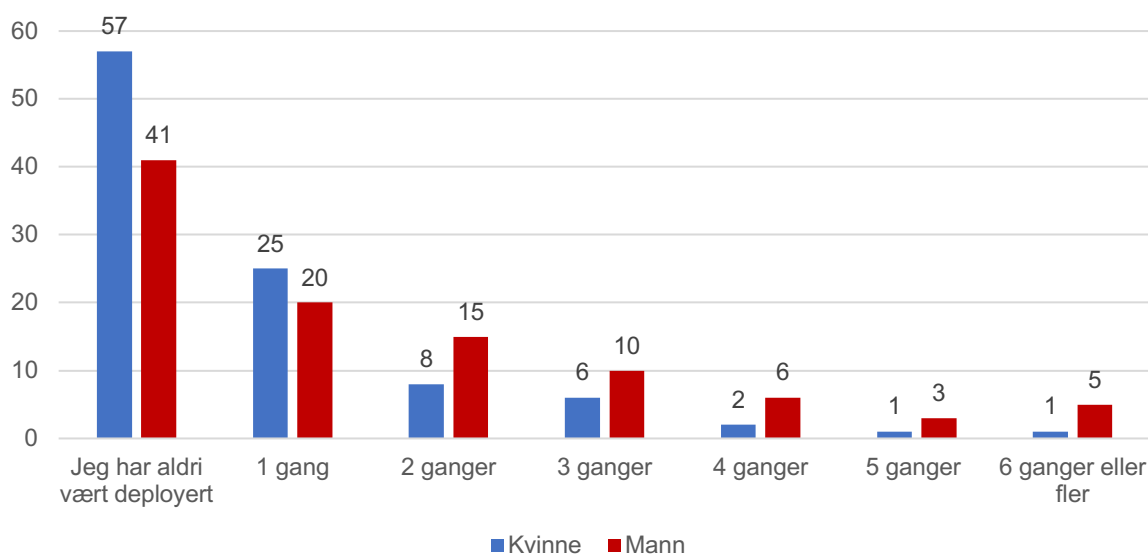
Omfanget av deployering er lavest blant de eldste og yngste. At vi finner en såpass liten andel i den yngste gruppen, viser at de fleste har en del militær erfaring før de deployeres. Også blant de over 60 er det relativt få som har deployert. Antallet i denne gruppen er for det første svært liten, så enkeltpersoners svar får stor betydning. For det andre var nok omfanget av deployering mindre da de var i aktuell alder. Blant ansatte i 40-årene er det bare 25% som ikke har vært deployert.

Antallet som har vært deployert et visst antall ganger, synker med antallet deployeringer. Det gjelder for alle aldersgrupper.

Omfanget av deployering er omtrent det samme som i 2011. Både antallet som aldri hadde vært deployert, og antallet med flere deployeringer bak seg er relativt stabilt³⁵

Omfanget av deployering varierer mellom menn og kvinner. Dette er vist i figuren under:

Figur 32. Antall deployeringer etter kjønn. Militært ansatte. %.



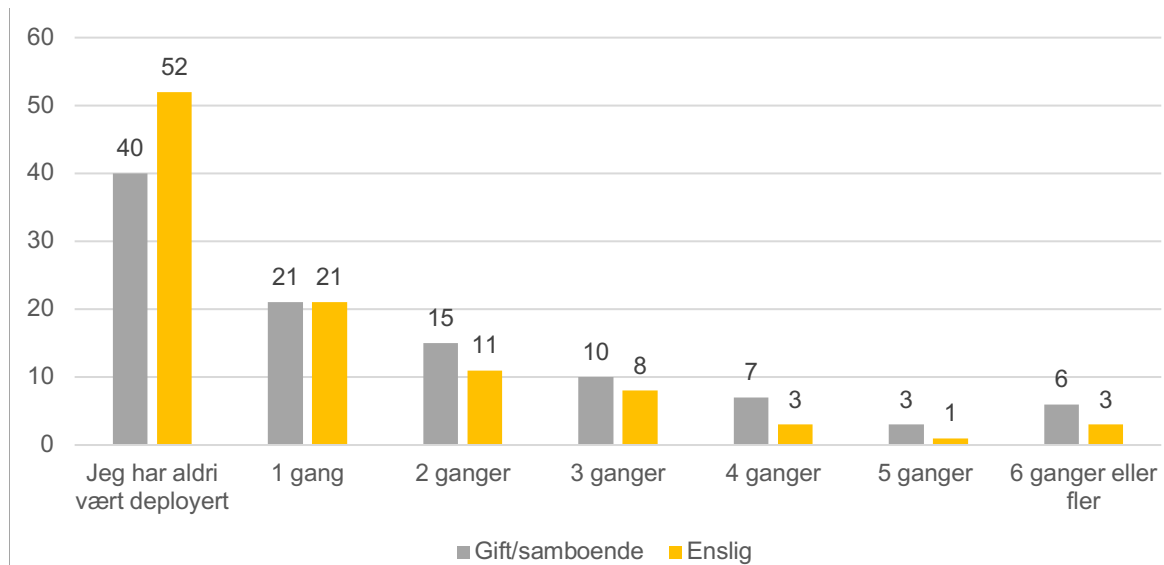
N kvinner = 530, N menn = 2996 (7 personer har ikke oppgitt kjønn og er utelatt)

Figuren viser at kvinnene deployerer i mindre grad enn menn. Dette gjelder både deployering generelt og antall deployeringer. Vi undersøkte om familier der begge var ansatt i Forsvaret viste et annet mønster, men det gjorde de ikke. Omfanget av deployering for både menn og kvinner var her det samme som for militært ansatte menn og kvinner generelt.

Vi undersøkte også om omfanget av deployering hang sammen med om man levde alene eller i samliv. Denne sammenhengen er vist i figuren under.

³⁵ I 2006 var det 52 % som aldri hadde vært deployert, og 27 % hadde vært deployert flere ganger. I 2011 var det 43% som aldri hadde vært deployert og 33 % hadde vært deployert flere ganger. Vi ser altså at det har vært en viss økning mellom 2006 og 2011, men deretter har omfanget holdt seg noenlunde stabilt.

Figur 33. Antall deployeringer etter sivilstand. %.



N gifte/samboende = 2934, N enslige = 1099.

Vi ser at gifte/samboende har deployert mer enn de som bor alene. Dette er det motsatte av det vi fant i 2011, da omfanget av deployert befall var større blant de enslige. Noe av forklaringen er muligens knyttet til tid: Antallet deployeringer øker over tid, og det gjør også sjansen for at man lever i samliv³⁶. Før 2011 var omfanget av deployering totalt sett mindre, og tidsaspektet slo derfor ikke inn på samme måten.

5.2 Holdning til deployering

I den offentlige debatten blir deployering ofte ensidig fremstilt som en belastning både for den forsvarsansatte selv og for familien, men i denne undersøkelsen finner vi at deployering kommer langt ned på listen over belastninger – som vi har sett tidligere. Selv om vi i intervjuene og åpne spørsmål finner utdyping av vansker knyttet til deployering, finner vi også svært positive oppfatninger av deployering.

I dette avsnittet skal vi gå nærmere inn på vurderinger knyttet til deployering. Anses deployering som en positiv side ved det å være militært ansatt, eller er det noe man ønsker å unngå?

Vi har to påstander vi ba de ansatte ta stilling til.

Disse er:

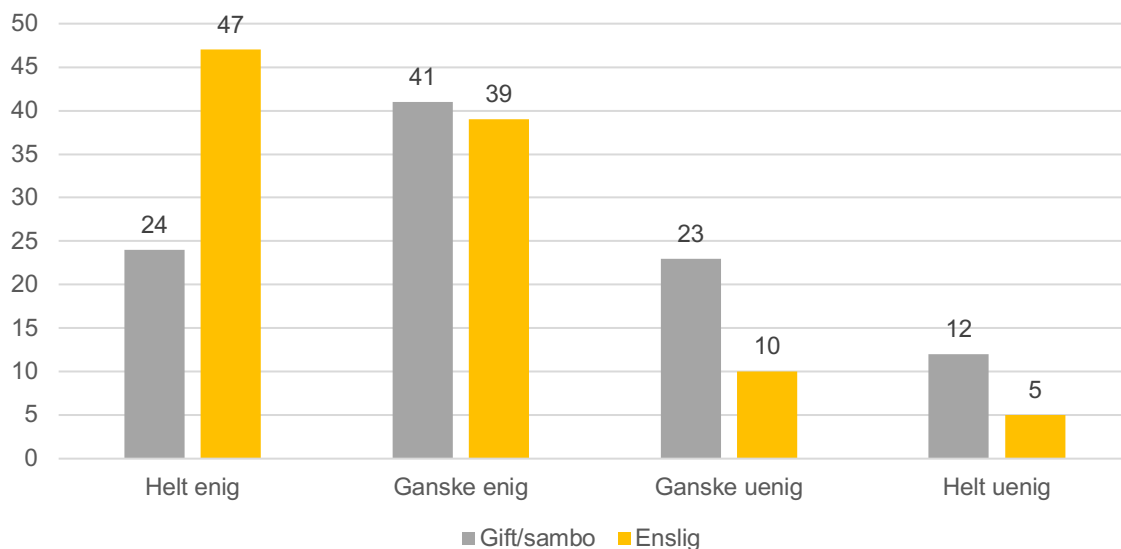
- Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret
- Hvis jeg kunne velge, ville jeg ikke deployeres.

Svaralternativene var: Helt enig, ganske enig, ganske uenig og helt uenig, for det første spørsmålet og stemmer helt, stemmer ganske bra, stemmer ganske dårlig og stemmer ikke, for det andre. Det siste spørsmålet ble bare stilt til personer som hadde deployert. Tabellene er derfor ikke sammenliknbare, men begge viser likevel om det er attraktivt å deployere.

³⁶ Av ansatte i 20-årene lever 46 % i samliv. I 30-årene øker antallet til 78 % og for eldre aldersgrupper er andelen over 80%

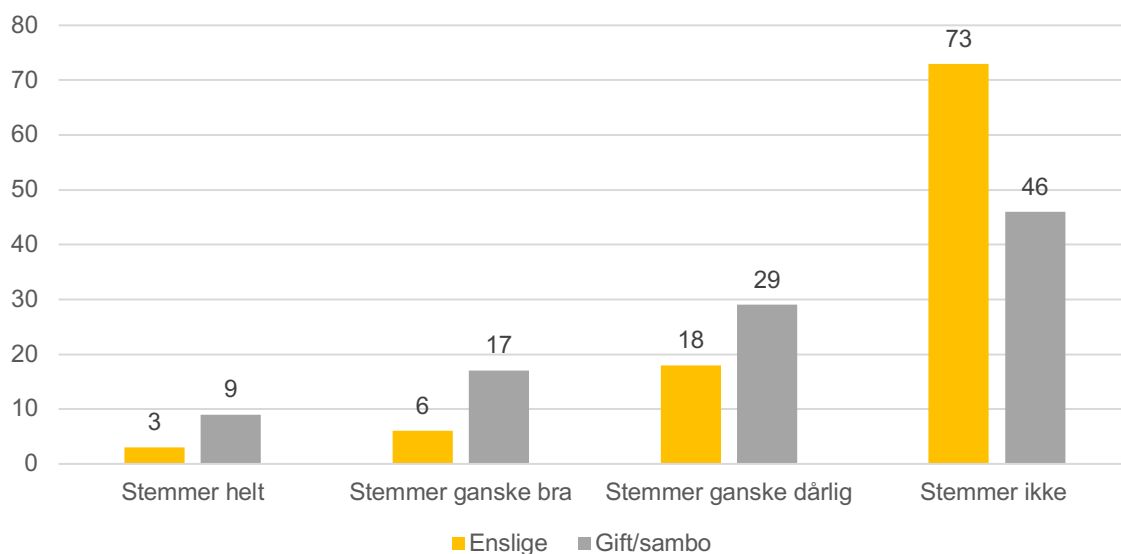
Vi har sett på fordelingen for gifte/samboende og ugifte. Resultatet er vist i figurene under.

Figur 34. Deployering «gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret». Alle militært ansatte. Etter sivilstand. %.



N= Gift/samboende = 2382, N enslige : 1086, N alle = 3468

Figur 35. Uønsket deployering blant alle militært ansatte som har deployert. («Hvis jeg kunne velge, ville jeg ikke deployeres»). Etter sivilstand. %.



N gifte/samboende =1445, N single = 521

Vi ser at deployering i all hovedsak oppfattes positivt, og aller mest positivt blant enslige. Forskjellen mellom ansatte med og uten partner styrkes også av at 86 % av de single er helt eller delvis enige i en påstand om at det er lettere å være singel enn å ha kjæreste når man er deployert.

71 % er helt eller delvis enige i at deltakelse i militære operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret, og bare 26 % av gifte/samboende ville valgt bort deployering hvis de kunne.

De unge er mest positive til deployering. I aldersgruppen 21–30 er 48%, eller nesten halvparten, helt enige i at internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret. De eldre mener dette i mindre grad.

Holdningen til deployering er blitt mer positiv over tid. I 2006 var det for eksempel bare 7 % av de gifte/samboende og 20 % av de enslige som var helt enige i at internasjonale operasjoner gjorde Forsvaret til en mer attraktiv arbeidsplass. I 2011 var tilsvarende tall 12 og 15 % og i 2022 var det som sagt 24 % av gifte/samboende som var helt enig i utsagnet og så mange som 47 % av de enslige. Det andre spørsmålet – om man helst vil slippe å bli deployert - viser samme tendens.

Vi har sett at kvinnene har deployert i noe mindre grad enn menn. Når det gjelder spørsmålet om deployering gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret er det en liten forskjell: 27 % av kvinnene og 32 % av mennene er helt enig i dette. Trekker vi inn svaralternativet «ganske enig» utlignes forskjellen; 44 % av kvinnene og 40 % av mennene er ganske enig i dette. Ser vi på påstanden: «Hvis jeg kunne velge, ville jeg ikke deployeres» er det overhode ingen forskjell på menn og kvinner.

Man kan undre seg over hva det er som gjør at deployering oppfattes så positivt, og noen svar finner vi i intervjuene som vi siterer fra sist i kapitlet. En type utsagn er variasjoner over at deployering blir en slags realitetstest. Det trekkes også fram at selv om deployering kan komme på kort varsel, er dagene ute forutsigbare på en helt annen måte enn hjemme. Man skal heller ikke utelukke at mange utenlandsoppdrag er spennende. Man kan også spørre om i hvilken grad det at de kan være risikofylte bidrar til at de oppfattes som så positive. Oppdragene kan være farlige, men de kan også bringe heder og ære³⁷.

5.3 Deployering og militær identitet.

Deployering ser ut til å være knyttet til den militære identiteten for mange, og vi har noen spørsmål som berører dette. Vi har bedt de militære si seg enige eller uenige i følgende utsagn:

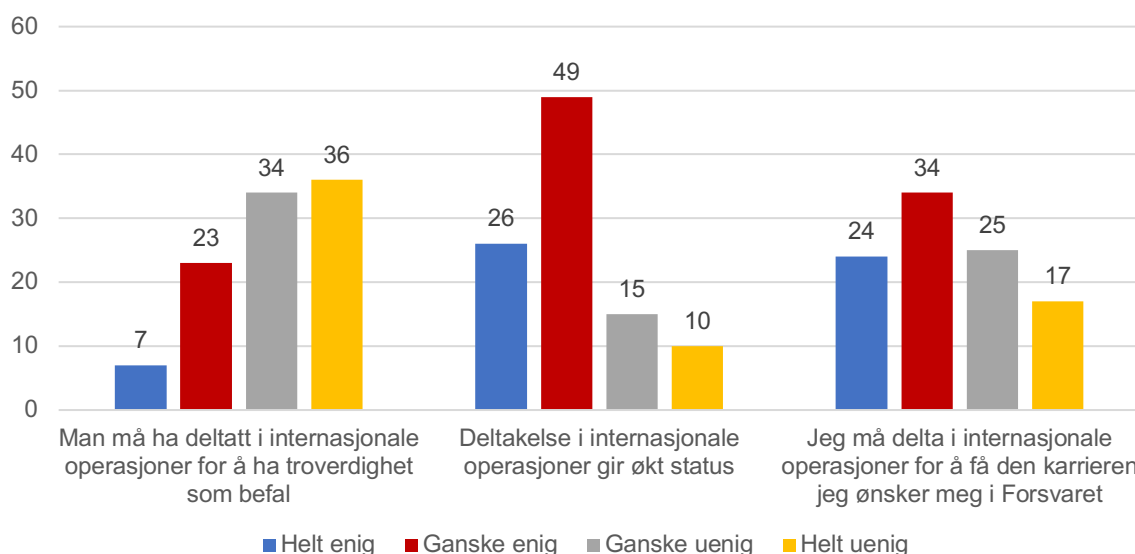
- Man må ha deltatt i militære operasjoner for å ha troverdighet som befal
- Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status
- Jeg må delta i internasjonale operasjoner for å kunne få den karrieren jeg ønsker meg i Forsvaret

Svaralternativene var: Helt enig, ganske enig, ganske uenig og helt uenig.

Svarfordelingen er vist i figuren under:

³⁷ I arbeidet med ivaretagelse av veteraner legges det relativt stor vekt på dette aspektet – når man kommer hjem følger blant annet taler og medaljetildeling. Det har blitt lagt større vekt på disse sidene etter hvert.

Figur 36. Deployering og militær identitet. Tilslutning til forskjellige utsagn blant alle militært ansatte. %.



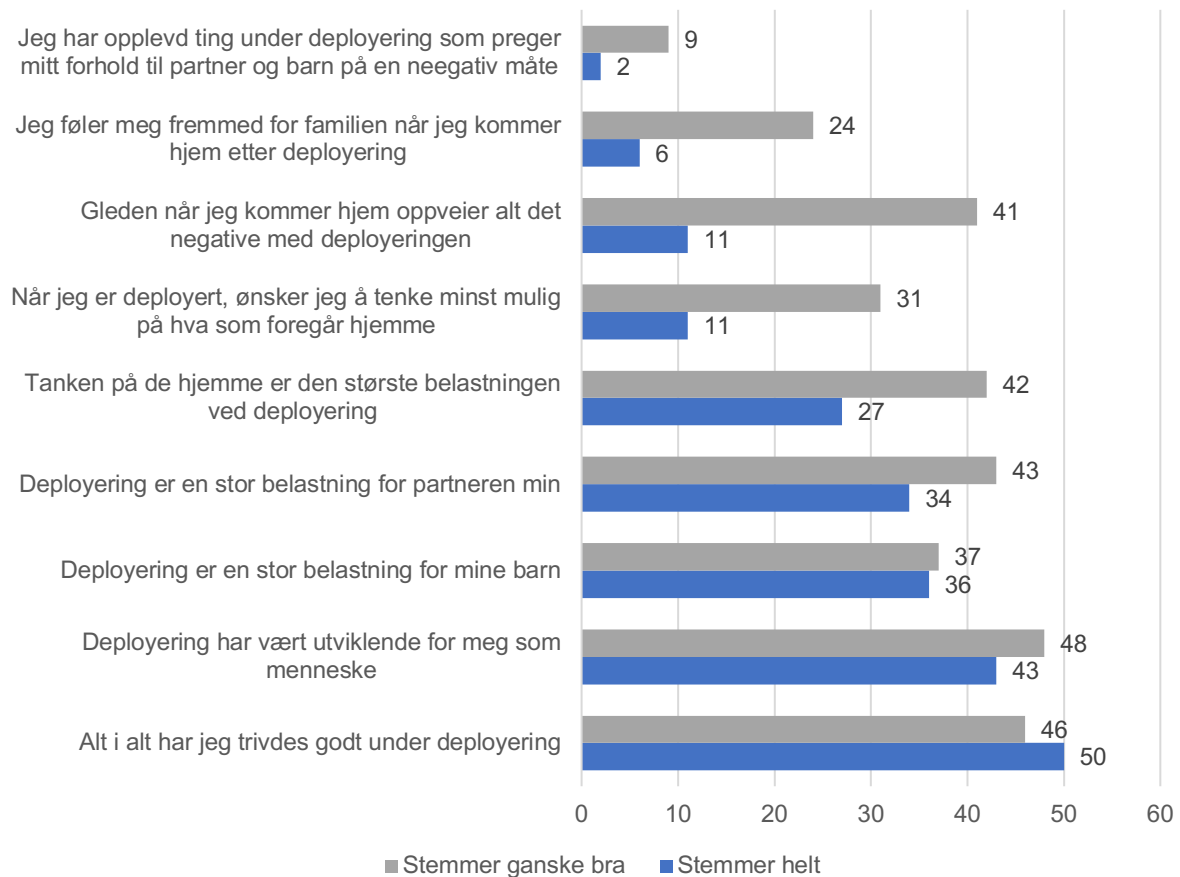
N = 3470

Figuren viser at det er relativt få som knytter troverdighet som befal til deployering. Enigheten er derimot ganske stor om at slik deltagelse gir økt status. Mange mener også at de må delta i internasjonale operasjoner for å få den karrieren de ønsker seg i Forsvaret. Det er ingen store forskjeller knyttet til alder og kjønn når det gjelder disse vurderingene.

5.4 Vurdering av sider ved deployering

Til tross for de positive oppfatningene de fleste har av deployering, kan slike oppdrag også medføre til dels store belastninger og problemer. Noen oppdrag er også farlige. Selve utenlandsoppholdet kan medføre negative opplevelser, og det kan også være vanskelig for de hjemme. I de neste figurene skal vi se hvordan ulike konsekvenser av deployering vurderes.

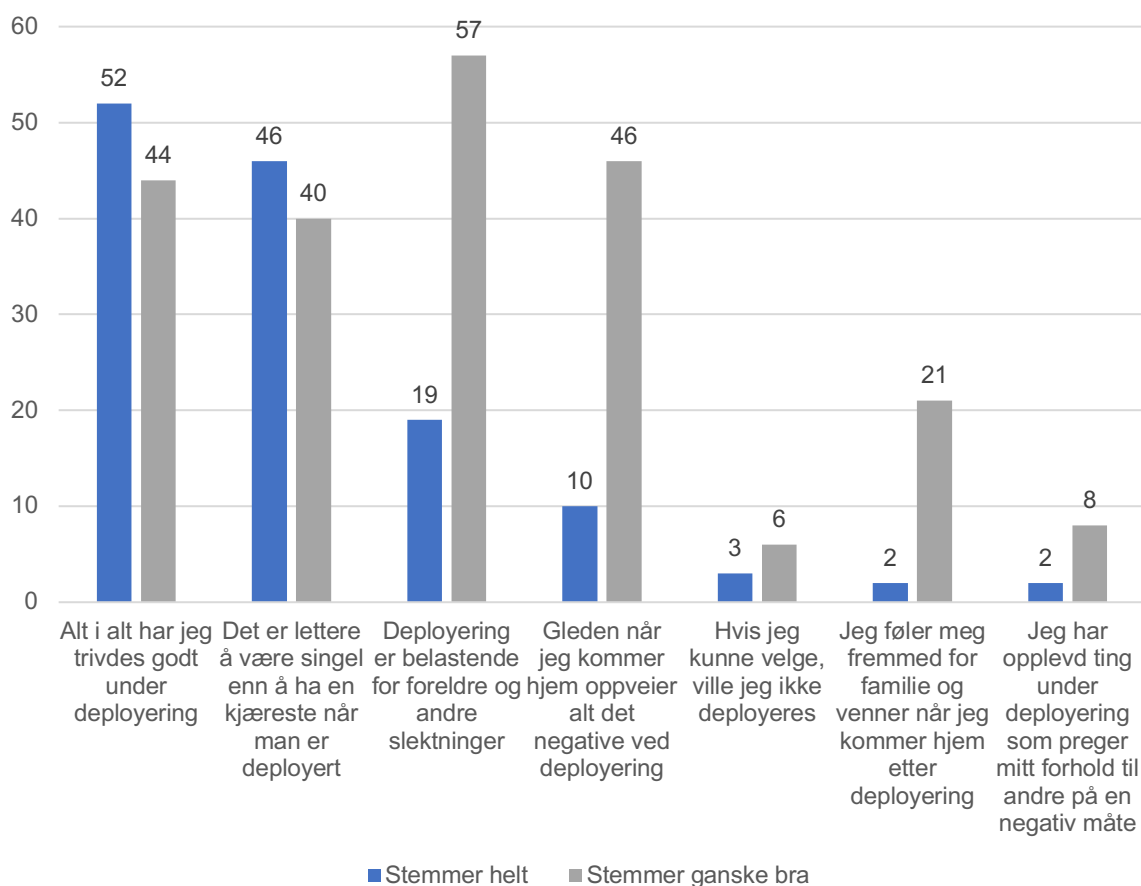
Figur 37. Konsekvenser av deployering. Tilslutning til forskjellige utsagn blant gifte/samboende som har deployert. %.



Spørsmål om belastning på barn er regnet ut for de som bor med barn. N der er 980, N for de andre spørsmålene = 1423 – 1466

Figuren viser at de aller fleste opplever deployering svært positivt. De har trivdes godt og synes de har utviklet seg som mennesker. Mange mener at de største belastningene bæres av partner og barn. Svært få rapporterer om negative opplevelser, men slike forekommer og kan medføre store problemer for dem det gjelder.

Figur 38. Konsekvenser av deployering for single. Tilslutning til forskjellige utsagn. %

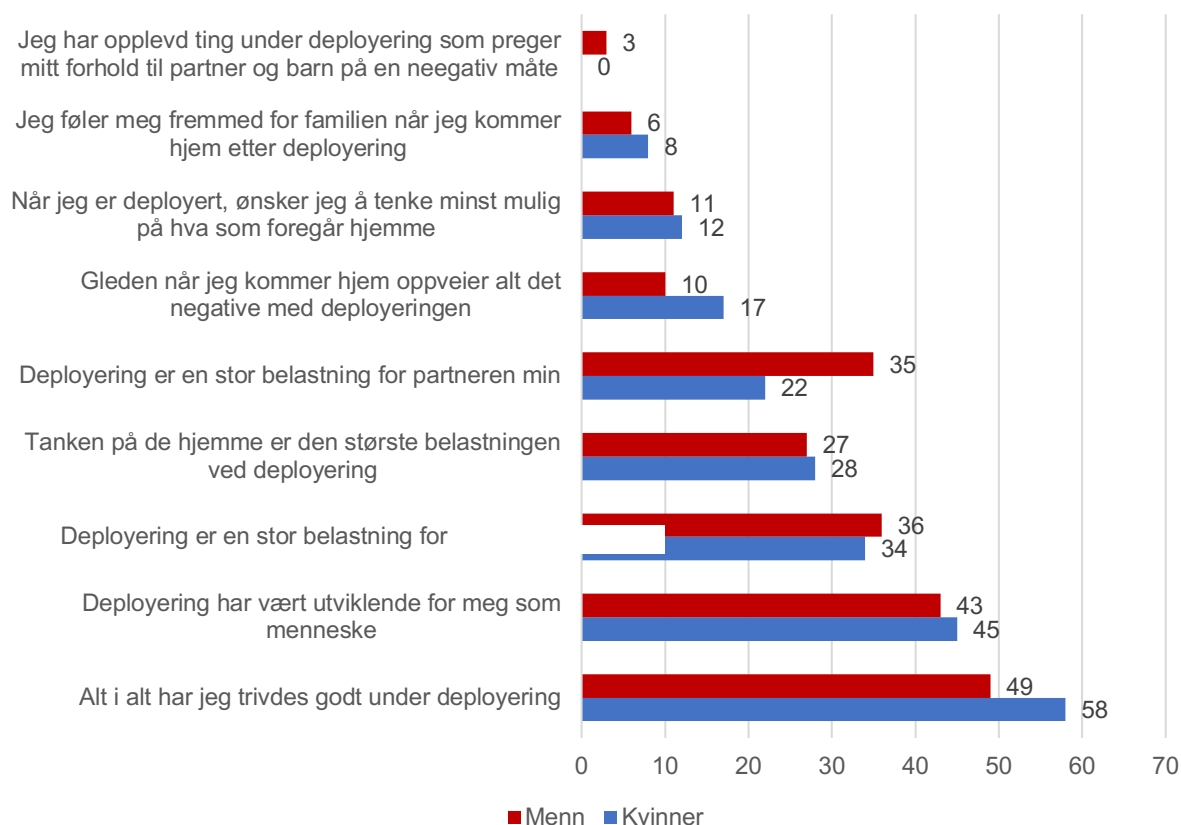


N varierer fra 514 til 522

Sammenlikner vi denne figuren med den som omfatter gifte og samboende er resultatene i all hovedsak ganske like på tilsvarende spørsmål. Unntaket gjelder belastninger på foreldre og andre slektninger, henholdsvis partner og barn. De gifte/samboende rapporterer større belastninger på partner og barn enn de enslige gjør i forhold til familie og andre slektninger.

Vi ønsket å finne ut om det var forskjeller mellom kvinner og menn når det gjaldt vurdering av konsekvensene av deployering. Dette er vist i figuren under.

Figur 39. Konsekvenser av deployering etter kjønn blant ansatte som har deployert. Tilslutning til forskjellige utsagn (andelen helt enige). %.



N varierer fra 1420 til 1466. Spørsmålet om belastning på barn er bare rapportert fra de som bor sammen med barn N = 980

Vi ser at kvinnene vurderer belastningen på barn som marginalt mindre enn det menn gjør (36 mot 34 %). Når det gjelder belastning på partner, ligger menn adskillig høyere. Vi har tidligere nevnt at 2/3 av kvinnene er gift eller samboende med en annen forsvarsansatt. Det vil si at disse partnerne vet mer om hva deployering er, og mange av dem har også erfaring med å være ute. Dette gjør det muligens lettere. Ut fra intervjuene vet vi også at i mange av disse familiene er de opptatt av at begge skal ha eller burde ha like muligheter til karriere. Dette kan antas å bety at mennene i mange tilfeller er ganske støttende i forhold til kvinnenes deployering. Kvinnene rapporterer også at de har trivdes litt bedre. Bortsett fra disse påstandene, er svarene fra kvinner og menn svært like.

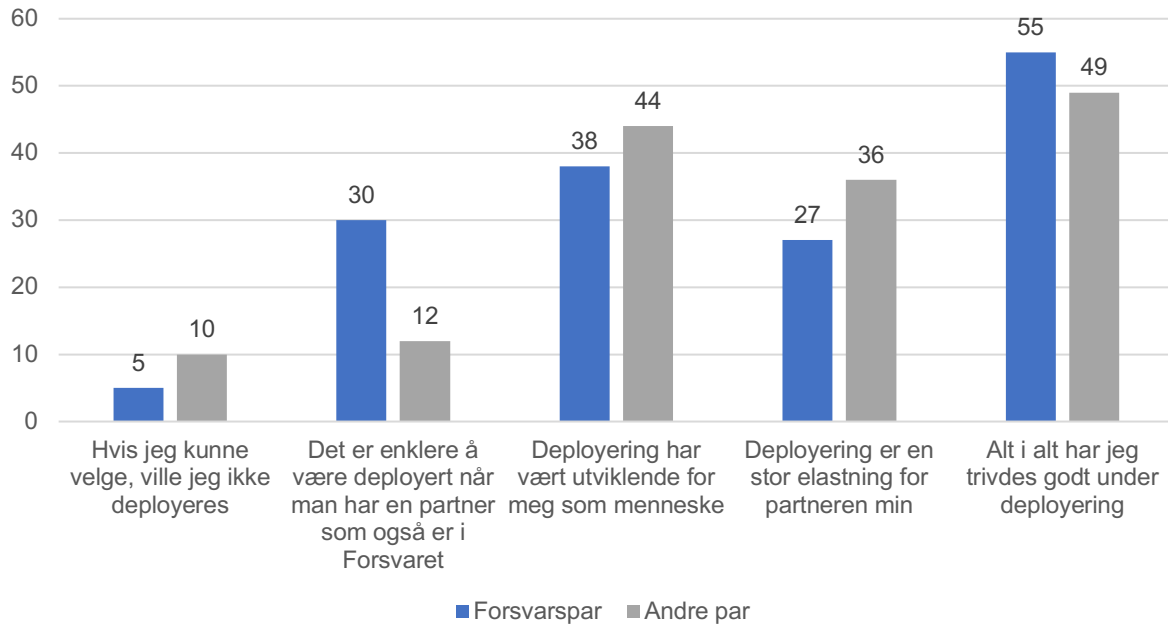
Bortsett fra belastningene på barn og partner er vurderingen av deployeringen i all hovedsak meget positiv for både kvinner og menn. Det må imidlertid tas forbehold, ettersom vi rimeligvis ikke har svar fra de som har falt ut av Forsvaret på grunn av negative hendelser under internasjonale operasjoner. Vi vil i tillegg påpeke at de multivariate analysene viser at deployering mot eget ønske bidrar signifikant til et ønske om å slutte (se vedlegg 2).

5.5 Familier der begge arbeider i Forsvaret og deployering

Også her vil vi sammenlikne familier der begge er ansatt i Forsvaret med andre familier. Vi starter med å se på noen spørsmål knyttet til konsekvenser av deployering.

På svært mange områder er det ingen eller liten forskjell mellom disse familiene og de andre, men på noen områder er ulikhetene større. I figuren under viser vi områdene der forskjellene er størst.

Figur 40. Vurderinger av egen deployering etter type par. Militært ansatte. %.

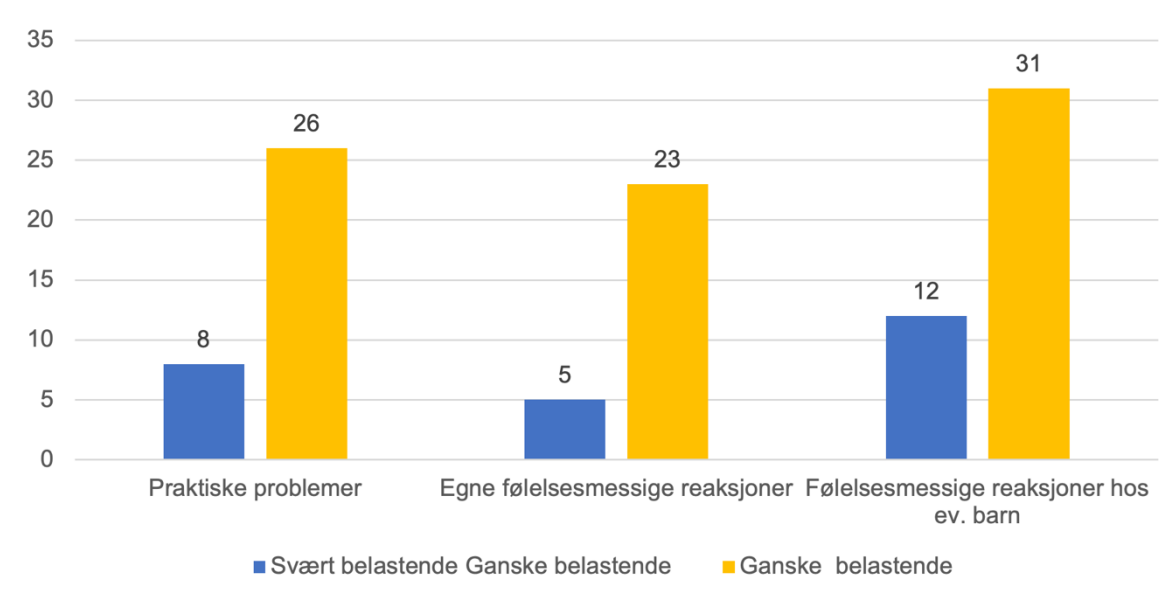


N par der begge er ansatt i Forsvaret = 238-243, N andre 999 - 1014. Spørsmålet « Det er enklere å være deployert når man har en partner som også er i Forsvaret,» gjelder alle militært ansatte. Her er N 455 -1470)

Deployering fremstår som mer attraktivt for ansatte som lever sammen med en annen forsvarsansatt, enn for de som lever med en person utenfor Forsvaret. Det er færre som ville velge bort deployering, det er enklere å være deployert for dem, belastningen på partner er mindre og de har trivdes litt bedre. Det har derimot vært litt mindre utviklende for dem som mennesker.

Vi hadde også noen spørsmål om belastninger knyttet til partners deployering. Disse er bare stilt til tilsatte som har en partner som har deployert. Naturlig nok omfatter dette bare familier der begge er ansatt i Forsvaret. Svarene på disse spørsmålene er vist i figurene under.

Figur 41. Problemer knyttet til partners deployering. Par der begge er ansatt i Forsvaret. %.



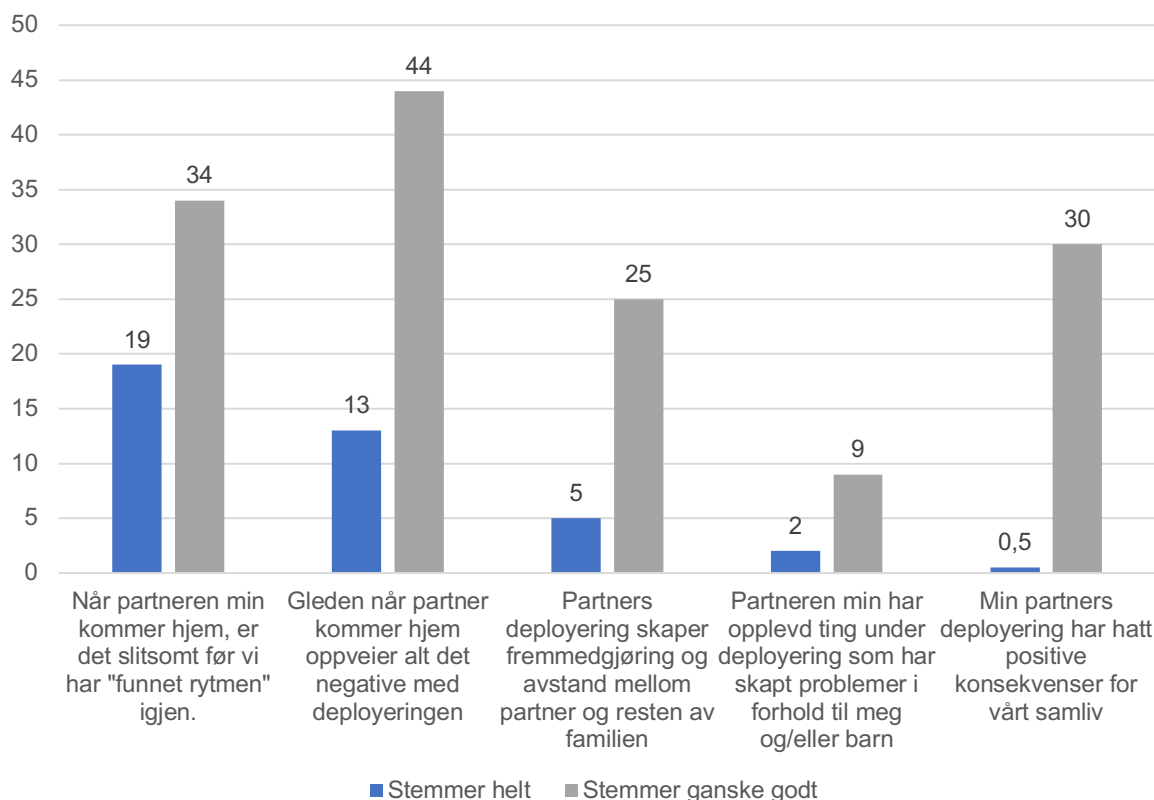
N = 204

Vi ser at det er relativt få som rapporterer partners deployering som svært belastende. Rundt 30 % rapporterer at praktiske problemer og egne følelsesmessige reaksjoner er svært eller ganske belastende. Følelsesmessige reaksjoner hos barn ligger høyere; her er det 43 % som sier at dette er svært eller ganske belastende.

Kvinner opplever mer praktiske problemer med partners fravær, egne følelsesmessige problemer er litt større for kvinner, men begge kjønn vurderer belastningene for barn noenlunde likt.

Neste figur handler også om konsekvenser av partners deployering (også dette handler om familiene der begge er ansatt i Forsvaret)

Figur 42. Positive og negative erfaringer knyttet til partners deployering blant ansatte der begge arbeider i Forsvaret. %.



N = 201-207

Spørsmålet om fremmedgjøring, om negative opplevelser og glede ved hjemkomst, er også stilt i forhold til egen deployering. De er stilt til alle som har deployert. Forskjellen mellom svarene er svært liten. Når det gjelder konsekvenser av partners deployering vurderes det altså omtrent likt med hvordan militært ansatte med deployeringserfaring vurderer konsekvensen av egen deployering slik vi har sett tidligere i dette kapitlet.

Vi vil også rette oppmerksomheten mot søylen til høyre i diagrammet. Der kommer det frem at 30 % mener det stemmer ganske godt at deployering har hatt positive konsekvenser for samlivet.

5.6 Vurdering av tiltak i forbindelse med deployering

Fra den første stortingsmeldingen om veteraner og i etterfølgende dokumenter legges stor vekt på oppfølgingen av veteraner, og i 2014 kom reglement for oppfølging av personell fra internasjonale operasjoner³⁸. Lov om forsvarspersonell³⁹ pålegger Forsvaret å følge opp veteraner i ett år etter endt tjeneste. Dette kalles ettårs-programmet, men omfatter også tiltak før og under tjeneste. Dette programmet skal omfatte alle som er eller har vært deployert (avsnitt 2.2). Tiltak for familiene er også inkludert i programmet.

38 Reglement om oppfølging av personell ved internasjonale operasjoner (forsvaret.no) , lastet ned 19/8-2022

39 Lov om forsvarspersonell 2004-07-02-59, § 12

Vi har bedt alle som er gift/samboende om å vurdere en del av tiltakene som faller inn under dette programmet. Resultatet er vist i tabellen under⁴⁰:

Tabell 7 Erfaringer/holdninger/kjennskap til forskjellige tiltak. Gifte/samboende der en eller begge er eller har vært deployert. %.

	Kjenner til	Har brukt	Fornøyd	Ikke relevant	N
Samlinger for ansatte og/eller familie i forbindelse med deployering	47	38	31	7	1453
Mulighet for praktisk hjelp til familien under deployering	43	5	6	14	1469
Barne- og ungdomspakke	27	7	6	23	1448
Hjemmeheltmedalje til barn og ungdom	47	15	19	20	1448
Oppmerksomhet til partner i løpet av deployeringen	31	12	13	9	1445
Nettsider rettet mot familien (Forsvaret.no/familie, forsvaret.no/hjemmehelt)	47	8	7	10	1469
Brosjyremateriell	54	17	11	8	1443
Stressmestringssamtaler for den ansatte	52	28	23	8	1447
Tilbud i regi av Forsvarets veteransenter	68	12	15	8	1447
Forsvarets kontakttelefon for internasjonale operasjoner	64	2	4	9	1443
Økonomisk tillegg for barnefamilier	41	13	8	18	1443

Vi ser at kunnskapen om tiltakene er svært variabel, og noen ganger relativt lav. Det er mulig noen av tiltakene er kjent under andre navn. Høyest ligger tiltak i regi av Forsvarets veteransenter, tett fulgt av Forsvarets kontakttelefon. Andelen som rapporterer at de har brukt

40 Prosentangivelsene for de som er fornøyd, er av alle som har svart, ikke bare av de som har brukt tiltaket. Hvis få har benyttet seg av tiltaket vil altså andelen som sier seg fornøyd ligge lavt, selv om nesten alle som faktisk har brukt tiltaket er fornøyd. På en del spørsmål ligger andelen som sier seg fornøyd høyere enn de som har brukt tiltaket. Vi har ingen sikker forklaring på dette, men det kan for eksempel komme av at de har misforstått når de har fylt ut svar, eller det kan være fordi de synes det er et bra tiltak selv om de ikke har brukt det selv.

tiltaket er overraskende lavt, gitt at i hvert fall en del av dette skal være obligatoriske tiltak som skal nå alle.

5.7 Åpne spørsmål

Vi inviterte respondentene til å skrive eventuelle «utfyllende kommentarer knyttet til deployering», og fikk inn 480 svar av 1469 mulige. 79 av svarene ble sjaltet ut fordi de stort sett gikk på at temaet var uaktuelt eller de var kritikk av spørreskjemaet. Vi tar de mer kritiske kommentarene først.

Som vi har vært inne på er det flere som ønsker å utvide rammene for hva som er regnet som deployering. Det er en del «sjalusi» fra blant andre de som har lange seilinger, eller de som har vært mye og/eller lenge utenlands uten at det har vært regnet som internasjonale operasjoner. Noen eksempler:

Maritime deployeringer kalles ikke INTOPS og deltagerne blir derfor ikke ivarettatt. Belastningen er den samme for de hjemme.

Mine deployeringer (...) blir ikke anerkjent av FOH/FST selv om vi blir deployert uten mulighet til frihet (og privatliv) og gjennomfører militære operasjoner, noe som gjør at vi ikke får brukt de ressursene som er tilgjengelig ifm. internasjonale operasjoner eller får dette kreditert på vårt rulleblad

Noen respondenter forteller om åpenbar svikt i rutiner i forbindelse med oppfølging: Den har vært dårlig planlagt og gjennomført. Her finner vi et par fortellinger om opplegg som har gått riktig galt under nylige deployeringer, blant annet under pandemien. Det fortelles om manglende oppfølging av partner under oppholdet, manglende mottagelse når man kom hjem, partner som ikke har fått delta i seremonier, dårlig våpenopplæring osv.

Men vi finner også mange fornøyde tilbakemeldinger. Flere er inne på verdien av å få være i en setting der man får realistisk trening:

En brannmann liker ikke at det brenner, men elsker å slukke branner. Det blir det samme for en soldat

Deployeringer er viktig for å spisse håndverket for soldater, befal og offiserer. Gitt situasjonen og oppdraget du står i, blir du satt på prøver og i situasjoner som gir deg muligheten til å vokse som person og soldat som du aldri ville fått hjemme ved avdeling. For å kunne fokusere på dette, forutsetter det at du vet at de hjemme blir tatt vare på og har det bra. Hvis ikke stjeler det oppmerksomhet som går utover din evne til å løse oppdrag.

Intops virkeliggjør muligheten for å kjenne på at man er i et internasjonalt samarbeid, samt at Forsvaret faktisk gjør en forskjell i verden. Intops er også en "arena" for å faktisk få brukt det man trener på i det daglige. Det er usunt å aldri få brukt evnene man har opparbeidet seg.

Noen kommer med kritikk av hvem som plukkes ut til deployering.

Forsvaret må bruke mer tid og ressurser på å selektere riktig personell til riktig stilling når det kommer til deployeringer. Det er overraskende hvor lite innsikt FPVS virker å ha i den enkelte som sendes for å fylle en stilling. Manglende kompetanse er i overflod. En egnet løytnant med relevant erfaring vil gjøre en bedre jobb - og fremme Norge på en bedre måte enn en dårlig kvalifisert kaptein, som blir valgt utelukkende grunnet grad.

Det er også best å reise ut med «kjente»:

Deployering med «annen avdeling» enn den man tilhører til daglig kan være svært utfordrende spesielt i ettertid etter hjemkomst da man ikke har daglig kontakt med personellet man har vært deployert sammen med. Hjemmeavdeling har sjelden forståelse for oppdrag og hendelser. Dette gir utfordringer i hverdagen. Færre ansatte i Forsvaret har erfaring med Intops i dag kontra for ti år siden.

Vi har tidligere sett hvordan livsfase og sivilstand klart påvirker opplevelsen av å være deployert:

Mine deployeringer ble gjennomført før jeg møtte min kone og fikk barn. I den livssituasjon som familien er nå, er det ikke ønskelig med deployering eller fravær fra hjemmet mer enn noen uker. En deployering ville ha den konsekvens at min kone måtte si opp sin stilling. Svarene gitt, er avgitt fra den situasjonen jeg sto i. Jeg har ingen erfaringer med å deployere med familie hjemme.

Det kommer tilbakemeldinger på hvordan man blir godtgjort for å være deployert. Det nevnes av flere at det økonomiske utbyttet var bedre før. Noen ønsker å opparbeide flere fridager.

Ønsket om å prioritere familiekoordinatorer er også utbredt.

5.7.1 Fra de kvalitative intervjuene

Mange av våre informanter har til dels betydelig erfaring fra utenlandsopphold, og noen av partnerne har vært hjemme mens den ansatte var deployert. En av ekspertene ser på deployering som en gjennomgående positiv erfaring, og særlig i forhold til andre og mer uforutsigbare hendelser:

Perioden med deployering er jo en av de bedre periodene vi har hatt på jobb fordi at der er du ute i tre måneder, du har fokus på det du gjør, du har fokus på trening og å holde deg i form. Ja, du er vekke fra familien, men du har god tid til å snakke med dem på telefonen hver dag. Da vet jo også samboeren at de neste seks månedene så er det dette vi ser mot, men da får vi gjerne to måneder fri etterpå for å være sammen.

Det er imidlertid ikke alle deployeringer som er forbundet med høyere grad av forutsigbarhet. Kanskje er det slik at man forholder seg forskjellig til personale i forskjellige livsfaser. Dette er en tidligere barnløs manns opplevelser:

Det er dette kjøret med den uforutsigbarheten, plutselig kommer det en øvelse her. ... de første deployeringene da hadde jeg ikke barn ... begge de to deployeringene fikk jeg en ukes varsel på.

Det er også et interessant skille mellom den deployerte og den hjemmeværendes forståelse av deployering. For ham er det en slags basill han er drevet av, en premie eller bonus i jobben, for henne er det ikke aktuelt at han skal dra ut:

*[...] hun har sagt til meg at hun må vite at jeg ikke deployerer. Det er jo en premie for å ha jobben min, jeg står i beredskap. Jeg kommer til å si ja til henne at jeg skal velge å ikke gjøre det, men det betyr også antageligvis at jeg ikke kan jobbe operativt slik som jeg gjør nå. Det er jo veldig synd for det er jo det som er jobben min... Den (deployering) basillen biter, det er derfor jeg har denne jobben, den spenningen og den viktigheten man føler man gjør.
– Mannlig ansatt med partner som er sivil*

Dette er en talende konflikt, og kanskje en indikasjon på en konflikt mellom mestring og avmakt: Soldaten reiser ut og mestrer det som er mest farefylt ved hans jobb. Hun sitter hjemme –

kanskje med mye ansvar – og vet ikke med rimelig sikkerhet at han kommer hjem. Eller hun kan frykte å få en fysisk og/eller mentalt skadet soldat hjem.

5.8 Oppsummering av hovedfunn

- 56 % av de militært tilsatte har vært deployert, de fleste bare en eller to ganger.
- Kvinner har deployert i litt mindre omfang enn menn. Dette gjelder både deployering generelt og antall deployeringer.
- Deployering oppfattes i all hovedsak meget positivt. Et relativt stort flertall (71 %) mener deployering gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret, og kun et mindretall (21 %) ønsker å kunne velge det bort.
- Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status.
- Et flertall mener deployering er nødvendig for karrieren.
- De aller fleste har trivdes godt under deployering og mener de har utviklet seg som mennesker.
- Et lite mindretall har opplevd ting under deployering som preger forholdet til familien på en negativ måte.
- Tanken på de hjemme er den største belastningen under deployering.

6 Krav til partnere

Vi har i tidligere kapitler presentert noen belastninger forsvarsfamiliene utsettes for. Skal man mestre disse belastningene er det noen forutsetninger som må være til stede, personlige og andre. En del av disse personlige forutsetningene har vi kalt «krav», det er noe man må eller bør oppfylle dersom man lever i samliv med en forsvarsansatt.

I dette kapitlet skal vi presentere noen av de krav de ansatte mener at partnerne deres møter fordi de selv er ansatt i Forsvaret. At noe erfarer som et krav, betyr ikke nødvendigvis at det ses på som negativt eller som en belastning, og vi har ikke bedt respondentene vurdere om de oppfatter et krav som noe negativt eller noe positivt.

De ansatte ble bedt om å vurdere noen av de konsekvensene det å være ansatt i Forsvaret kunne ha for partnerne. De ble presentert for noen påstander og bedt om å si i hvilken grad påstandene stemte. Svaralternativene var: Stemmer helt, stemmer ganske bra, stemmer ganske dårlig, stemmer ikke. Spørsmålene ble bare stilt til ansatte som lever i samliv. Påstandene vi skal diskutere her er:

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

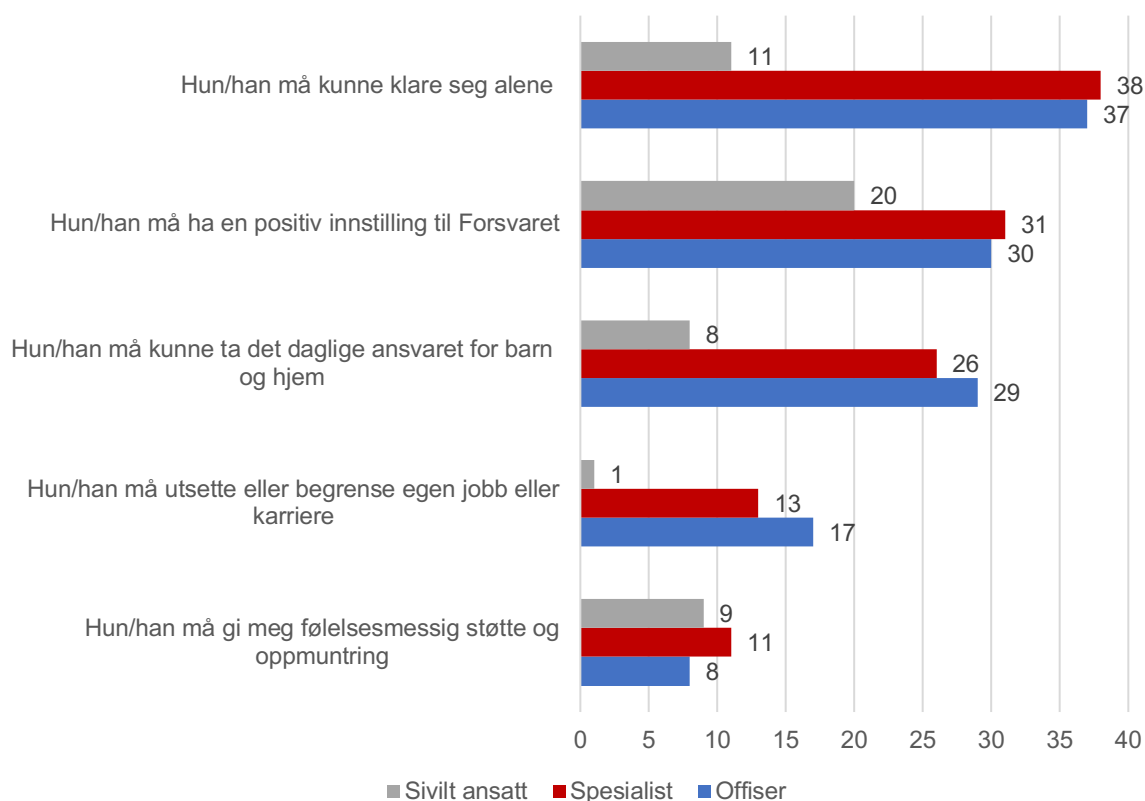
Påstandene handler om ulike sider ved forsvarsfamiliens liv. De to første spørsmålene er knyttet til fravær – praktisk og emosjonelt – og de er knyttet til fravær som vi har vist er en stor belastning for mange. Disse to spørsmålene har både en praktisk og en emosjonell komponent, mens følelsesmessig støtte og innstilling til Forsvaret dreier seg nesten bare om emosjonelle behov som kan oppstå ved arbeid i Forsvaret.

Følelsesmessig støtte og oppmuntring kan man trenge hvis det oppstår konflikter eller man møter skuffelser og motstand på jobben. Den ansatte kan også ha behov for støtte hvis han eller hun møter negative holdninger fra omgivelsene. Positiv innstilling til Forsvaret betyr blant annet at partner synes det er meningsfullt at samboer/ektefelle er ansatt der. Dette peker mot støtte til selve valget om å arbeide der. Kravet om at partner må begrense egen jobb eller karriere handler om livsløpsperspektiv. Selv om det i stor grad handler om praktiske forhold, kan også dette ha sterke emosjonelle komponenter.

Kapitlet er lagt opp slik at vi først presenterer svar på alle spørsmålene. Her undersøker vi i hvilken grad disse har sammenheng med om man er offiser, spesialist eller sivilt ansatt. Vi ser så på de to første spørsmålene som begge er knyttet til fravær. Her analyserer vi i hvilken grad svarene henger sammen med de ansattes arbeidssted, type stilling samt kjønn. Deretter behandler vi det vi har kalt de mer emosjonelle kravene, før vi til sist ser på om partner må begrense egen jobb eller karriere. Som nevnt tidligere tar vi utgangspunkt i andelen som har svart «stemmer helt» på spørsmålene. Dette er ytterpunktet på skalaen, noe som man må ha i mente når man vurderer resultatet. Til slutt diskuterer vi noen av funnene i en litt større sammenheng.

Figuren under viser i hvilken grad henholdsvis offiserer, spesialister eller sivilt ansatte mener at disse påstandene stemmer helt.

Figur 43. Krav til partnere etter type arbeid. Alle ansatte. Andel som har svart «stemmer helt». %.



N offiser = 1363, N spesialist 1057, N sivilt ansatt 772.

Vi ser at svært mange av de militært ansatte mener det er helt nødvendig at partner kan klare seg alene. Som nummer to finner vi at partneren må være positivt innstilt til Forsvaret. Dette oppfattes faktisk som litt viktigere enn at partneren må kunne ta daglig ansvar for barn og hjem.

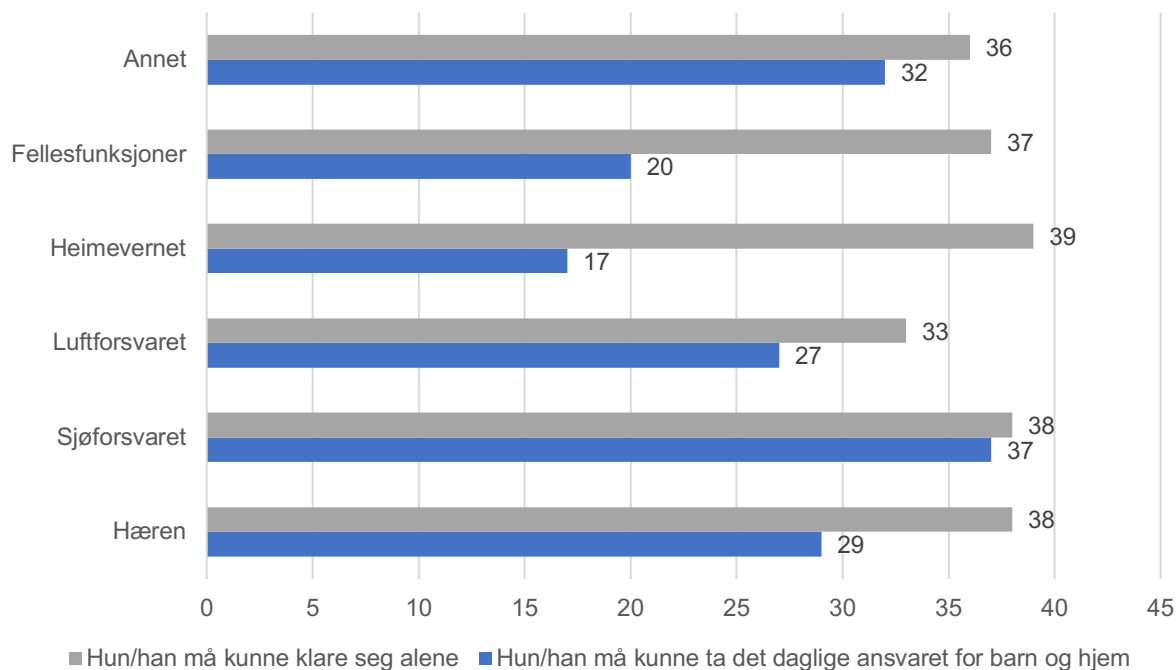
De sivilt ansatte ligger svært mye lavere i opplevde krav enn de militært ansatte på spørsmålene knyttet til fravær, og på spørsmålet om han eller hun må utsette eller begrense egen karriere. I analysen av disse tre spørsmålene vil vi derfor ikke inkludere de sivilt ansatte⁴¹.

⁴¹ Grunnen til at vi velger å ekskludere dem er at forskjeller mellom ulike militære grupper lett ville bli kamuflert nettopp fordi forskjellen til de sivilt ansatte er så stor.

6.1 Krav knyttet til fravær

Vi starter med krav om å kunne ta ansvar for hus og hjem og klare seg alene, og ser hvordan arbeidssted slår ut i forhold til disse påstandene. Dette er vist i figuren under.

Figur 44. Krav til partnere. Militært ansatte.



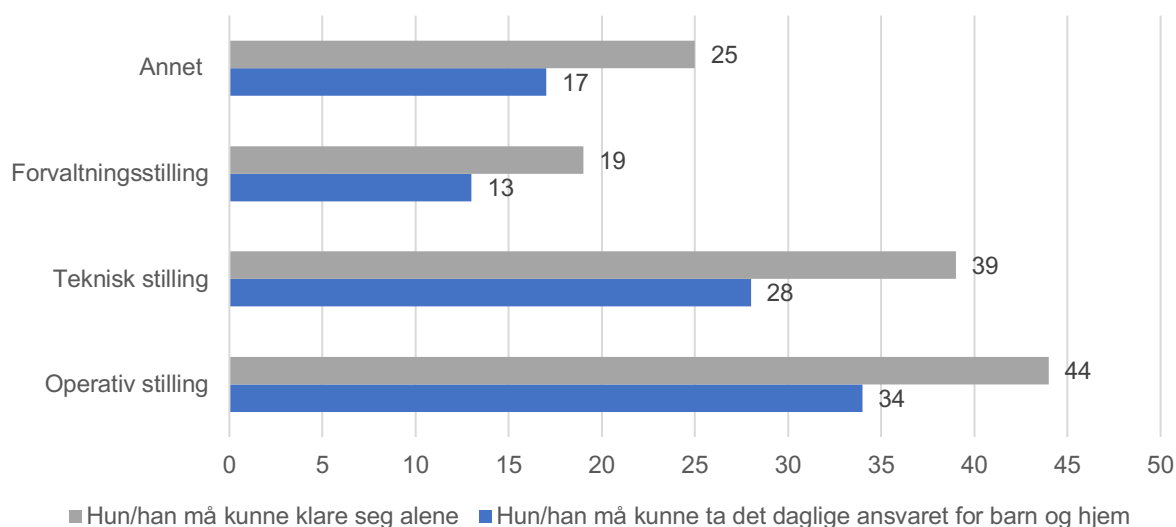
N= Hær: 626, Sjø: 487, Luft: 512, Heimev.: 138, Fellesf.: 478, Annet: 171.

Figuren viser at det å måtte klare seg alene rapporteres å være svært viktig, og her er det liten forskjell mellom arbeidssteder. Når det gjelder å ta daglig ansvar for barn og hjem ligger dette gjennomgående lavere. Forskjellen mellom svarene på de to spørsmålene er størst i Heimevernet. De ligger på topp når det gjelder kravet om å klare seg alene, og lavest når det gjelder å ta ansvar for hus og hjem. Ser vi på Sjøforsvaret, er det derimot nesten ingen forskjell på de to spørsmålene.

Det ser altså ut til at mange av partnerne til de militært ansatte må være svært selvstendige. Dette gjelder ikke bare at de må klare de praktiske oppgavene, inkludert ansvar for barn, alene, men at de i enda større grad må håndtere et dagligliv der det ofte ikke finnes en nærværende partner de kan diskutere med og få støtte fra. Dette krever en type emosjonell uavhengighet, og for de militært ansatte fremstår dette kravet som det viktigste. «Å klare seg alene» kan sies å uttrykke en totalitet av belastninger, en totalsituasjon.

Vi skal videre se hvordan disse kravene slår ut avhengig av type arbeid. Det er vist i figuren under.

Figur 45. Krav til partnere etter type stilling. Militært ansatte. Andel som har svart «stemmer helt». %.

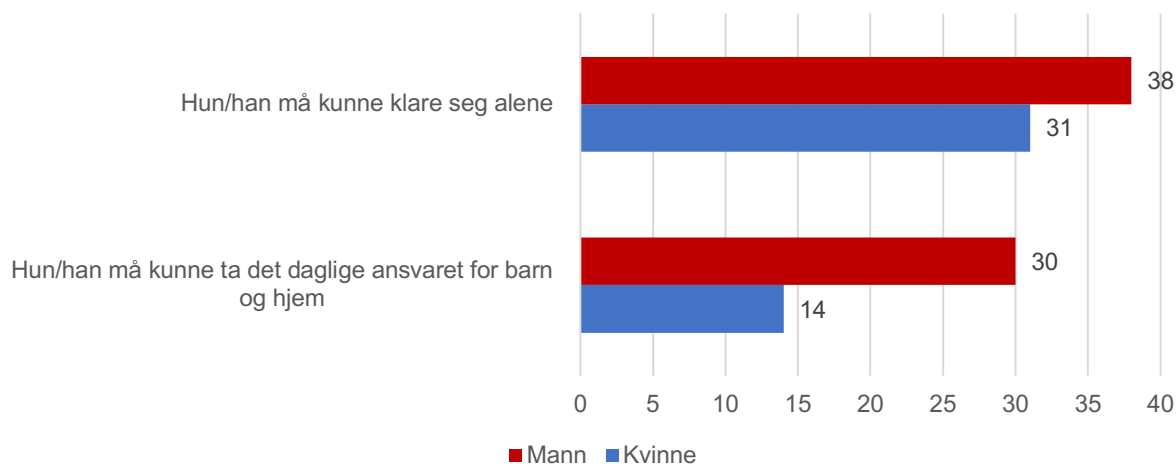


N operativ: 1488, teknisk 454, Forvaltning 284, annet 200

Figuren viser at kravene er høyest blant de operativt ansatte. Deretter følger de med tekniske stillinger, så kommer annet og til slutt forvaltningsstillingene. Ut fra det vi har funnet tidligere, er dette som forventet.

Til slutt skal vi se på betydningen av den ansatte respondentens kjønn, både for de militært ansatte generelt og der begge er ansatt i Forsvaret.

Figur 46. Krav til partnere etter kjønn. Militært ansatte. Andel som har svart «stemmer helt». %.

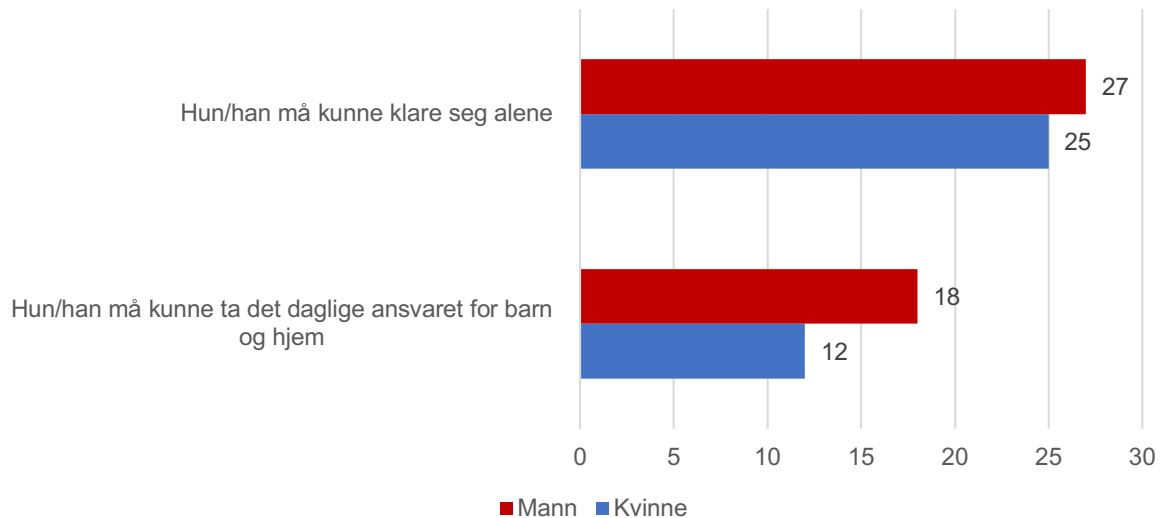


N kvinner 344, menn 2070

Figuren viser at kravene som stilles til partnerne i kvinnenenes familie gjennomgående er lavere enn i mennenes familie. Dette gjelder særlig det å kunne ta daglig ansvar for barn og hjem. Dette er i tråd med det vi fant om belastninger: de militære kvinnene rapporterer at partner har mindre belastninger på grunn av fravær enn det de militære mennene opplyser. Som tidligere nevnt; svarene tyder på at de kvinnelige militære, i større grad enn de mannlige, selv tar ansvar for hus og hjem.

Til slutt skal vi se om partnerne i familier der begge er ansatt i Forsvaret møter like store krav som partnerne til de militært ansatte generelt, eller om kravene er mindre. Dette er vist i figuren under.

Figur 47. Krav til partnere etter kjønn i familier der begge er forsvarsansatte. Andel som har svart «stemmer helt». %



N Menn = 295, kvinner = 264

Figuren viser at kravene til partneren gjennomgående rapporteres å være lavere i familier der begge arbeider i Forsvaret. Dette gjelder både kvinner og menn. Dette er i tråd med belastningene knyttet til fravær; også de er mindre enn i de andre militære familiene. Forskjellen mellom kvinner og menn er også mindre enn hos de militært ansatte generelt. Det ser med andre ord ut til at kravene i familier der begge er ansatt i Forsvaret, er mindre og parene fremstår som mer likestilte.

6.2 Sammenlikning over tid

Disse spørsmålene ble også stilt i våre to tidligere undersøkelser. Vi har laget tabellen under for å lage en oversikt. I tallene fra 2022 er de sivilt ansatte utelukket siden denne gruppen ikke var med i de to tidligere undersøkelsene.

Tabell 8 Sammenlikning av krav til partner, knyttet til fravær, for årene 2006, 2011 og 2022. Fordelt på kjønn. Gifte/samboende militært ansatte. %.

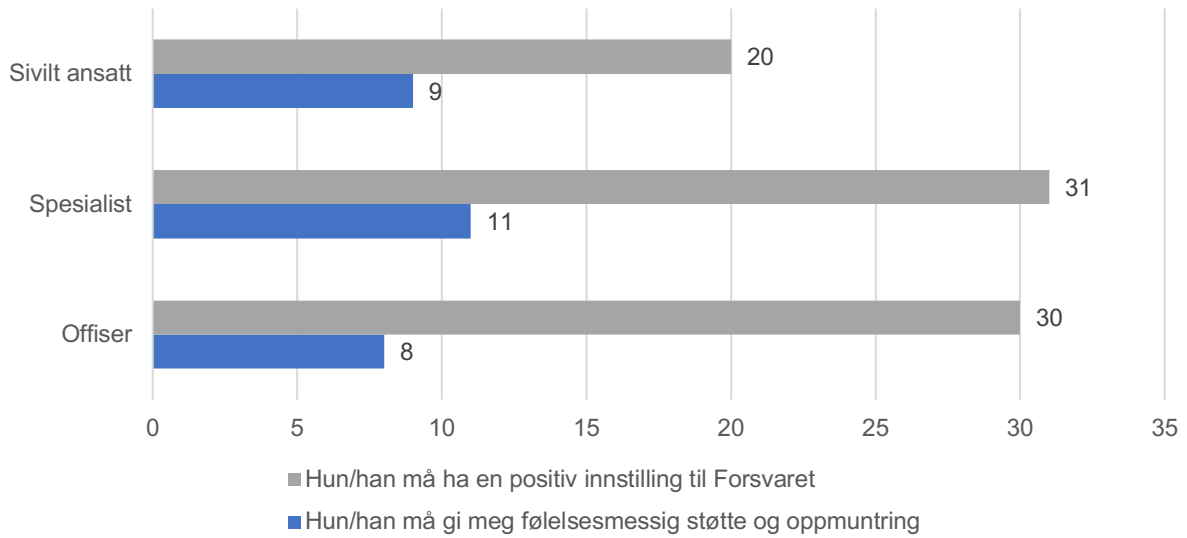
	2006	2011	2022
Partner må kunne ta daglig ansvar for barn og hjem, alle	32	Ca. 34	28
Partner må kunne klare seg alene, alle	40	Ca. 45	37
Partner må kunne ta daglig ansvar for barn og hjem kvinnelige ansatte	18	Ca. 15	14
Partner må kunne ta daglig ansvar for barn og hjem, mannlige ansatte	33	Ca. 35	31
Partner må kunne klare seg alene. kvinnelige ansatte	41	Ca. 35	30
Partnere må kunne klare seg alene, mannlige ansatte	40	Ca. 45	38
N	980	1541	2414

Tabellen viser at kravene på disse to områdene generelt sett rapporteres å ha gått noe ned, særlig når vi sammenligner 2006 og 2022. Kravene til partnerne til de kvinnelige ansatte har gått mest ned. En mulig forklaring kunne være at de kvinnelig militært ansatte nå er mer hjemme enn tidligere. En annen mulig forklaring er at kvinners og menns forventninger til hverandre i et samliv generelt har endret seg, og spesielt kravene og forventningene til de kvinnelige partnernes tilgjengelighet kan ha blitt mindre generelt.

6.3 De mer emosjonelle kravene

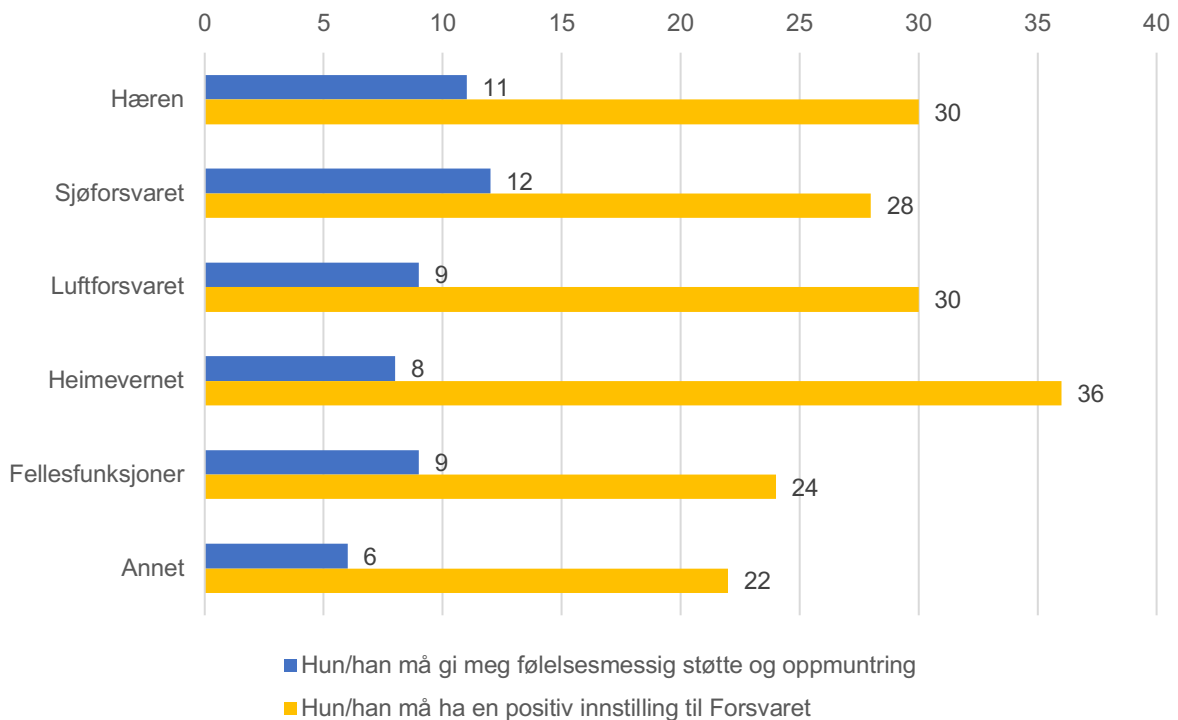
I dette avsnittet skal vi se på det vi har kalt de mer emosjonelle kravene. Her inkluderer vi også de sivilt ansatte, og starter med å se på ulikheter mellom offiserer, spesialister og sivilt ansatte. Vi skal også, som i forrige avsnitt, se i hvilken grad arbeidssted, type arbeid og kjønn slår ut. Også her skal vi se om familier der begge er ansatt i Forsvaret skiller seg ut.

Figur 48. Emosjonelle krav til partnere etter stilling. Alle ansatte som er gifte/samboende. %



N: offiserer = 1363, spesialister 1057, sivilt ansatte: 722

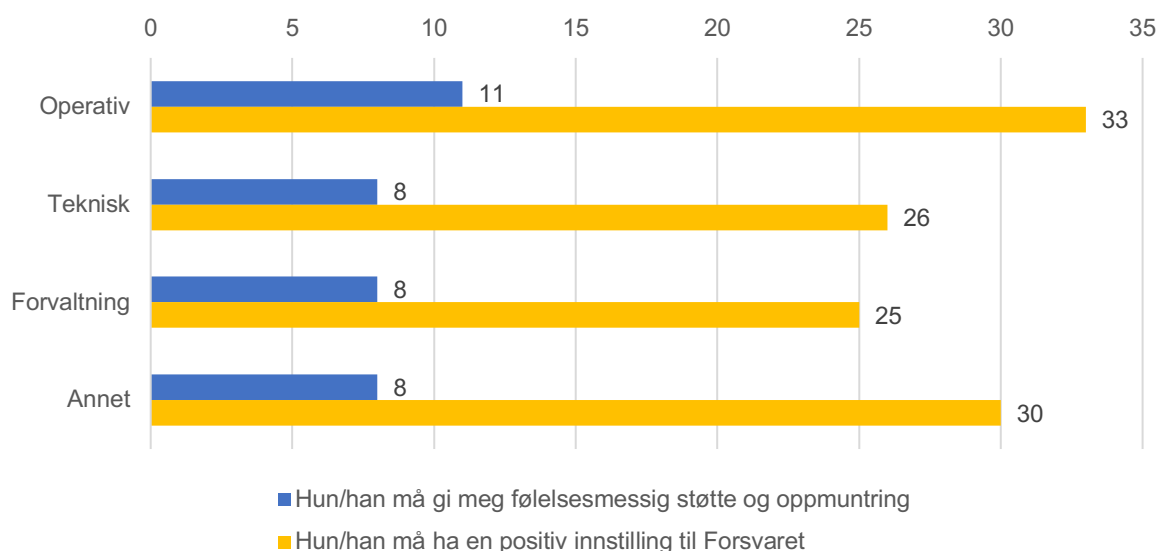
Figur 49. Emosjonelle krav til partnere etter arbeidssted. Alle ansatte som er gifte/samboende.



N Hær, 723, sjø 579, luft 602, heimev.166, fellesfunksjoner 772, annet 354

Figuren viser at det er liten forskjell på arbeidssted, med et mulig unntak for Heimevernet, når det gjelder disse spørsmålene. For alle er det viktig at partneren har en positiv innstilling til Forsvaret, men det rapporteres om lite behov for oppmuntring og støtte fra partner. Når det gjelder type arbeid, fremkommer følgende figur:

Figur 50. Emosjonelle krav etter type arbeid. Alle ansatte som er gifte/samboende. %.

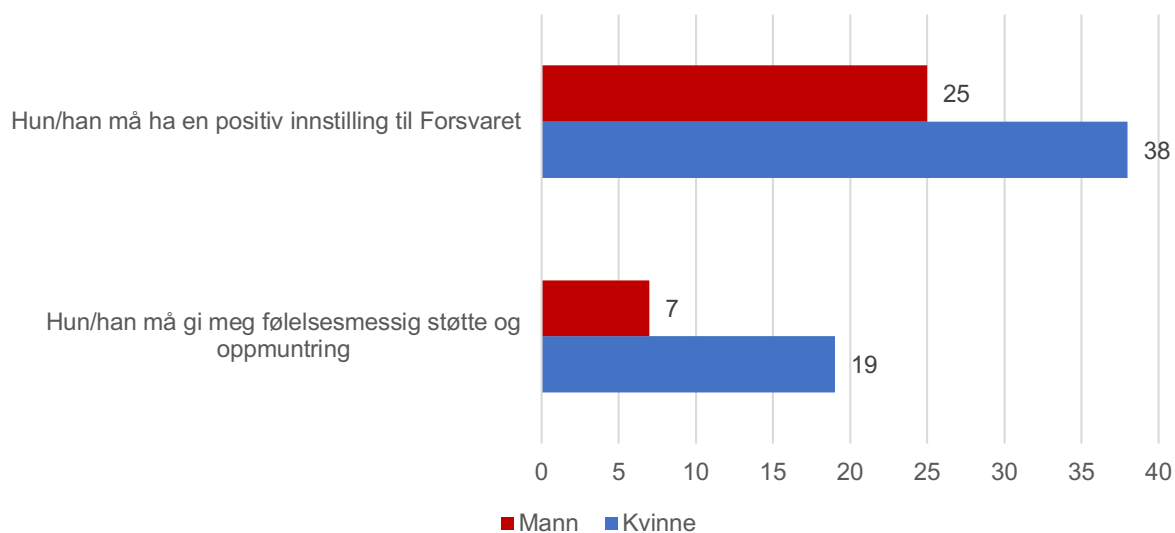


N operativ – 1486, teknisk – 284, forvaltning 453, annet 200

Vi ser at når det gjelder kravet om å ha en positiv innstilling til Forsvaret, ligger forsvarsgrenene gjennomgående høyere enn fellesfunksjoner og annet. Spørsmålet om følelsesmessig støtte og oppmuntring ligger gjennomgående mye lavere, og her er heller ikke forskjellen mellom arbeidssteder så stor.

Til sist skal vi se om den ansattes kjønn slår ut. Dette er vist i figuren under:

Figur 51. Emosjonelle krav etter type krav og etter kjønn. Alle ansatte som er gift/samboende. %.



N kvinner = 631, N menn = 2501

Vi ser at det er stor forskjell på kvinners og menns rapportering når det gjelder disse spørsmålene. Vi har også sett på familier der begge jobber i Forsvaret, men det er svært liten forskjell på dem og andre militære familier. Mennene mener de i liten grad har behov for følelsesmessig støtte og oppmuntring, mens dette er adskillig viktigere for kvinnene. Kvinnene fremstår som mer avhengige av sine partnere på dette området. Dette kan handle om at menn faktisk trenger mindre emosjonell støtte, men det kan også være at det fremdeles er vanskeligere

for kvinnene å være ansatt i Forsvaret enn det er for mennene, og at behovet for støtte dermed er større. En forsvarskarriere bryter i større grad med etablerte forventninger til kvinner, og kvinner møter motstand også internt i Forsvaret, eksempelvis gjennom seksuell trakassering. Behovet for følelsesmessig støtte og oppmuntring kan derved bli større. I tillegg *kan* det være en konsekvens av at menn generelt er mindre villige til å rapportere om avhengighet og emosjonelle behov.

Det er svært viktig for både menn og kvinner at partnerne deres har en positiv innstilling til Forsvaret, men også dette er viktigst for kvinnene. Holdning til Forsvaret kan ses som en slags grunnleggende betingelse når det gjelder å håndtere de problemene arbeidssituasjonen kan medføre. Er begge parter positive til Forsvaret, er toleransen for belastninger antagelig adskillig større enn der det ligger negative holdninger i bunn. Samtidig vil negative erfaringer kunne påvirke holdningen til Forsvaret.

6.3.1 Sammenlikning over tid

Tabell 9 Krav til partnere over tid. 2006, 2011 og 2022. %.

	2006	2011	2022
Partner må ha en positiv innstilling til Forsvaret, alle militært ansatte	44	48 (ca) ⁴²	30
Partner må gi meg følelsesmessig støtte og oppmuntring, alle militært ansatte	16	20 (ca)	10
Partner må ha en positiv innstilling til Forsvaret, kvinnelige ansatte	44	63 (ca)	28
Partner må ha en positiv innstilling til Forsvaret, mannlige ansatte	43	45 (ca)	28
Partner må gi meg følelsesmessig støtte og oppmuntring, kvinnelige ansatte	68	42 (ca)	28
Partner må gi meg følelsesmessig støtte og oppmuntring, mannlige ansatte	14	19 (ca)	7
N	980	1541	2414

Tabellen viser at kravet til emosjonell støtte hos partner er blitt adskillig mindre siden 2006. Det ser med andre ord ut til at behovet for denne typen støtte og aksept er blitt mindre. Vi kan naturligvis ikke fastslå hva som er årsaken til dette, men vi kan presentere noen antakelser. For både menn og kvinner er det blitt mindre viktig at partner har en positiv innstilling til Forsvaret. Dette er muligens knyttet til at Forsvaret fremstår som en mindre spesiell arbeidsplass enn tidligere. Hvis valget man har gjort av arbeidsplass fremstår som mer ordinært, vil kanskje behovet for at partner – og andre – skal ha en positiv innstilling bli mindre. Nøytralitet kan være nok. Når det gjelder behovet for følelsesmessig støtte og oppmuntring hos partner, rapporterer 28 % av kvinnene i 2022 mot 68 % i 2006 at det stemmer helt at partner må gi dem følelsesmessig støtte og oppmuntring. Dette er en svært stor nedgang. Vi tror det henger sammen med at det tross alt kan ha blitt enklere å være militært ansatt kvinne i Forsvaret. Behovet for støtte hos partner kan derfor bli mindre. Paradoksalt nok kan man også tenke seg at alle varslings sakene om trakassering knyttet til kjønn, er et uttrykk for det samme. Spissformulert kan man si at blir man trakassert, er det større bevissthet nå rundt at det ikke er den trakassertes egen skam og ansvar. Dette kan vel sies å være noe av essensen i det såkalte #metoo-opprøret. Trakassering er ikke lenger noe man «skal tåle» fordi man, som kvinne, har valgt å arbeide i Forsvaret, det er noe organisasjonen har en plikt til å gjøre noe med.

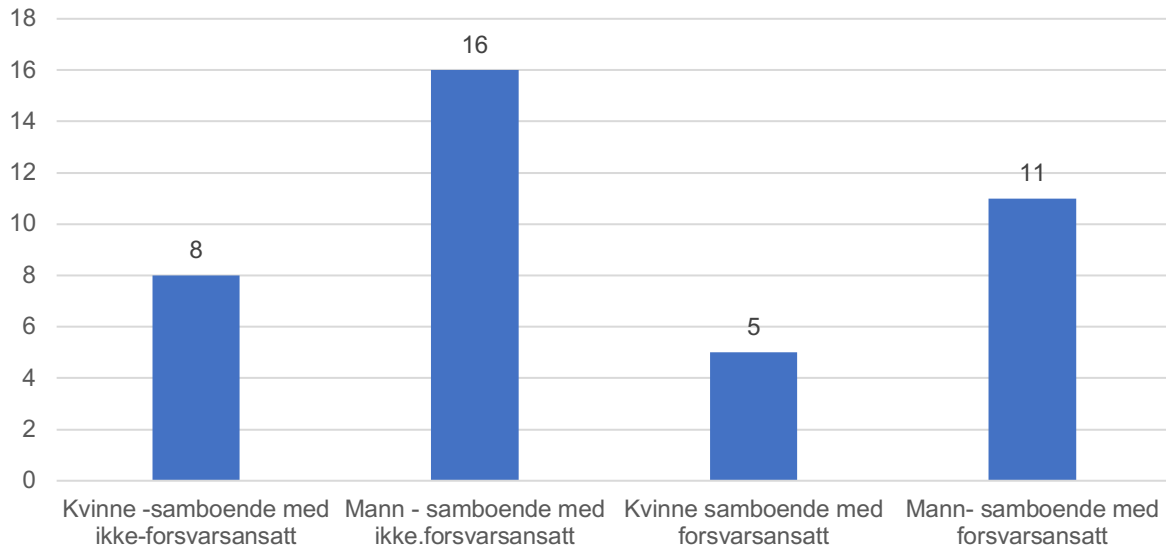
6.4 Partners jobb og karriere

De sivilt ansatte rapporterte at partner i svært liten grad (1 %) måtte utsette eller begrense egen jobb eller karriere, og vi valgte derfor å ta dem ut av analysene i dette avsnittet. Vi har undersøkt i

⁴² Vi oppga ikke eksakte tall på disse spørsmålene i rapporten fra 2011.

hvilken grad dette kravet henger sammen med hvor man jobber og type jobb, men sammenhengen er svak. Vi har også undersøkt hvordan kjønn slår ut, både blant de militært ansatte generelt og i familiene der begge er ansatt i Forsvaret. Dette er vist i figuren under. Vi opererer med svaralternativet «stemmer helt» - altså med ytterpunktet når det gjelder svaralternativer.

Figur 52. Krav til partner om å utsette eller begrense egen jobb eller karriere. Etter kjønn og partype.



N kvinner samb. med forsvarsansatt = 297, N menn samb. med forsvarsansatt =264, N kvinner samb med ikke-forsvarsansatt=99, N menn samb. med ikke forsvarsansatt =1495

Vi finner liknende mønster vi har sett før: Kravene til partner er større dersom han/hun ikke arbeider i Forsvaret, og kravene til partnerne til de mannlige ansatte er større enn til de kvinnelige ansatte. At det er forskjell på kravene til partnere av mannlige og kvinnelige ansatte er gjennomgående; det er omfanget av kravet som er ulikt.

Vi skal se om dette har forandret seg over tid, og i tabellen under ser vi hva de militært ansatte svarte på dette spørsmålet i 2006 og 2011.

6.5 Sammenlikning over tid

Tabell 10 Kravenes innvirkning på egen og partners karriere. Militært ansatte. 2006, 2011 og 2022. %

	2006	2011	2022
Utsette eller begrense egen karriere, alle militært ansatte	23	Ca 20 ⁴³	15
Partnere til kvinnelig militært ansatte	7	Ca. 7	5
Partnere til mannlige militært ansatte	24	Ca. 20	17
N	980	803	2425

Vi ser at partnerne til både mannlige og kvinnelige ansatte i noe mindre grad må begrense egen yrkeskarriere nå.

Nedgangen ser ut til å være stabil over de ca. 15 årene siden den første undersøkelsen, og det er grunn til å tro at nedgangen reflekterer mer generelle samfunnsmessige tendenser, spesielt når det gjelder likestilling generelt og kvinners yrkesdeltakelse spesielt.

6.5.1 Utsagn fra de åpne svaralternativene – ansatte

Det er ingen av de åpne spørsmålene i ansattsurveyen som retter seg eksplisitt til temaene over, men betraktninger rundt karriereproblemer hos partner, stort ansvar for hus, barn og hjem er det mye av i flere av de åpne spaltene. Særlig gjelder dette i svarene på spørsmålet: «Har du utfyllende kommentarer knyttet til din partners jobb og/eller livssituasjon, kan du skrive dem her». Denne svarmuligheten ligger i etterkant av en del spørsmål om *belastninger* i forhold til partner, men handler i like høy grad om *krav* til partner. Vi velger derfor å ta dem inn her. Mange av svarene handler om hvordan partneren har måttet ofre seg i forbindelse med den forsvarsansattes karriere og Forsvarets krav. I mange av svarene har man pekt på konkrete følger av dette.

Etter å ha sagt opp jobb for å være medflytter til utenlandsjobb er det umulig for henne å finne arbeid. Ingen ansetter en på 57 år.

Min partner har måttet sette sin karriere og videre studier på vent da hun ikke klarer å studere når min jobb innebærer øvelser, oppdrag og sene kvelder på helt uforutsigbare tidspunkter.

⁴³ Grunnen til at det står ca. på tallene fra 2011 er at de ikke er oppgitt nøyaktig i rapporten fra det året.

Partner måtte i praksis sette karriere på vent i fem år da vi bodde i Nord-Norge. Det var hovedårsaken til at jeg søkte stilling i sør, noe som har fått negativ innvirkning på egne karrieremuligheter.

Partner har måttet ta en jobb som er langt under sitt utdanningsnivå. Hun sluttet i en godt betalt jobb på et sykehus for å følge meg til dagens tjenestested. Her er det ingen relevante jobber utfra hennes utdanning og erfaring. Min jobb har helt klart ødelagt hennes karrieremuligheter og lønnsutvikling.

I noen sammenhenger har følgene av oppofrelsene gått ut over dårlige karrieremuligheter og gitt påviselige medisinske følger etter respondentens utsagn.

Min kone er (...) blitt ufør etter høy belastning knyttet til egen helse og omsorgen hun har hatt for våre barn gjennom hele hennes yrkesaktive karriere.

En annen mannlig respondent gir en trist beskrivelse av sin ektefelles psykiske og til dels somatiske situasjon. Situasjonen knytter han til sitt eget fravær og lite tilstedeværelse under oppveksten til deres tre barn som er født med tette mellomrom. Han mener Forsvaret burde dekket hennes utgifter til psykolog.

Det er mange som benytter kommentarmuligheten til å fortelle at partner har status som ufør, og noen få steder antydes det at dette skyldes rollen som partner til en forsvarsansatt.

Det noen titalls uttalelser forteller om er et mer eller mindre utradisjonelt rollebytte. Det er ikke alltid slik at den forsvarsansatte (som oftest mannen) har den klart mest attraktive jobben, mens partneren (oftest kvinnen) har en jobb med mindre lønn og mindre karrierepotensiale. Det kan være motsatt, og dette har betydning for forhandlingene hjemme.

Det er kort sagt slik at dersom jeg skal fortsette å jobbe i Forsvaret må partneren min akseptere at hennes karriere nedprioriteres, på lik linje som dersom jeg hadde en sentral stilling i en annen næringsvirksomhet – med den viktige forskjellen at jeg ikke har i nærheten av det samme inntjeningspotensiale, muligheten til å bo fast et sted (uten å pendle), eller kan skape forutsigbarhet i arbeidssituasjonen med noe vesentlig horisont. Med andre ord en ganske attraktiv situasjon for min partner, og vår familie. Som, når jeg setter ord på det, ikke helt klarer å se at hun vil kunne akseptere (eller jeg klarer å forsvare) veldig mye lenger.

Forsvarsansatte med partnere utenfor Forsvaret har tradisjonelt hatt partnere som har strukket seg langt for at den ansattes karriere skulle bli vellykket. En slik tilpassing har antagelig blitt begrunnet med at den ansatte har den «viktigste» jobben med hensyn til lønn og karrieremuligheter. Nå finner de ansatte seg partnere som er lege(studenter), høyt utdannede ingeniører, psykologer, økonomer, selvstendig næringsdrivende osv., og flere oppgir lønnsgap på flere hundre tusen kroner i den forsvarsansattes disfavør. Det er altså ikke gitt at det er den ansatte (ofte mannen eller faren) som er familiens «breadwinner».

Situasjonen er for en del av respondentene slik at det å slutte i Forsvaret sies å være en nærliggende konsekvens om ikke lenge:

Undertegnede har blitt prioritert hjemme, valg av stillinger, arbeidssted, pendling, Sjøkrigsskole etc. Konen har dermed ikke hatt anledning til å ta videre utdannelse, satse på karriere mm. Ved ettertanke er dette vondt. Jeg blir værende i Forsvaret inntil en ny og god sivil jobb er klar.

6.5.2 Hvordan de ansattes partnere ser på sine erfaringer

Men partnerne har et eget åpent spørsmål helt til slutt som mer eksplisitt spør om disse erfaringene. Spørsmålet lyder: Har du andre kommentarer til hvordan det er å ha en forsvarsansatt som partner eller til undersøkelsen generelt, kan du skrive det her.

Flere av svarene har uforutsigbarhet som en slags overskrift, før man kommer til innholdet i og årsaken til uforutsigbarheten. En kvinne i 30-årene med en ektefelle i Sjøforsvaret sier det slik:

Uforutsigbarhet i arbeidssituasjonen til min mann har til tider vært svært utfordrende, både for familielogistikken og for egen arbeidssituasjon. Det å ikke kunne planlegge fremover har vært en ekstra belastning, særlig da man ikke får benyttet seg av barnepass eller hjelp når ting stadig endrer seg i kalenderen. Støtteordninger for partner som står hjemme med ansvar for hus og hjem burde være mer tilgjengelig.

En kvinne midt i 20-årene er samboende med en sjøoffiser og sier noe av det samme:

Uforutsigbarhet er mitt største problem med å ha en partner i Forsvaret. Det å ikke vite om partner kan reise hjem i helga en uke i forveien er slitsomt og kan gjøre det vanskelig å planlegge eget liv.

En kvinne med et lite barn og en samboer i en relativt høy stilling i Hæren forteller om en krevende arbeidsgiver:

Det oppleves at det forventes samme lojalitet og innsats til arbeidet selv etter man etablerer familie. Dette er ikke forenlig med småbarnslivet og utfordrer ønsket om en lengre karriere i Forsvaret.

Barn er satt på vent, forteller en gift kvinne i slutten av 20-årene:

Det er også vanskelig å planlegge lenger fremover i tid, da han stadig risikerer å måtte flytte til annen avdeling. Det er derfor blant annet ikke aktuelt for oss å få barn så lenge han er ansatt i Forsvaret.

Etter å ha fortalt oss hva hun mener om vårt mye kritiserte spørsmål, skriver denne kvinnen at hun føler seg tilsidesatt. Hun er drøyt 30 år og har to barn.

Jeg må si at de tre påstandene om hvordan arbeidssituasjon og husarbeid/omsorgsarbeid skal fordeles mangler et punkt eller to; nemlig at mannen også kan ha mindre stilling, eller ingen stilling og økt ansvar for hjem og barn. Dette er 2022, folkens :) Ellers bra og viktig undersøkelse. Og kommentar til å ha en ektefelle som jobber i Forsvaret: det er krevende; jeg føler at jeg er tilsidesatt. Må hele tiden tilpasse meg han og hans jobb.

6.5.3 Utsagn fra de kvalitative intervjuene

De kravene som man opplever eller partner bør eller må oppfylle er tema i flere av de kvalitative intervjuene, særlig blant de parene som har dette tett på livet. For noen tærer det på samlivet, og mangelen på forutsigbarhet er også her i kjernen av problematikken. Flere forteller om pendlingen med sine lange fravær, og samtidig problemet med å justere samlivet i de periodene man faktisk er til stede:

*Det var jo tøft i den perioden hvor jeg **pendlet** og var mye borte. Det skaper situasjoner som jeg synes er vanskelig å håndtere når du kommer hjem for to dager også skal du bidra etter beste evne hjemme, men så gjør du det feil for det*

*er ikke sånn vi gjør det her hjemme. Her har de sine rutiner.
– Mannlig ansatt med partner som er ansatt*

Vi får også høre at fasen med barn og familie stiller noen krav som igjen gir opphavet til viktige avgjørelser med tilsvarende konsekvenser:

*Det er jo til syvende og sist det som gjør at man enten går til skilsmisse eller at noen må slutte. Alle de som slutter, slutter jo fordi familiesituasjonen ikke tillater det lengre.
– Mannlig ansatt*

En ekspert poengterer det nye trekket vi har skrevet om tidligere: Det er duket for kamper mellom jevnbyrdige partnere i moderne partnere der fars situasjon ikke nødvendigvis gir ham forrang.

Vi må ha mer fokus på at vi har «... en generasjon med veldig godt skolerte partnere, som vil ut, man er ikke villig til å sitte å ofre så mye hjemme. Også blir det veldig vanskelig når du ser for deg at personelle her, la oss si i et par liv i Forsvaret, så er begge militæret, så begge er selekterte på noe de er veldig gode i, det er litt sånn egoistisk bransje på en måte ... og hvem skal da vike».

6.6 Oppsummering av hovedfunn

- Partnerne til de militært ansatte må i høy grad kunne klare seg alene, praktisk og emosjonelt. Blant de militært ansatte er dette det viktigste kravet.
- Partnerne til de mannlige ansatte møter et høyere krav om å kunne klare seg alene enn partnerne til de kvinnelige ansatte.
- Kravet om at partner skal kunne klare seg alene er mindre der begge er ansatt i Forsvaret. Kjønnforskjellene består, men er blitt mindre.
- Kravene til å kunne klare seg alene er blitt mindre siden vår første undersøkelse i 2006.
- For de sivilt ansatte er det viktigste kravet at partner har en positiv innstilling til Forsvaret. Til tross for dette, ligger de lavere enn de militært tilsatte på dette kravet⁴⁴.
- Kravet om at partner må ha en positiv innstilling til Forsvaret ligger høyere for de som arbeider i forsvarsgrenene enn hos de som er ansatt i fellesfunksjoner eller annet.
- Partnerne til de kvinnelige ansatte møter høyere krav om å ha en positiv innstilling til Forsvaret og om å gi følelsesmessig støtte og oppmuntring, enn partnerne til de mannlige ansatte.
- Kravene om positiv innstilling til Forsvaret og støtte og oppmuntring er blitt lavere siden 2006.
- Aller mest har kravet om støtte og oppmuntring fra partnerne til de de kvinnelige tilsatte gått ned: fra 68 % i 2006 til 28 % i 2022.
- Partnerne til de sivilt ansatte møter omtrent ingen krav om å utsette eller begrense egen jobb eller karriere.
- Kravene om å utsette eller begrense jobb og karriere rettes i større grad mot partnerne til de mannlige ansatte enn de kvinnelige.
- Kravet om å utsette eller begrense karriere er generelt mindre der begge jobber i Forsvaret, men det er fremdeles forskjell på partnerne til kvinnene og mennene.

⁴⁴ Grunnen til at det likevel er kravet som ligger høyest hos de sivilt ansatte, er at de andre kravene ligger så lavt.

7 Vurdering av igangsatte tiltak

7.1 Familiepolitikken i Forsvaret

I Forsvarets familiedirektiv uttrykkes en målsetting om at man skal kunne kombinere en karriere i Forsvaret med et godt familieliv. Dette skal oppnås delvis gjennom å utvikle særegne tiltak som skal underlette familiens situasjon, og delvis ved at det skal tas hensyn til familiemessige forhold ved personelldisponeringer, f. eks ved øvelser og deployering (Forsvarets familiedirektiv 2009).

Vi har i tidligere kapitler dokumentert at arbeid i Forsvaret i mange tilfeller fører til store belastninger på familielivet. Vi skal ikke gå videre med det her, men vil i stedet undersøke hvordan familiepolitikken generelt vurderes før vi retter blikket mot spesifikke tiltak. Tiltak knyttet direkte til deployering vil ikke bli diskutert i dette kapitlet siden de er behandlet tidligere.

7.2 Vurdering av familiepolitikken

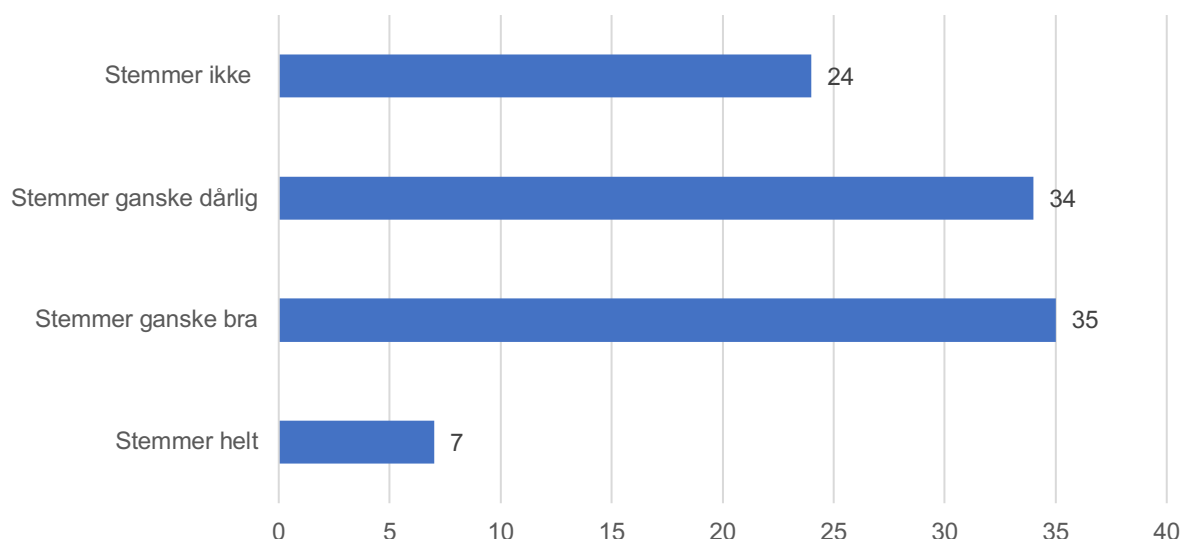
Vi skal først se hvordan familiepolitikken generelt blir vurdert. Alle gifte/samboende forsvarsansatte ble presentert for følgende påstand:

«Forsvaret har strukket seg langt for å legge til rette for meg og min familie.»

Svaralternativene var: Stemmer helt, stemmer ganske bra, stemmer ganske dårlig, stemmer ikke.

Vi presenterer først resultatene samlet, før vi ser om det er systematiske forskjeller mellom grupper.

Figur 53. Forsvarets opplevde fleksibilitet. Holdning til utsagnet «Forsvaret har strukket seg langt for å legge til rette for meg og min familie». Alle gifte og samboende. %.



N = 3192.

Godt over halvparten av respondentene (58%) er uenige i at Forsvaret har strukket seg langt for å legge til rette for dem og familien, mens litt over 40 % mener det motsatte. Hele 24 % eller ca. fjerdeparten av utvalget mener at Forsvaret i svært liten grad legger til rette for familielivet deres. Vi vil si at dette er tall som bør tas med stort alvor. Først og fremst fordi de viser at Forsvaret som arbeidsgiver oppfattes som å være i utakt med sitt eget direktiv. Men også fordi tallene kan være ett av flere varsler om at mange ser seg om etter arbeid utenfor Forsvaret.

Vi har undersøkt om det er sammenheng mellom kjønn og svar på dette spørsmålet og finner at en større andel kvinner mener at Forsvaret har strukket seg langt: 12 % av kvinnene mot 6 % av mennene. Hverken arbeidssted eller type arbeid slår ut i særlig grad, men de sivilt ansatte er litt mer tilfredse: 16 % av de sivilt ansatte mot 5% av de militært tilsatte er helt enige i at Forsvaret har strukket seg langt. Når det gjelder andelen som er helt uenig, er det omtrent ingen forskjell, verken på kvinner og menn eller militært tilsatte vs. sivile ansatte.

Vi stilte det samme spørsmålet i 2011. Svarene da var noenlunde de samme som i dag: 3% mente det stemte helt at Forsvaret hadde strukket seg langt, 37 % mente det stemte ganske bra, 34 % mente det stemte ganske dårlig og 25 % mente at det ikke stemte. Vi ser altså at svarene er marginalt mer positive nå enn da. Utvalget er imidlertid ikke det samme i og med at vi i vår undersøkelse har inkludert sivilt ansatte, noe som ikke var tilfelle i 2011. Samtidig vet vi at de sivilt ansatte er litt mer tilfreds. Konklusjonen vår er at de ansattes vurdering av familiepolitikken har holdt seg overraskende konstant i løpet av disse 10 årene.

Selv om forskjellen mellom kvinner og menn er liten, kan det peke mot at det tas større hensyn til kvinnenens familiesituasjon enn menns. Om dette er et resultat av ønsker hos kvinnene selv, eller om Forsvaret selv i så fall legger opp til det vites ikke, og antagelig er det heller ikke snakk om enten/eller. Hvilke konsekvenser en slik eventuell forskjellsbehandling kan ha for kvinners muligheter i Forsvaret, er vanskelig å si.

7.2.1 Familiepolitikk der begge arbeider i Forsvaret

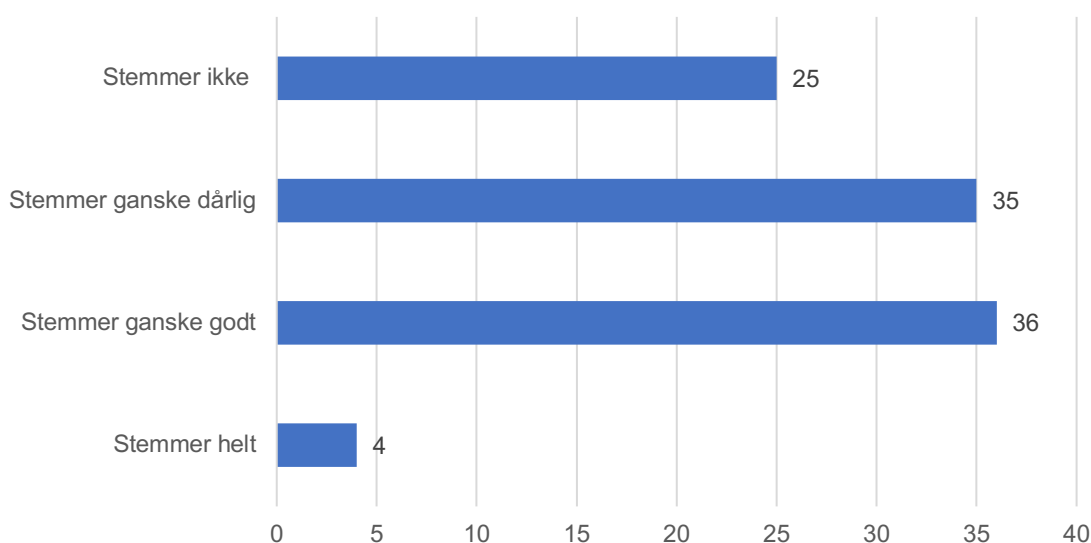
Vi hadde også en påstand om familiepolitikk og familier der begge jobber i Forsvaret:

«Forsvarets familiepolitikk er godt tilpasset familier der begge arbeider i Forsvaret».

Svaralternativene var: stemmer helt, stemmer delvis, stemmer ganske dårlig og stemmer ikke.

Figuren under viser hvordan familier der begge arbeider i Forsvaret vurderer dette.

Figur 54. Holdninger til utsagnet «Forsvarets familiepolitikk er godt tilpasset familier der begge arbeider i Forsvaret». Alle par der begge er ansatt i Forsvaret.



N = 548

Figuren viser at kun 4 % sier seg helt enig i at Forsvarets familiepolitikk er godt tilpasset deres behov. Litt flere kvinner enn menn er enige i utsagnet (5 vs. 2 %). 25 % mener at det ikke stemmer, litt flere menn enn kvinner (29 vs. 23%).

En stor andel av de som lever sammen med en annen forsvarsansatt synes med andre ord at Forsvaret ikke har en politikk som legger til rette for deres familie. En sammenlikning med ansatte i familier der bare en av partnerne jobber i Forsvaret, viser at disse familiene vurderer familiepolitikken som bedre tilpasset familier der begge arbeider i Forsvaret enn det denne gruppen selv gjør.

I avsnittene over har vi fokusert på om respondentene mener at Forsvaret oppfyller familiedirektivets målsetting om å legge til rette for at en karriere i Forsvaret skal kunne kombineres med et godt familieliv. I dagens samfunn ønsker både menn og kvinner å delta, om mulig på like fot, både på arbeidsmarkedet og i familielivet. Samtidig fremstår det som et underliggende premiss for svært mange jobber i Forsvaret at det finnes en som er tilgjengelig hjemme, og kan ta over hvis den forsvarsansatte må gjøre noe annet.

For å oppfylle målsettingen, i hvert fall delvis, er det derfor satt i verk en del spesielle tiltak. Tidligere var disse i stor grad knyttet til den enkelte forsvarsgren, men nå er det meningen at de skal være de samme i hele organisasjonen.

Vi ba respondentene vurdere disse tiltakene og svarene presenteres i tabellen under.

Tabell 11 Kjennskap, bruk og vurdering av forskjellige tiltak. Militært ansatte. %.

	Kjenner til tiltaket	Jeg og/eller partner har benyttet oss av tiltaket	Fornøyd	Ikke relevant	N=
Samlivskurs (PREP-kurs)	61.7%	21.3%	16.7%	19.0%	3179
Lokal familiekoordinator	48.4%	4.4%	5.8%	21.7%	3173
Lokale nettverk /nettverkssamlinger	31.2%	3.8%	3.5%	22.7%	3165
Barnepassreiser	43.4%	9.5%	6.4%	32.6%	3163
Økonomisk støtte til barnepass i forbindelse med kurs/videreutdanning/turnusarbeid mm	27.2%	3.7%	3.1%	31.5%	3160
Muligheten for hjemmekontor/fjernarbeid	36.1%	8.2%	9.9%	27.1%	3163
Forsvarets nettsider	69.4%	7.5%	15.4%	14.7%	3143
Annet informasjonsmaterieill	29.7%	2.5%	6.7%	30.3%	3006

Vi ser at det er mange som ikke kjenner til tiltakene, og hvis vi skal tro på tallene, er andelen som har benyttet seg av tiltakene ganske liten. Vi ser også at for noen tiltak er det flere som sier seg fornøyd med tiltaket enn som har deltatt. Vi har ingen god forklaring på dette: noen har kanskje

svart litt fort på et omfattende spørsmålsbatteri seint i undersøkelsen, og noen mener kanskje tiltaket er bra selv om de ikke har benyttet seg av det selv.

Prep-kurs er det som har vært mest brukt. Dette er et samlivskurs som arrangeres av Modum Bad i samarbeid med Viken senter. De har lenge hatt et eget opplegg for par i Forsvaret. I intervjuene og i de åpne svarene får kursene god omtale. I noen av de kvalitative intervjuene ble det sagt at dette tilbudet kanskje skulle fjernes, noe intervjupersonene, som selv hadde hatt stor nytte av kurset, mente var svært uheldig.

Funksjonen som tilligger lokal familiekoordinator, skal finnes i alle avdelingene i Forsvaret. Oppgavene deres er blant annet å legge til rette for familiesamlinger, arrangere møter og informere om hva avdelingene kan tilby familiene. Familiekoordinatorene har blitt færre etter hvert. Funksjonen har ofte vært en relativt liten del av andre stillinger, og hvis disse stillingene har forsvunnet, har koordinatorfunksjonen ofte i praksis blitt borte. Hva disse koordinatorene gjør og hvordan de organiserer arbeidet, inkludert samlinger, ser ut til å variere. I all hovedsak får de godt skussmål i intervjuene og i de åpne svarene. Fra partnerundersøkelsen ser vi mange åpne svar der man etterlyser flere familiekoordinatorer. Et gjennomgående poeng i svarene er at koordinatoren må være der familien er og ikke (bare) på tjenestestedet til mannen, dvs den som er ansatt i Forsvaret. Retten til å ha koordinator må også gjelde i de tilfellene der den ansatte pendler.

Svært mange etterlyser mer hjemmekontor. For mange er det nødvendig å ha tilknytting til såkalt gradert nettverk, det vil si nettverk som er skjermet slik at man kan arbeide med saker Forsvaret ikke ønsker skal finnes på åpne nettverk, men nå er det for flere blitt mulig å ha maskiner med gradert nettverk også hjemme. Selv om hjemmekontor hadde eksistert også tidligere, satte pandemien fart i diskusjonen om hjemmekontor.

Barnepassreiser er betalte reiser for noen som kan passe barn dersom den ansatte er fraværende på grunn av øvelser, deployering e.l., og den som vanligvis passer barna er forhindret. Man kan få opptil åtte slike reiser i året.

Da vi gjorde vår første undersøkelse i 2006, var de familiepolitiske tiltakene knyttet til forsvarsgrenene. I 2011 var de blitt felles for hele Forsvaret, slik det er i dag. Det er også mange av de samme tiltakene, selv om en del, spesielt støtte til ulike typer av reiser, er fjernet. Det som kalles barnepassreiser er imidlertid nytt siden 2011.

En del av tiltakene er de samme: Prep-kurs, familiekoordinatorer, nettverk med samlinger, mulighet for hjemmekontor og Forsvarets nettsider.

Tabellen under sammenlikner kjennskap til og bruk av disse tiltakene.

Tabell 12 Sammenlikning av kjennskap til og bruk av tiltak, 2011 og 2022. %. Alle militært ansatte.

	2011	2022
Kjenner til Prep-kurs	72	62
Har deltatt på Prep-kurs	17-19 ⁴⁵	21
Kjenner til familiekoordinatorer	57	48
Har brukt familiekoordinatorer	8-12	4
Kjenner til nettverk/samlinger	30	31
Har brukt nettverk/samlinger	6-6	4
Kjenner til mulighet for hjemmekontor/fjernarbeid	49	36
Har hatt hjemmekontor	9-5	8
Kjenner til Forsvarets nettsider	48	69
Har brukt Forsvarets nettsider	4-10	8
N=	1541	3006-3179

Vi ser at det er færre nå som kjenner til Prep-kursene, men noen flere har deltatt enn i 2011. Det er adskillig færre som kjenner til ordningen med familiekoordinatorer, og færre har vært i kontakt med dem. Dette er antagelig knyttet til at det er blitt færre av dem, og at funksjonen mange steder ikke ivaretas i tilstrekkelig grad. Nettverk og samlinger kommer noenlunde likt ut når det gjelder at man vet at det fins, men deltagelsen er liten. Kanskje noe overraskende var kjennskapet til hjemmekontor/fjernarbeid større i 2011 enn i 2022, mens bruken er noenlunde den samme. Det er flere i dag som kjenner til Forsvarets nettsider, men bruken er omtrent den samme som i 2011.

Oppsummert kan vi si at i hovedsak er kunnskapen om familiepolitiske tiltak lav, og lavere i dag enn i 2011. Bortsett fra Prep-kurs er det under 10 % som har brukt tiltakene. Samtidig viser vår undersøkelse at det ikke er noen grunn til å tro at belastningene på familiene har blitt mindre.

7.3 Avsluttende refleksjoner og forslag til tiltak

Dette er den tredje undersøkelsen om samme tema, og noe av det som slår oss er hvor like problemstillingene er, og hvor relativt lite som ser ut til å ha endret seg i forhold til opplevde belastninger og krav. Dette behøver ikke bety at situasjonen på alle måter er lik, men kanskje snarere at forventningene til Forsvaret kan ha økt underveis.

Ser vi på utviklingen i samfunnet i stort, er det grunn til å tro at forholdet mellom arbeid og familie i Forsvaret kan bli stadig vanskeligere å håndtere. Det er ingen grunn til å tro at kvinners

⁴⁵ | 2011-undersøkelsen hadde vi data både fra ansatte og partnerne. De hadde ofte ulike svar på spørsmålene. Det første tallet er omfanget av bruk hos de ansatte, det andre er bruk hos partnerne.

yrkesambisjoner vil bli mindre og heller ikke menns ønske om å delta i familielivet generelt og sine barns oppvekst spesielt. Mange forsvarsansatte er attraktive på det sivile arbeidsmarkedet, og fordi mange har reelle muligheter til å slutte, blir det stadig mer prekært å få til et godt samspill.

Noen av våre analyser viser at partners ønske om at den forsvarsansatte skal finne en annen jobb, veier tungt når det gjelder ønsker om å slutte. Det tyder på at det å ha en familiepolitikk som ikke gjør partneren misfornøyd er sentralt for å beholde personell. Det er også viktig å følge tett med på hva som skjer i par og familier der begge er ansatte i Forsvaret. Også her funderer litt for mange på om de skal fortsette i Forsvaret, og svært mange av de militært ansatte kvinnene har funnet seg en partner i samme posisjon.

Vi tror med andre ord at en reell opprioritering av dette området er sentralt, skal man klare å beholde personell, og at dette må skje på alle nivåer. En annen måte å si dette på, er at Forsvaret i større grad og på alle nivåer bør tilstrebe å oppfylle Familiedirektivets målsetting om at planlegging og gjennomføring av personelldisponeringer i minst mulig grad skal medføre ekstra belastninger for den forsvarsansatte med familie. Vi vet at dette noen steder, men ikke alle, gjøres i stor grad, og vi vet at det henger sammen med lokal ledelse. Dette viser at det mange steder er et handlingsrom som ofte ikke blir brukt. Mye som skjer lokalt, er viktig for i hvilken grad målsettingen oppfylles.

Hvordan skal man så utnytte handlingsrommet både lokalt og sentralt? Vi skiller mellom overordnede og forbyggende tiltak og de mer reparerende og avbøtende der man «sukrer pillen».

7.3.1 Overordnede og forebyggende tiltak

Et hovedankepunkt når de ansatte skal beskrive belastningene fra Forsvaret er problemet med uforutsigbarhet både på kort og lang sikt. Hva kan gjøres her?

1. For det første bør man gi mer forutsigbarhet i det langsiktige perspektivet. Her kommer karriereplanlegging inn, som må inkludere et livsfaseperspektiv. Selve lengden på karrieren er også interessant. Hvor mye må skje i de allerede hektiske årene mellom 25–30 og fram til 40–45? Finnes det løsninger som reduserer behovet for at en god karriere må innebære flytting, pendling og deployering i stort omfang? Kan man legge flere arbeidsplasser mere sentralt?
2. For det andre bør man gi mer forutsigbarhet på kort sikt. Alt fra mulighet til å hente i barnehagen, til å vite når man skal seile, ha øvelser, kurs og møter. Her er det lokale grep som ofte må gjøres. Kunne man lete etter arbeidsplasser i Forsvaret der de ansatte med familier er fornøyd med situasjonen, og bruke disse stedene for å lære mer om hva som er best praksis på feltet?

Forutsetninger for disse tiltakene er antagelig flere ansatte og bedre logistikk, samt en uhyre komplisert avveining mellom Forsvarets og familiens krav. Hvor mye kan de to partene strekke seg?

7.3.2 Reparerende og avbøtende

Her handler det mer om å se på de forskjellige belastningene man allerede har, og se hvordan de kan reduseres. Dette blir en form for skadereduksjon knyttet til flere av våre studerte belastninger:

1. **Flytting:** Hovedtiltaket er selvfølgelig å søke å flytte mindre, det vil for eksempel si å være lengre på hvert sted i løpet av karrieren. Antagelig vil mange arbeidsplasser og den

ansatte i et karriereløp begge tjene på større kontinuitet (Svendsen-utvalget 2020). Det vil også redusere belastningen å skaffe bedre boliger for ansatt og familie. Mindre flytting innebærer også å gjøre flere til godkjente pendlere ved å utvide kriteriene.

2. **Pendling:** Mange ønsker å pendle mindre for å gjøre fraværene kortere. Dette kan gjøres ved i større grad å kombinere nærvær på arbeidsstedet med hjemmekontor, og fjernkontor der ansatte på forskjellige sentrale steder kan ha kontorfellesskap. Noen pendlere ønsker fasiliteter på arbeidsstedet som gir partner og/eller barn anledning til å bo hos dem i perioder. Det kommer også forslag til å korte reisetiden, gi arbeidstimer for reisetiden, etc.
3. **Lange arbeidsdager** rapporteres av mange som en kilde til frustrasjon i familien. På lengre sikt kan dette antagelig avbøtes med bedre bemanning. På kortere sikt vil hjemmekontor også her være en mulighet som reduserer fraværet.
4. **Deployering:** Her er det allerede mange tiltak, og frustrasjonene synes størst i forhold til partner og barn. Våre kvalitative svar presenterer dette som et felt der Forsvaret har oppnådd en høyere grad av forutsigbarhet enn ellers, noe man kanskje kan lære av.
5. **I par der begge parter er forsvarsansatte** kreves antagelig en lokal skreddersøm i en detalj som ikke lar seg presentere her. Kjernen er vel et fleksibelt og foroverlent HR-arbeid og tilsvarende ledelse.

I de tre rundene vi har hatt denne undersøkelsen har informantene vært Forsvarets ansatte og i større og mindre grad deres partnere. Den tredje parten, barna, har vi ikke kunnet gi noen deltakelse og derav innflytelse. Vi vet en del om hva som oppleves av barn der en av foreldrene deployerer, men vi vet langt mindre om mulige effekter av flytting og pendling. Dette ser ut som et område det er verdt å prioritere kunnskapsmessig og ellers.

Referanser

Bjønnnes II-utvalget. Forsvarsdepartementet 1997

Bøe, H. J., Nordstrand, A. E., Engen, H. G., Gjerstad, C. L., Bakker, L. P., Thoresen, S., Birkeland, M. S., & Blix, I. (2021). Afghanistanundersøkelsen 2020, Veteraners erfaringer, helse og livskvalitet etter tjeneste i Afghanistan 2001-2020. Oslo: Forsvaret.

Coser, L (1974) Greedy Institutions. Patterns of Undivided Commitment. New York, The Free Press.

Eide, T.H., Lauritzen, T., Holsvik, V.M. Stokke, M. (2014). Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Østlandsforskning 2014.

Ellingsen, D., Berg, B. og Lilleaas U.B. (2014). Maskulinitetskulturer i Forsvaret. Resultater fra den kvantitative surveyen. Oxford Research Kristiansand 2014.

Engen, H & Bakker, L-P. Psykisk helse hos veteraner 2021, Rapport Forsvaret 20/12-2021

Familiedirektivet 2006. Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret. «Familiedirektivet». Forsvarssjefen fastsetter Familiedirektivet til bruk i Forsvaret. Oslo 1. januar 2006.

Familiedirektivet 2009. Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret. «Familiedirektivet». Forsvarssjefen fastsetter Familiedirektivet til bruk i Forsvaret. Oslo 1. april 2009.
<https://kol.no/wp-content/uploads/2016/10/Familiedirektivet-gjennomg%C3%A5tt-av-sentralt-familieforum-301008-endelig.pdf>

Forsvarets beordringssystem. <https://www.forsvaret.no/.../Forsvarets-beordringssystem.pdf> · PDF fil, lastet ned 28/9-2022.

Forsvarets personellhåndbok del B, Forvaltning av militært tilsatte. Oslo 2016. Lastet ned 28/9-2022.

Fauske, M.F. & Strand, K.R.: Sluttårsaker i Forsvaret 2019 og 2020. FFI-rapport 21/00746, Oslo 2021.

Gjerstad, C.L., Næss, Ø.J., Tønnesen, A., Reichelt, J.G.: UNIFIL-undersøkelsen 2016. En etterundersøkelse av norsk militært personell som tjenestegjorde i Libanon i årene 1978-1998.

Heen, H. & Halrynjo, S.: Samliv i Forsvaret. En kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. AFI-rapport nr. 5, 2006.

Heen, H.: Samliv i Forsvaret 2011. Forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. En kvantitativ studie. Rapport, Arbeidsforskningsinstituttet 2012.

Kitterød, R.H. (2004). Hvem gjør mest hjemme? Hva sier far og hva sier mor?». Samfunnsspeilet nr. 6.

Lindboe, H. (2015) «Når mor eller far drar i krig». En kvalitativ studie om barn og unges erfaringer og opplevelser relatert til at foreldre deltar i militære operasjoner i utlandet. Master i Sosialfagfaglig arbeid med barn og unge, Avdeling for helse og sosialfag, Høgskolen i Lillehammer 2015.

Modum Bad – Samlivssenteret (2005) Forprosjekt for en samlivsundersøkelse i Forsvaret.

Mæland, B. (2006) Yrkeskodeks – offiseren og profesjonen. Trondheim, Tapir akademiske forlag.

Olsson, A-M.E. (2017). Barn i svenska "militära familjer" – barns berättelser om hur de reder sig när förälder åker iväg som svensk soldat på utlandsmission. I: Barnsliga sammanhang: forskning om barns och ungdomars hälsa, välbefinnande och delaktighet / [ed] Bo Nilsson & Eva Clausson, Kristianstad: Kristianstad University Press , 2017, p. 51-63

Strand, K.R. (2019): Hva vet vi om hvorfor spesialisten slutter i Forsvaret – en litteraturstudie. FFI-rapport nr 19/00386, Oslo 2019

Svendsen-utvalget (2020). Økt evne til å kombinere menneske og teknologi. Veier mot et høyteknologisk forsvar. Rapport avgitt til Forsvarsdepartementet 24.6.2020.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/374492dfae2f41a18f9b01e8678b468a/svendsen-utvalget--okt-evne-til-a-kombinere-menneske-og-teknologi.pdf>

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

Vedlegg 1: Pandemi og følger for forsvarsansatte

Under pandemien har også ansatte i Forsvaret opplevd endringer – rimeligvis. Noen har fått mer hjemmekontor eller av andre årsaker vært mer hjemme enn ellers. Andre har motsatt opplevd lengre deployeringer eller av andre årsaker vært mere hjemmefra.

Vi har stilt de ansatte fire spørsmål om slike erfaringer fra pandemien, og hvordan disse erfaringene har påvirket deres sosiale relasjoner. For de ansatte som var gifte eller samboende handlet det om hvordan erfaringene hadde påvirket familielivet, for de som ikke var gifte eller samboende spurte vi om hvordan tiltakene hadde påvirket forholdet til familie og venner. For påvirkningens karakter kunne man velge mellom alternativene

- I hovedsak positivt
- Ingen endring
- I hovedsak negativt
- Ikke relevant

Andelen som har svart «ikke relevant» er interessant fordi den er motsatsen til hvor mange som har opplevd tiltakene. Tabellen under viser andelen (i %) som ikke har krysset av for at spørsmålet ikke var relevant – det vil si at det var relevant:

Tabell 13 Relevante tiltak og erfaringer knyttet til pandemien for gifte/samboende og de som ikke er det. %.

Tiltak/erfaring	Relevant for gifte/samboende	Relevant for ikke gifte/samboende
Mer hjemmekontor	45	44,4
Lengre deployeringsperiode	25	36,4
Mindre fravær av andre årsaker enn hjemmekontor	39,4	41,9
Mer fravær fra hjemmet	40,3	50,2
N	3199	1466

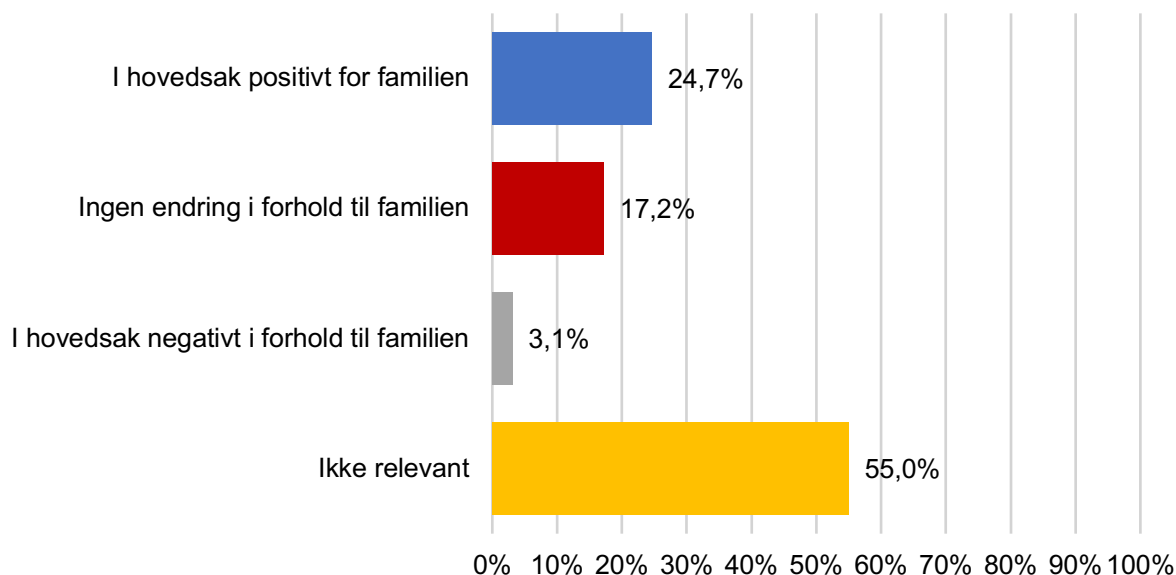
Som vi ser har noe under halvparten av begge grupper vært mere på hjemmekontor enn før. Denne erfaringen går igjen i rapporteringen av resten av undersøkelsen, i form av at flere ønsker å ta med seg denne erfaringen videre. Dette ser særlig ut til å gjelde dem som pendler. Lengre deployeringsperiode har rammet færre og i størst grad de som ikke er gifte eller samboende. Mindre fravær fra hjemmet har vært situasjonen for rundt fire av ti hver gruppe, mens økt fravær også har rammet de som ikke er gift/samboende i større grad.

Erfaringene til de gifte og samboende under pandemien

Vi ser først på erfaringene til de gifte og samboende. Dette er en gruppe som generelt opplever utstrakt fravær fra hjemmet som en belastning.

Mer hjemmekontor

Figur 55. Familiens erfaring med mer hjemmekontor. Gifte/samboende. %.

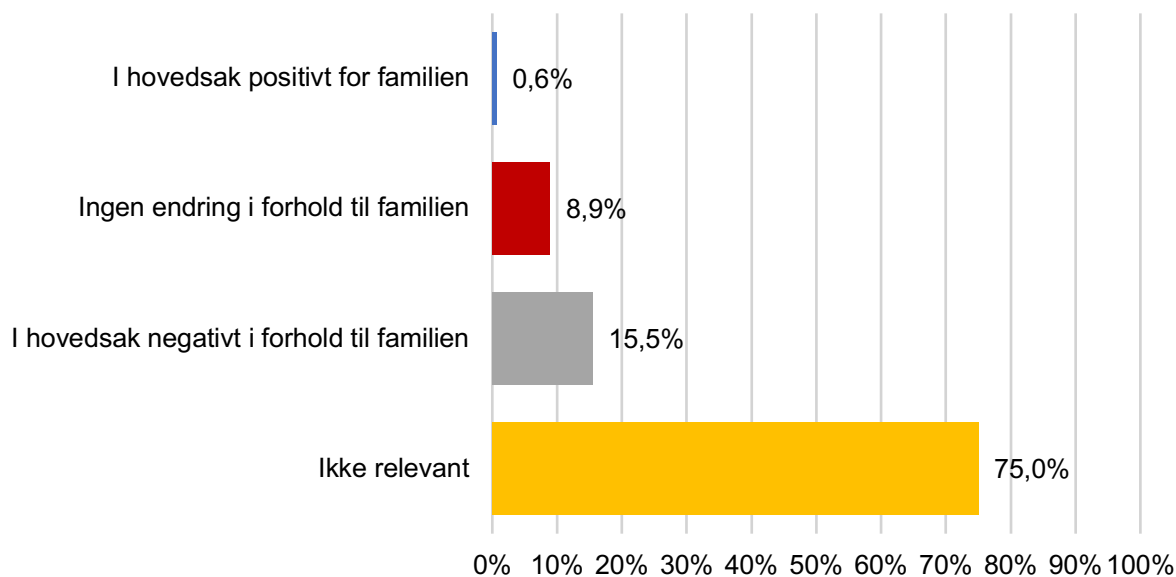


N= 3199

Økt bruk av hjemmekontor oppleves i veldig liten grad negativt for familien, snarere motsatt for de respondentene hvor dette er relevant. Mange bruker åpne spørsmål for å si at de gjerne vil ha mer av dette, blant annet for å redusere lange pendlerperioder.

Lengre deployeringsperioder

Figur 56. Familiens erfaring med lengre deployeringsperioder. Gifte/samboende. %.

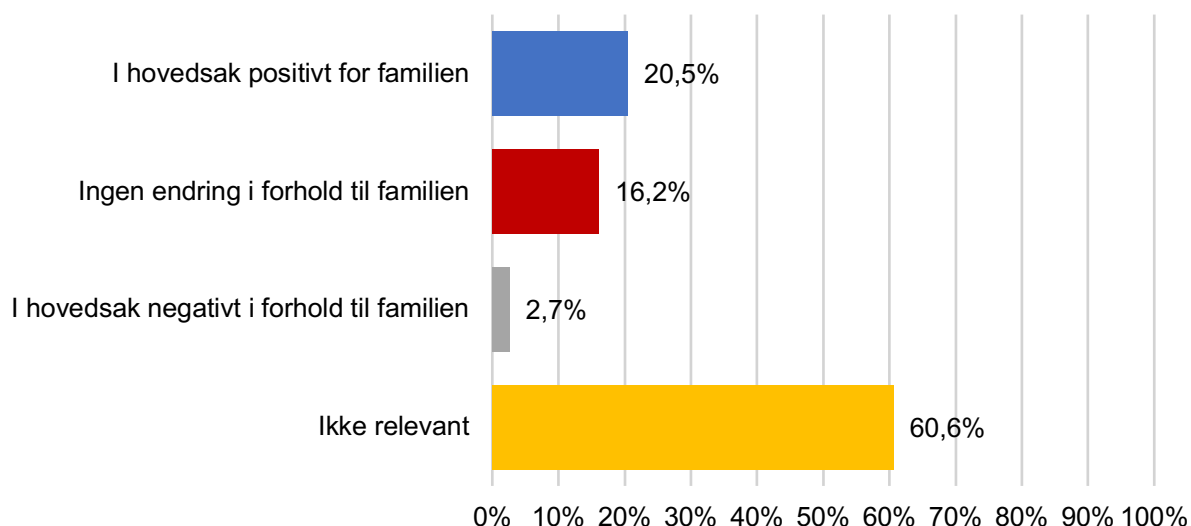


N= 3199

Å være lengre deployert er en mindre vanlig hendelse enn å være mer på hjemmekontor, og særlig for de som er gifte eller samboende. Forlenget deployering er i hovedsak en negativ hendelse for familien til dem det gjelder, veldig få opplever dette som noe positivt. Om de deployerte selv har opplevd dette som en økt belastning har vi altså ikke spurt om.

Mindre fravær fra hjemmet av andre årsaker enn hjemmekontor

Figur 57. Familiens erfaringer med mindre fravær fra hjemmet. Gifte/samboende. %

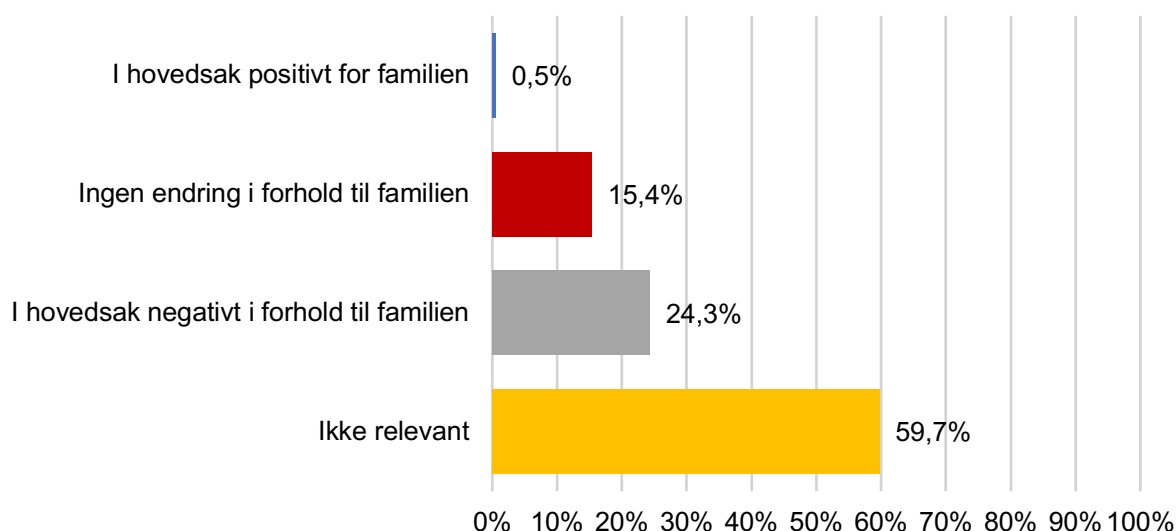


N= 3199

Også dette oppleves i hovedsak positivt for dem det gjelder, ikke overraskende.

Mer fravær fra hjemmet

Figur 58. Familiens erfaringer med mer fravær fra hjemmet. Gifte/samboende. %



N= 3199

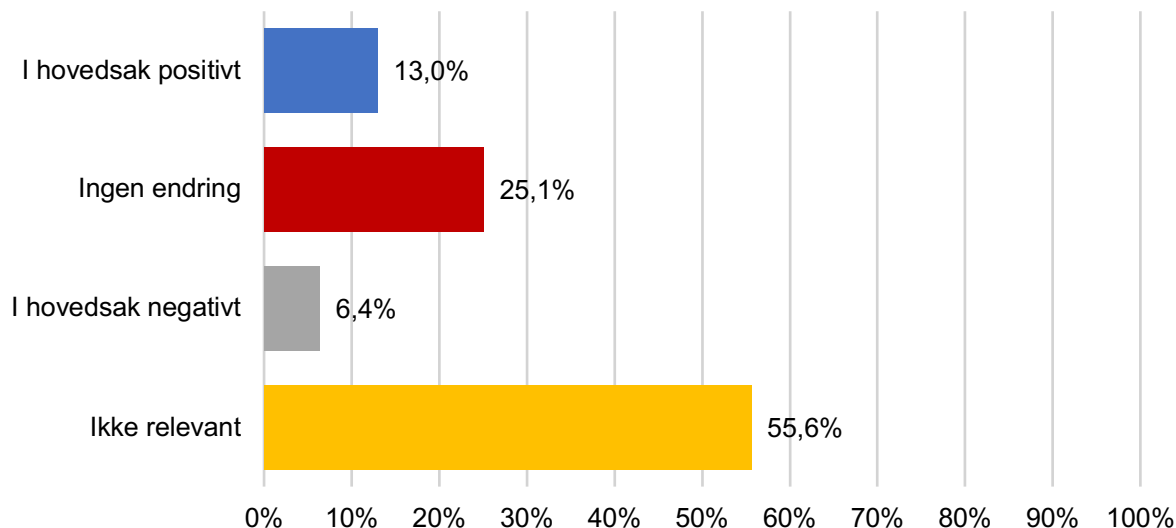
At lengre fravær i hovedsak er negativt vil heller ikke overraske ut fra det vi har sett i resten av vår survey.

Hvordan har Forsvarets koronatiltak påvirket ensliges forhold til familie og venner

De som ikke er gift eller samboende er her kalt enslige, men kan selvfølgelig ha relasjoner til en kjæreste, i tillegg til at de også har familie og venner. Hvordan har de vært påvirket av endringer under pandemien?

Mer hjemmekontor

Figur 59. Familie og venners forhold til mer hjemmekontor blant de som ikke er gifte eller samboende. %.

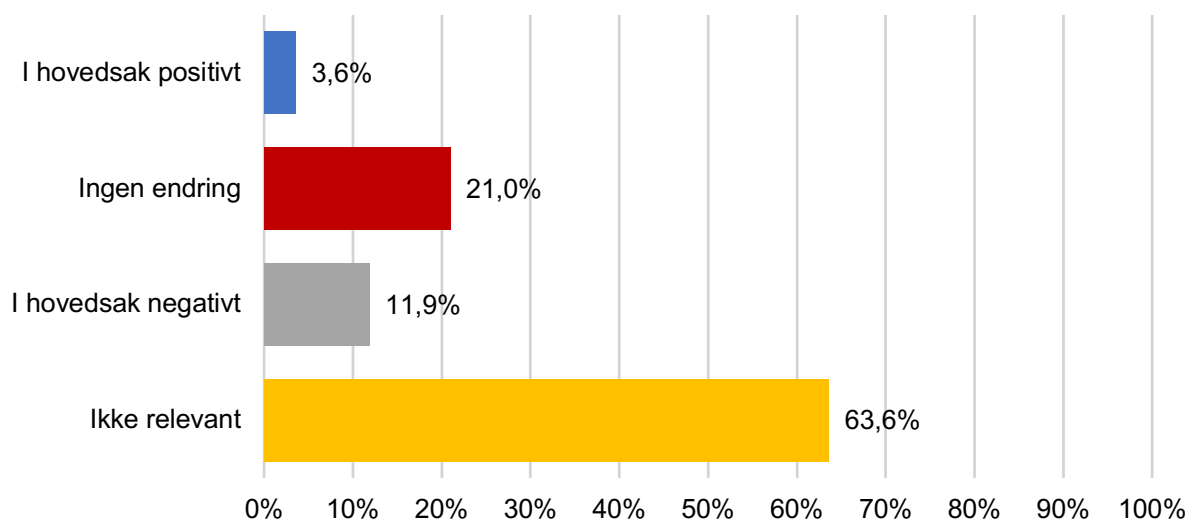


N= 1466

Det er en viss overvekt av positive og nøytrale svar i denne gruppen, men vi finner – ikke overraskende – noe lavere entusiasme enn for de gifte eller samboende. Noen har antagelig sittet mye alene på dette kontoret.

Lengre deployeringsperioder

Figur 60. Familie og venners forhold til lengre deployeringsperioder blant de som ikke er gift eller samboende. %.

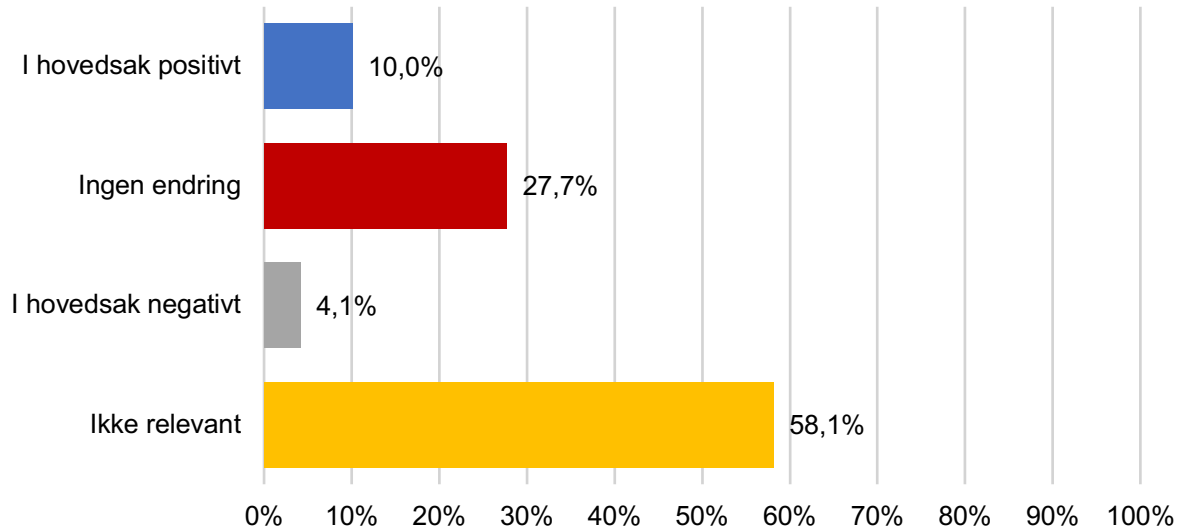


N= 1466

De lengre periodene på utenlandsopphold blir noe mindre negativt oppfattet enn blant de gifte/samboende, men utslagene er små. De som ikke er gift eller samboende er jo de som ut fra sin livsfase generelt ser ut til å ha det best med deployering..

Mindre fravær fra hjemmet av andre grunner enn hjemmekontor

Figur 61. Familie og venners forhold til mindre fravær fra hjemmet blant de som ikke er gift eller samboende. %.

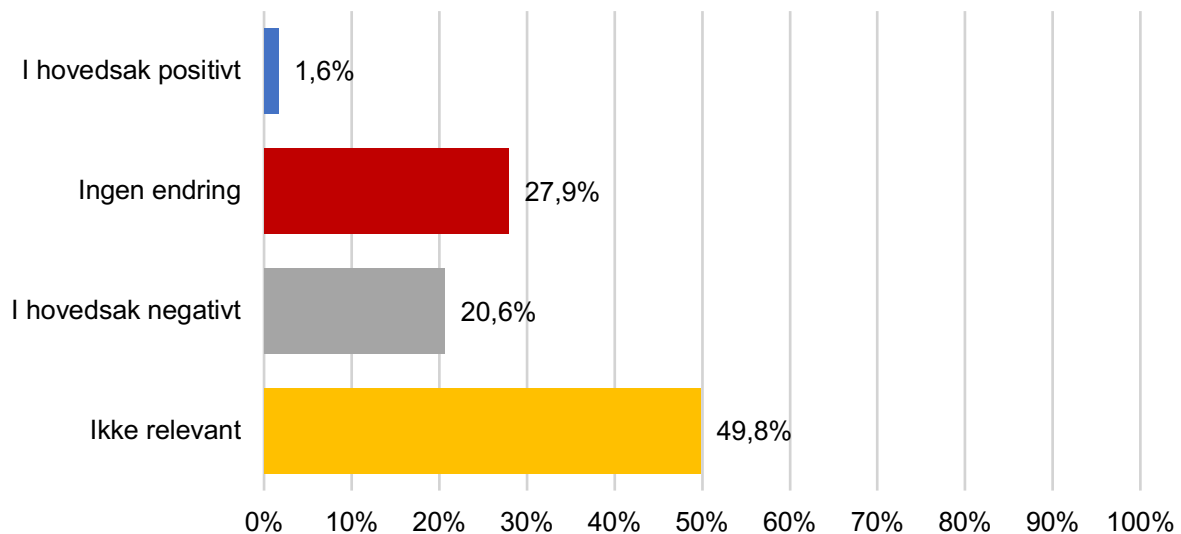


N= 1466

Vi begynner å se et mønster: Mindre fravær er å foretrekke i forhold til sosiale relasjoner også blant de som ikke er gifte eller samboende, men utslagene er ikke så positive som for de som er gifte eller samboende.

Mer fravær fra hjemmet

Figur 62. Familie og venners forhold til mer fravær fra hjemmet blant de som ikke er gifte eller samboende. %.



N= 1466

Også her går vekten av erfaringer i negativ eller mer nøytral retning, og bildet er ikke så negativt for de som lever i en etablert relasjon.

Oppsummerende kan vi si at erfaringene med endrete arbeidsmønstre under pandemien ikke overraskende peker mot at mer nærvær og hjemmekontor oppleves som positivt. Men at endringene slår noe sterkere ut i positiv og negativ retning for de som er i etablerte relasjoner. Dette understreker det livsfaseperspektivet vi har trukket på i andre deler av denne rapporten.

Vedlegg 2: Multivariat analyse av ønsker og funderinger om å slutte i Forsvaret.

Datasett

En spørreundersøkelse på nær 80 spørsmål ble sendt til et utvalg som inkluderte nesten alle ansatte i Forsvaret per april 2022. Undersøkelsen ble sendt elektronisk til 15 644 respondenter. 4 665 av dem svarte. Det gir en svarprosent på 29,8. Undersøkelsen er tidligere gjennomført i 2005 og 2010. Et sentralt tema i undersøkelsen er hvordan Forsvarets krav til de ansatte kan komme i konflikt med den ansattes ønske om å delta aktivt i samlivet med partner og familie ellers. Vi ser i denne undersøkelsen at det kan oppstå konflikter som gjør at den ansatte vurderer om det er formålstjenlig å fortsatt arbeide i Forsvaret. Ved hjelp av et utvalg spørsmål og variabler i undersøkelsen ønsker vi å utforske gjennom multivariat analyse hva som korrelerer med en vurdering om å slutte - eller et ønske om å slutte - innen en viss tidshorisont. For en fyldigere beskrivelse av vår metodikk, se kapittel 3 i rapporten. Spørreskjemaet er vedlegg 3 til denne rapporten.

Avhengige variabler

De avhengige variablene er det vi har kalt «sluttefundering» og «slutteønske». I undersøkelsen er sluttefundering og slutteønske målt ved å spørre respondentene hhv. hvor de tror de jobber om 1 år og 3 år, og hvor de ønsker å jobbe om 1 år og 3 år. Svaralternativene er i) Forsvaret, ii) annen virksomhet, iii) selvstendig næringsdrivende, iv) pensjonist og v) annet. Vi har kodet om disse variablene, slik at ønsket om å fortsette i Forsvaret er gitt verdien 0 og å jobbe i annen virksomhet eller å være selvstendig næringsdrivende er gitt verdien 1. De øvrige svaralternativene er satt til manglende svar (dvs. utelatt fra analysen).

Tabellen under viser andelen som hhv oppgir sluttefundering etter 1 og 3 år (12 og 36 %), slutteønske etter 1 til 3 år (17 og 32 %). Gjennomsnittstallene viser konsistens i svarmønsteret: Hvis de ønsker å slutte, så tror de også at de har gjort det. Det er noen flere som sier at de ønsker å slutte om ett år, enn som tror de har gjort det – mens det motsatte er tilfellet om tre år.

Deskriptiv statistikk

Variabel	Observasjoner	Gjennomsnitt
Sluttefundering 1	4341	.12
Slutteønske 1	4342	.17
Sluttefundering 3	4207	.36
Slutteønske 3	4239	.32

Uavhengige variabler

De uavhengige variablene er delt inn i fire tema, stillingsopplysninger, demografiske opplysninger, samliv og deployering. Vi viser deskriptiv statistikk over de ulike svarfordelingene i tabeller tilhørende hvert underkapittel.

Stillingsopplysninger: Våpengren, type stilling i syv kategorier⁴⁶, fast og midlertidig stilling og lederstilling⁴⁷.

Demografiske opplysninger: Kjønn (mann, kvinne, uoppgitt), alder i år (kurvelineær funksjon av alder), sivilstatus (singel, gift (innenfor Forsvaret/utenfor Forsvaret), barn (ingen hjemmeboende barn, helt eller delvis hjemmeboende barn inntil 15 år, helt eller delvis hjemmeboende barn over 15)).

Deployering og flytting: Antall ganger flyttet i forsvarssammenheng (0-1, 2-4, 5-10, 11 eller mer), aktiv pendling (Ja, delvis, nei), antall deployeringer (ingen, 1, 2, 3, 4, 5, 6 eller flere)

Samlivsspørsmål: Fordeling av husarbeid (Jeg gjør mest, like mye, partner gjør mest), Grad av tilfredshet med Forsvarets familiepolitikk (skåre fra 0 til 3, hvor 0 er lavest), Hvorvidt respondentens jobb er et tema for konflikt (Ja/Nei), hvorvidt partners jobb er et tema for konflikt (Ja/Nei) og hvorvidt partner ønsker at respondenten slutter i jobben (Ja/Nei).

Deployeringsspørsmål: Blant de som har vært deployert, er det følgende variabler som er undersøkt: Hvorvidt de er blitt deployert mot eget ønske (Ja/Nei), hvorvidt deployeringen var en belastning på partner (Ja/Nei) og på barn (Ja/Nei).

Metode

De avhengige variablene i analysen er dikotome med utfall 0 og 1. Vi bruker logistisk regresjonsanalyse som viser hvordan sannsynligheten for ett utfall, å tro eller ønske seg en annen arbeidsgiver enn Forsvaret, øker eller avtar i lys av gruppekjennetegn, justert for de andre variablene i modellen. Regresjonskoeffisientene fra en logistisk regresjonsanalyse er her uttrykt som oddsratene. En oddsrate viser hvor mange ganger oddsen for sluttbefundering endres som følge av at den uavhengige variabelen endrer verdi. Oddsraten er altså en multiplikativ endring av den underliggende oddsen. Oddsen leses som andelen som har en egenskap over andelen som ikke har den, og en odds er uttrykt:

$$\frac{p}{1-p}$$

De aller fleste variablene i analysen vår er kategoriske variabler, og oddsratene vil dermed uttrykke endring i odds mellom to grupper, for eksempel mellom menn (verdi 0) og kvinner (verdi 1). Hvorvidt en oddsrate er uttrykk for en stor endring i andelen som har egenskapen (her: sluttbefundering og slutteønske) avhenger av oddsen til grunn for endringen. En oddsrate over 1 betyr økning, mens en odds under 1 betyr reduksjon. Vi vil presentere hovedresultatene fra analysen figurativt, og kalkulert fra odds til andeler for å guide lesingen av resultatene.

Fordi en del av spørsmålene er betinget av livssituasjon, vil vi operere med fire ulike utvalg i analysene. Det er alle (n ≈ 4300), gifte og samboende (n ≈ 2900), personer med deployeringserfaring (n ≈ 1900) og til sist, gifte/samboende personer med deployeringserfaring (n ≈ 1400).

⁴⁶ 0 "Annet" 1"Operativ offiser" 2"Forvaltningsoffiser" 3 "Teknisk offiser" 4"Operativ spesialist" 5"Forvaltningsspesialist" 6"Teknisk spesialist"

⁴⁷ Inkluderer ledere blant militært (over korporal) og sivilt personell.

Deskriptiv statistikk

Den deskriptive statistikken viser verdienes fordeling for hver variabel i datasettet.

Tabell N: Uavhengige variabler – felles for alle modellene

Variabel	Observasjoner	Andel/ gjennomsnitt
Våpengren	4402	.
Hæren		.27
Sjøforsvaret		.18
Luftforsvaret		.19
Heimevernet		.05
Fellesfunksjoner		.22
Annet		.1
Militær stilling	4402	.
Annet		.27
Operativ offiser		.25
Forvaltning offiser		.07
Teknisk offiser		.03
Operativ spesialist		.24
Forvaltning spesia~t		.06
Teknisk spesialist		.08
Leder	4402	.
Ansatt		.58
Leder		.42
Fast stilling	4402	.
Midlertidig		.02
Fast		.98
Kjønn	4402	.
Mann		.79
Kvinne		.2
Uoppgitt		0
Alder	4402	38.93
Sivilstatus	4402	.
Ugift		.31
Gift/samboende		.56
Forsvarspartner		.13
Barn	4402	.
Nei		.51
Barn 0-15 år		.38
Barn over 15 år		.11
Flytting	4399	.
0-1 ganger		.39
2-4 ganger		.39
5-10 ganger		.19
11 ganger eller mer		.03
Pending	4402	.

Ja		.19
Delvis		.05
Nei		.76
Deployeringer	4402	.
Ingen ganger		.55
1 gang		.17
2 ganger		.11
3 ganger		.07
4 ganger		.04
5 ganger		.02
6 ganger eller fler		.04

Slutteønsker og sluttefundering

Modeller for alle

I dette delkapitlet rapporterer vi resultatene fra modellene om sluttefundering og slutteønske henholdsvis ett og tre år fram i tid. Modellene inkluderer alle ansatte inntil 59 år. Vi kommenterer kun resultatene som viser statistisk signifikans. Det vil si at det er gruppeforskjeller i svarmønstrene. Vi presenterer resultatene som andeler i tekst, i form av gjennomsnittlig marginale endringer (AME).

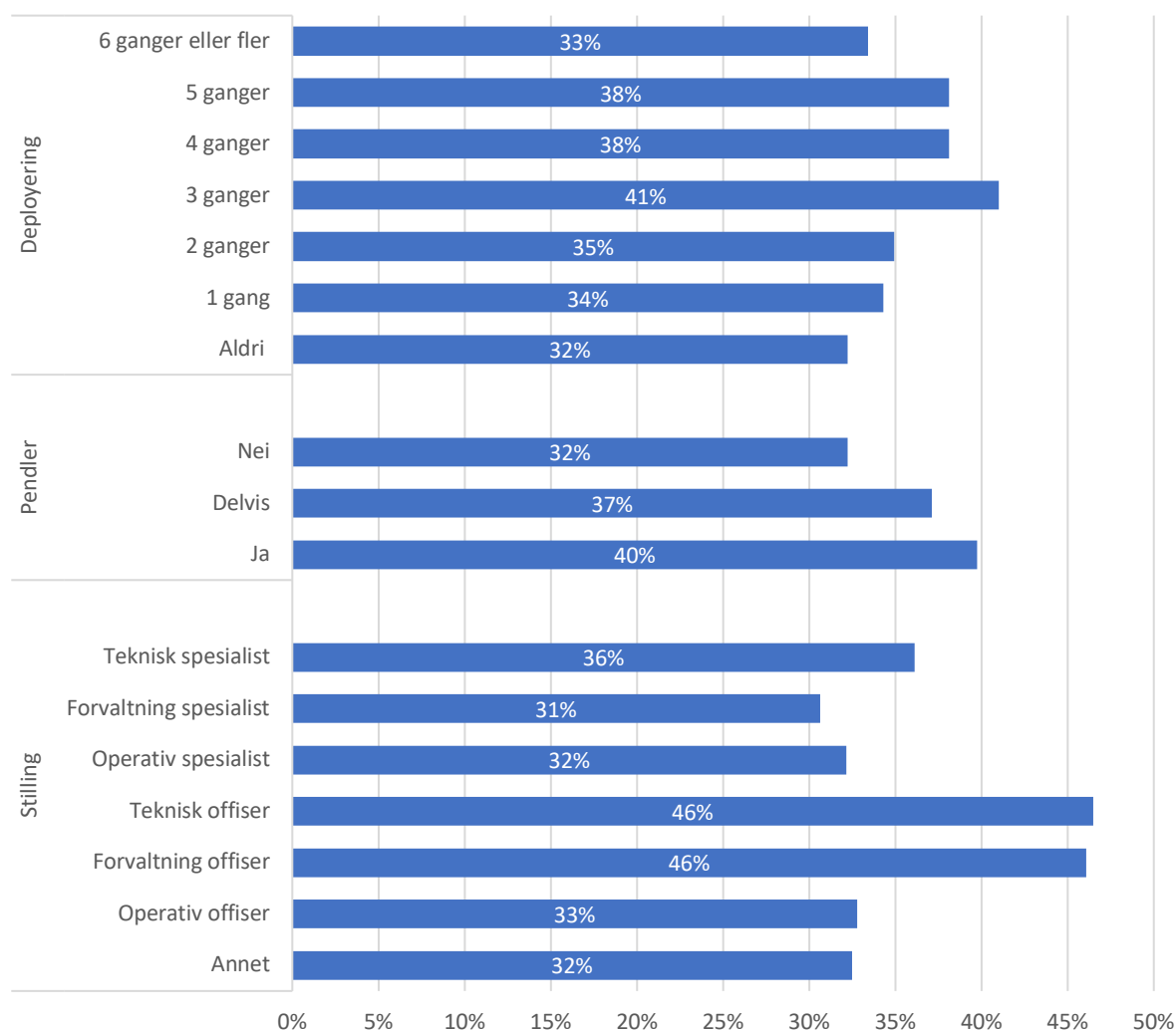
Felles for alle regresjonene er at midlertidig ansatte har større sannsynlighet for at de tror de jobber et annet sted om hhv. ett og tre år. De har også et høyere slutteønske, men forskjellen er noe mindre sammenlignet med sluttefunderingen. Det tyder på at det er en del midlertidig ansatte som kunne tenke seg å fortsette å jobbe i Forsvaret. Samtidig ser vi at andelen midlertidig ansatte i Forsvaret er relativt lav. Dernest, den kurvelineære sammenhengen for alder (presentert i figur 7-64) er tilnærmet lik i alle modeller. Den varierer litt i styrke, men har samme funksjonelle form. De som har vært deployert tre ganger viser et signifikant høyere nivå av sluttefundering og slutteønske enn andre ansatte i Forsvaret. Til sist, vi finner at forvaltnings- og tekniske offiserer har høyere sannsynlighet for å oppgi sluttefundering og slutteønske. Vi framstiller disse sammenhengene under første overskrift.

Ett år fram i tid er det lite som predikerer økt sluttefundering blant forsvarsansatte. Det er noe høyere sluttefundering blant de sivilt ansatte, og selvfølgelig blant midlertidig ansatte. Figur 0-1 viser hvilke faktorer som bidrar til å øke sluttefunderingen etter tre år.

Forvaltningsoffiserer og tekniske offiserer oppgir høyere sluttefundering om tre år enn andre ansattgrupper. Omtrent 46 % av forvaltnings- og tekniske offiserer oppgir at de tror de har en annen arbeidsgiver om tre år, mens tilsvarende tall for spesialister er 30 og 36 %.

Å ha vært deployert tre ganger øker sluttefundering om tre år, og slutteønske tre år fram i tid. Fravær av pendling reduserer sluttefunderingen om tre år. Tabellen over marginale endringer viser at sluttefunderingen blant tredjegangsdeployerte er 41 %, justert for de andre variablene i modellen, mens den er hhv. rundt 33 % for dem som har vært deployert en gang, og 38 % blant dem som har vært deployert ellers. Det kan være tilfeldig at akkurat tredjegangsdeployerte får statistisk signifikant sluttefundering. Trenden er at deployering øker sluttefundering på sikt.

Figur 63: Sluttefundering om tre år. Alle ansatte i Forsvaret.



Det er ingen signifikant forskjell mellom gruppene som oppgir å være gift/samboende og aleneboende, ei heller er det signifikante forskjeller etter hvorvidt respondentene har hjemmeboende barn.

Figur 0–2 viser hvilke faktorer som øker slutteønsket tre år fram i tid. Tekniske- og forvaltningsoffiserer uttrykker et høyere slutteønske om tre år, sammenlignet med andre ansattgrupper i Forsvaret. Dette samsvarer med at en større andel blant de samme ansatte oppga at de trodde de hadde en annen arbeidsgiver om tre år.

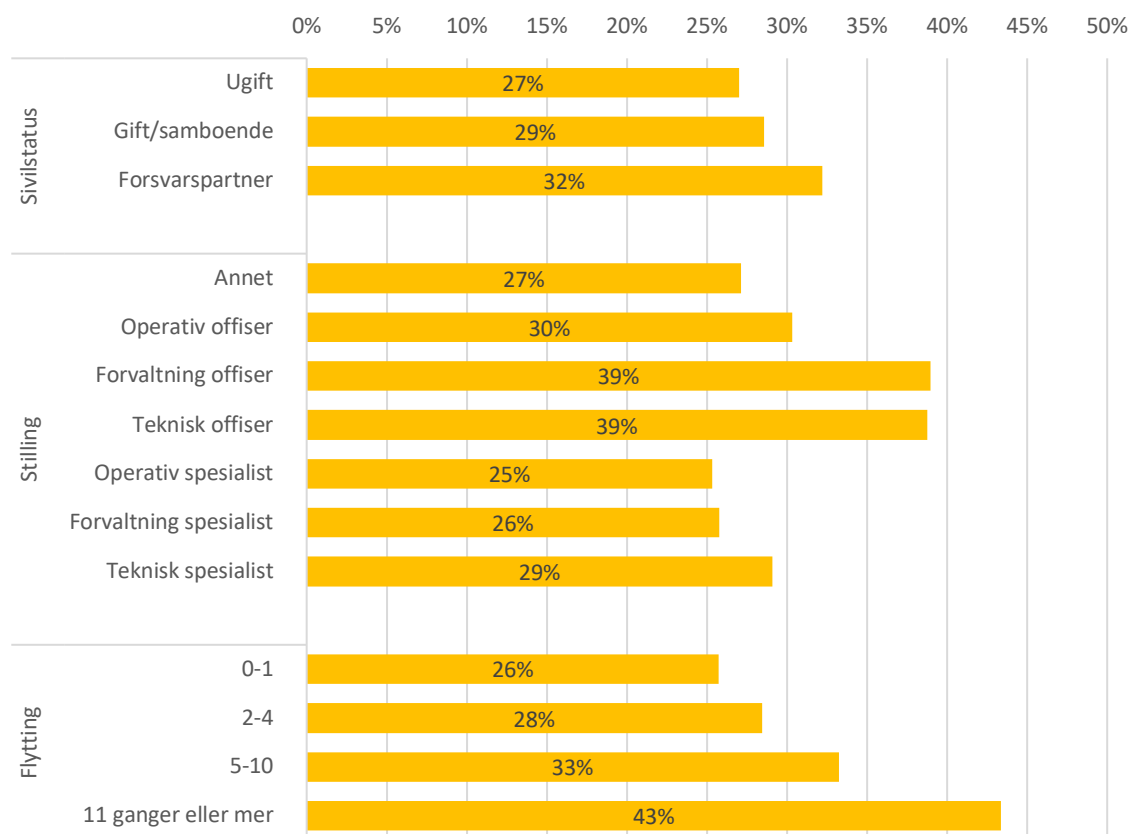
Hvis vi skiller på personer som er ugift og de som har en partner med og uten tilknytning til Forsvaret, er det et signifikant høyere slutteønske tre år fram i tid blant dem med forsvarspartnere (militært eller sivilt ansatt). Slutteønsket er fire prosentpoeng høyere blant dem som har en partner ansatt i Forsvaret, relativt til dem som har en partner utenfor Forsvaret.

Kvinner har et signifikant lavere slutteønske om e 1 år enn menn. Det er ingen signifikante forskjeller etter tre år.

Jo flere ganger man har flyttet, jo høyere slutteønske rapporterer de ansatte å ha. Modellen er justert for alder og stilling, som også kan tenkes å påvirke flytting. Blant de som har flyttet en til to

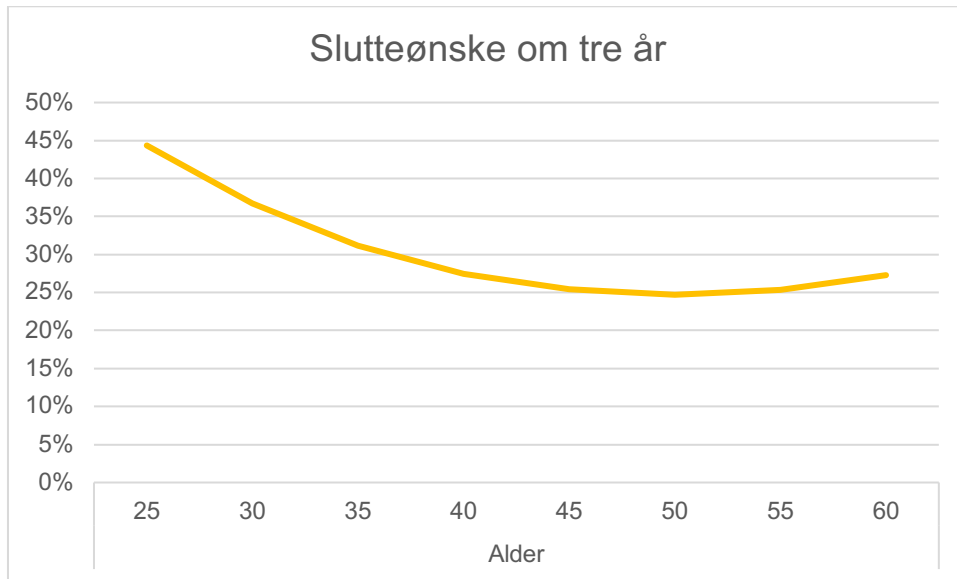
ganger, er det 25 % som oppgir at de ønsker å slutte innen tre år, mens tilsvarende prosent er 46 for dem som har flyttet 11 ganger eller mer. Hyppig flytting kan være et uttrykk for at den ansatte for eksempel ikke har fått de stillingene de ønsker seg, osv. I Forsvaret kan det også innebære en bratt stigende karriere, og/eller en arbeidsgiver som er uforutsigbar. I så tilfelle er det ikke flyttingen i seg selv som påvirker, men hva flytting innebærer.

Figur 64: Slutteønske tre år fram i tid. Alle ansatte i Forsvaret.



Vi finner en kurvelineær sammenheng mellom alder og slutteønske. De yngste har et høyere slutteønske tre år fram i tid, sammenlignet med de som er mellomgamle. Kurven flater ut rundt 45 og stiger litt mot pensjonsalder. Her har Forsvaret to kontraktsformer som kan påvirke de yngste mer enn de eldste: T 35 innebærer at du verver deg for å stå i en stilling fram til du er 35 år. T 60 kontrakt gir vanlig ansettelse med oppsigelse ved fylte 60 år.

Figur 65: Slutteønske om tre år. Alderskurve. Alle ansatte i Forsvaret.



Modeller for gifte og samboende

I modellene for sluttefundering blant gifte og samboende forsvarsansatte inkluderer vi noen spørsmål om hvordan samlivet påvirkes av forsvarsjobben, om hvor fornøyd de er med Forsvarets tilrettelegging og forhandling mellom partnerne om jobb.

Tabell B presenterer fordelingen på de nye, uavhengige variablene som blir inkludert i regresjonen for gifte og samboende forsvarsansatte.

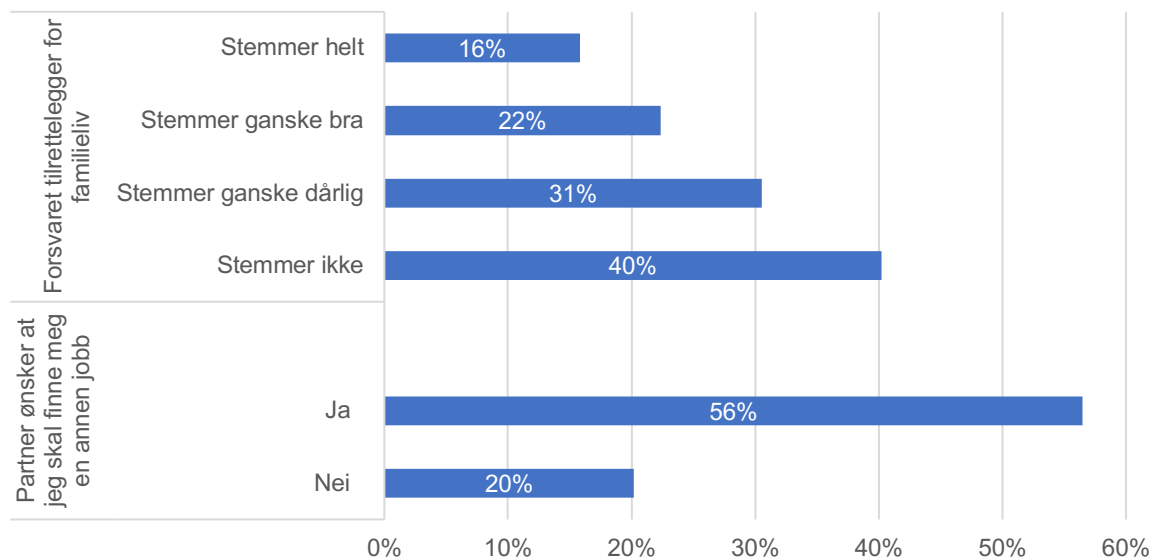
Tabell O: Deskriptiv statistikk. Uavhengige variabler knyttet til familieliv hos gifte og samboende forsvarsansatte.

Variable	Obser- vasjoner	Gjennom- snitt
Hvordan er husarbeidet vanligvis fordelt?	3025	.
Like mye		.53
Jeg gjør mest		.12
Partner gjør mest		.35
Forsvaret tilrettelegger for familieliv		1.37
Min arbeidssituasjon er tema for konflikt	3012	.
Nei		.71
Ja		.29
Partner har bedt meg slutte	3016	.
Nei		.76
Ja		.24
Partners arbeidssituasjon er tema for konflikt	2998	.
Nei		.89
Ja		.11

Figur 0-4 viser hvilke faktorer som har størst betydning for sluttefundering tre år fram i tid blant gifte og samboende forsvarsansatte. Det er særlig partners ønske om en ny jobb, samt respondentenes vurdering av hvorvidt Forsvaret klarer å tilrettelegge godt for familieliv som predikerer sluttefundering. Sluttefunderingene blant de som har en partner som ønsker at vedkommende skulle finne seg en ny jobb er 36 prosentpoeng høyere enn blant de som ikke har

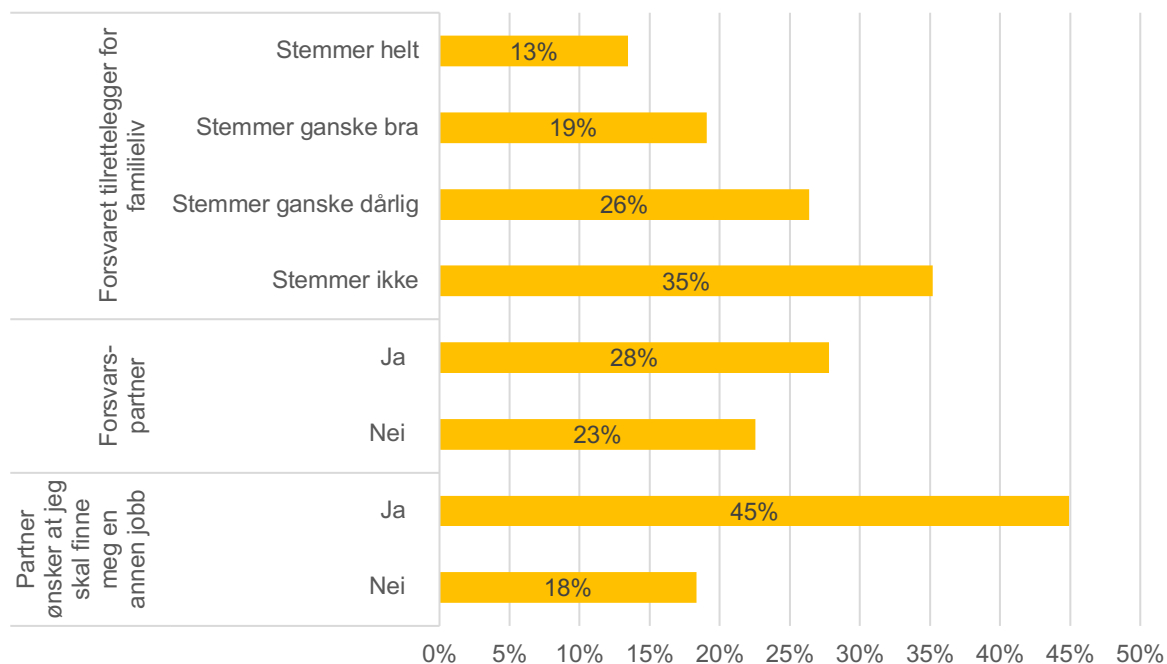
en partner som sier dette. Derrest, blant de som har høyest skåre på variablene som måler Forsvarets tilrettelegging for familieliv er det 16 % som vurderer å slutte, mens andelen er 40 % blant de som har lavest skåre – en forskjell på 24 prosentpoeng. Til orientering, så er det 15 % av de gifte respondentene som skårer Forsvarets tilrettelegging for familieliv på det nest høyeste til høyeste nivået på skalaen. Det er altså et mindretall som gjør de mest gunstige vurderingene.

Figur 66: Sluttetfundering om tre år. Gifte og samboende ansatte.



Det er verdt å merke seg at sluttønskene, men ikke funderingen, er signifikant større blant ansatte med forsvarspartner, sammenlignet med dem som ikke har forsvarspartner. Forskjellen er på omtrent fem prosentpoeng. Det kan tolkes som at disse personene oftere ønsker å finne en annen jobb, men at de ikke tror de vil ha gjort overføringen innen henholdsvis ett og tre år.

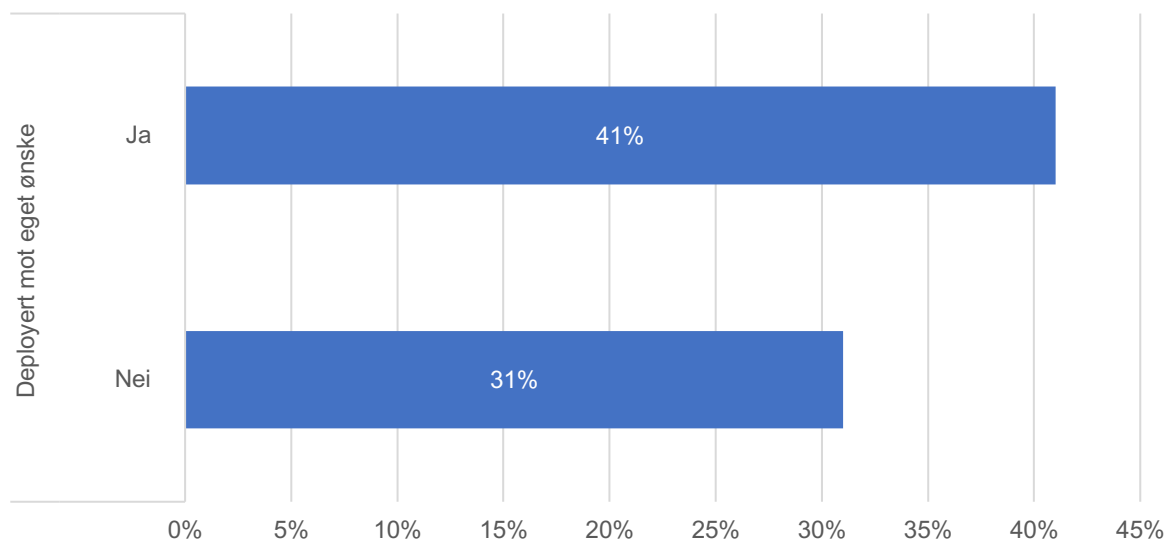
Figur 67: Sluttønske om tre år. Gifte og samboende forsvarsansatte.



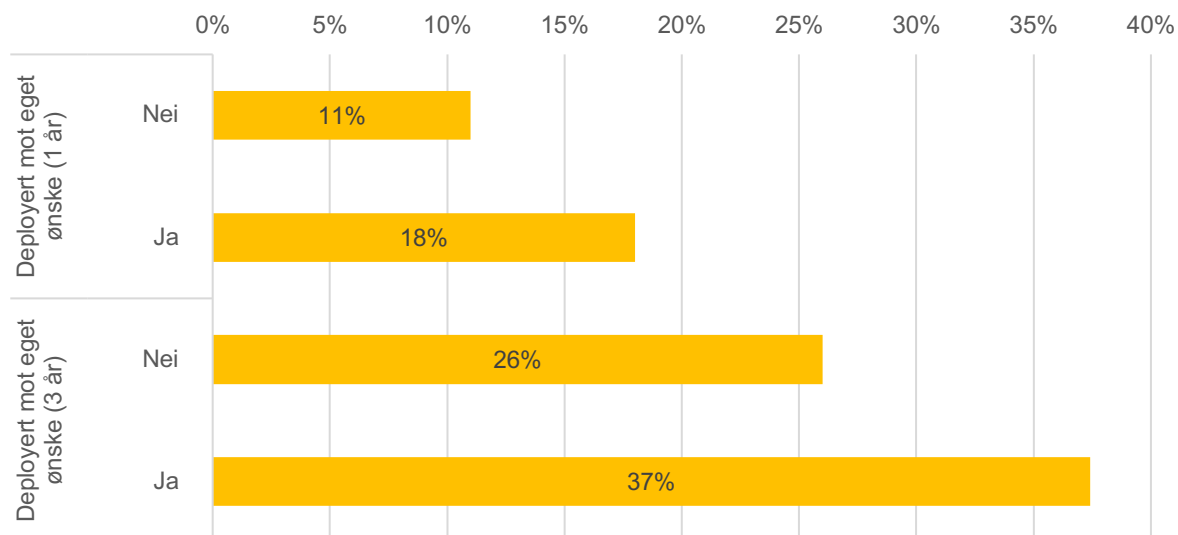
Modeller for ansatte med deployeringserfaring

I modellene for deployering (kun de som har vært deployert), er deployering mot eget ønske en faktor som signifikant bidrar til å øke sluttetfundering om tre år, og sluttetønske om ett og tre år (jf. figur 1-6 og 1-7).

Figur 68: Sluttetfundering om tre år. Ansatte med deployeringserfaring.



Figur 69: Sluttetønske om ett og tre år. Ansatte med deployeringserfaring



Modeller for gifte og samboende ansatte med deployeringserfaring

Det siste underutvalget vi studerer, er gifte og samboende ansatte med deployeringserfaring. Tabell C viser svarfordelingen på de nye variablene i modellen. Det er ganske stor andel av respondentene som svarer at deployering har vært en belastning på partner (77 %) og barn

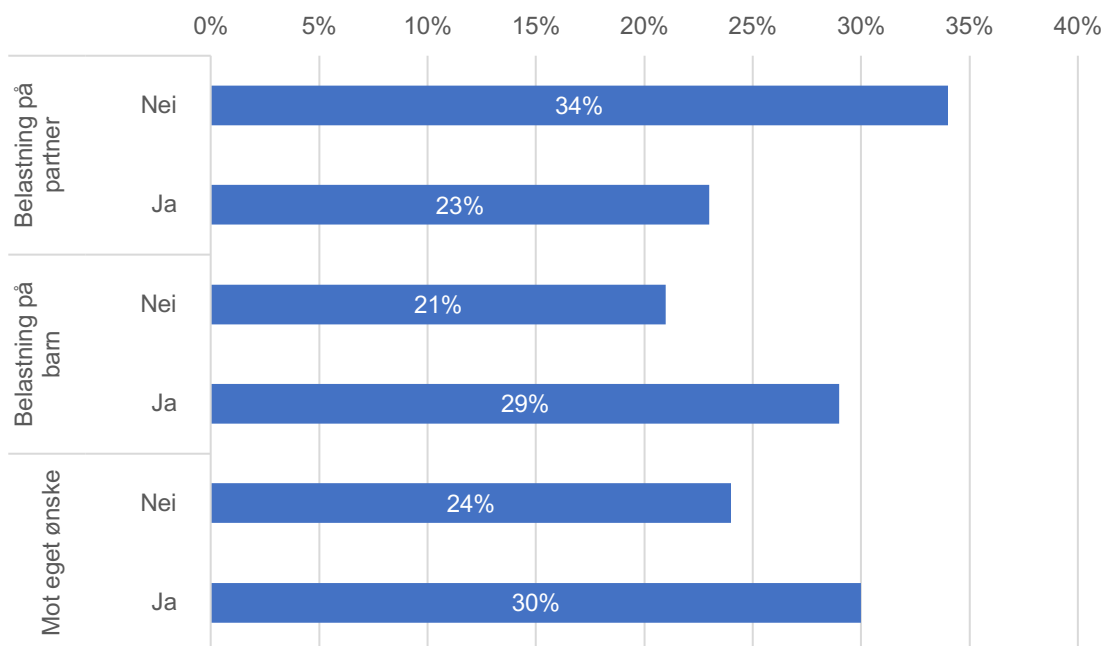
(60%). Andelene kombinerer de som svarer «stemmer helt» og «stemmer ganske bra» på de to spørsmålene.

Tabell P: Uavhengige variabler i modellene for gifte/samboende med deployeringserfaring.

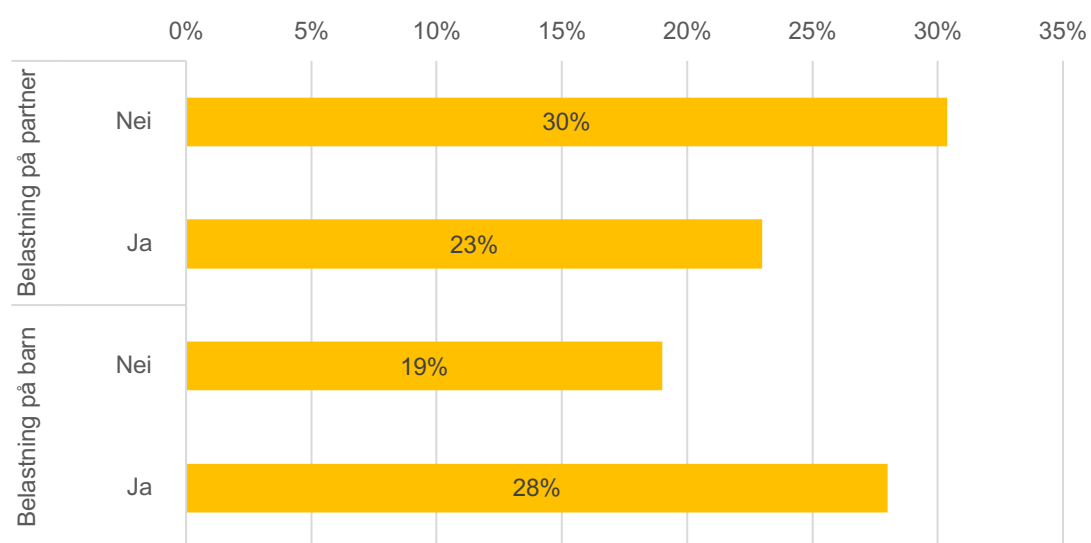
Variabler	Antall obs.	Andel/ gjennomsnitt
Deployering har vært belastning på partner	1425.	.
Nei		.23
Ja		.77
Deployering har vært en belastning på barn	1368	.
Nei		.40
Ja		.60

Figur 0-8 og 0-9 viser henholdsvis sluttbefundering om tre år, og slutteønske om tre år i lys av belastninger ved deployering og det å være deployert mot eget ønske. Sluttbefundering blant deployerte, gifte personer i Forsvaret viser at det er en negativ sammenheng mellom sluttbefundering og at a) arbeidssituasjonen er et tema for konflikt i parforholdet og b) en belastning for partner, justert for de andre variablene i modellen. Det kan tilsynelatende virke rart, at de som svarer at arbeidssituasjonen er et tema for konflikt og/eller at arbeidssituasjonen er en belastning for partner oppgir lavere grad av sluttbefundering enn de som svarer nei på samme spørsmål. Forklaringen er at modellen også inkluderer en kontroll for hvorvidt partner har uttrykt ønske om jobb-bytte. Dersom vi ikke justerer for partners ønske om jobb-bytte, så finner vi ingen signifikant sammenheng mellom sluttbefundering og belastning på partner og konflikt. Med andre ord, hvis partner ikke har uttrykt ønske om jobb-bytte, så tåler paret å stå i konflikt og ha en ekstra belastning, uten at det øker sluttbefunderingen. Det overnevnte gjelder ikke dersom deployering oppleves som en belastning på barn – det øker uansett sluttbefunderingen og slutteønsket.

Figur 70: Sluttbefundering om tre år. Gifte og samboende forsvarsansatte med deployeringserfaring



Figur 71: Slutteønske om tre år. Gifte og samboende forsvarsansatte med deployeringserfaring.



Regresjonstabeller til dette vedlegget kan lastes ned fra denne rapportens nettside i OsloMets publikasjonsarkiv: oda.oslomet.no.

Vedlegg 3: Spørreskjema

SAMLIV I FORSVARET 2022 - ansatte - utkast 10 mars

Din identitet vil holdes skjult.

Når skjult identitet brukes i undersøkelser, vil ingen identifiserbar informasjon, som f.eks. netlesertype og -versjon, IP-adresse, operativsystem eller e-postadresse, bli lagret med svaret. Dette er for å beskytte respondentens identitet.

Egen bakgrunn

1) * Er du

- Kvinne
 Mann
 Annet/vil ikke svare

2) Hvilket år er du født?

- 2003 eller senere
 2002
 2001
 2000
 1999
 1998
 1997
 1996
 1995
 1994
 1993
 1992
 1991
 1990
 1989
 1988
 1987
 1986
 1985
 1984
 1983
 1982
 1981
 1980
 1979
 1978
 1977

- OF1 (Fenrik/løytnant)
 OF2 (Kaptein/kapteinløytnant)
 OF3 (Major/orlogskaptein)
 OF4 (Oberstløytnant/kommandørkaptein)
 OF5 - OF9 (Oberst/kommandør eller høyere)

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du militært eller sivilt ansatt?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt som spesialist»

6) Hvilken grad har du?

- OR2 (Visekorporal/visekonstabel/visespesialist)
 OR3 (Visekorporal klasse 1/ledende visekonstabel/spesialist)
 OR4 (Korporal/konstabel /ledende spesialist)
 OR4 (Korporal klasse 1/ledende konstabel/seniorspesialist)
 OR5 (Sersjant/kvartermester)
 OR5 (Sersjant klasse 1/vingserssjant/senior kvartermester)
 OR6 (Oversersjant/skvadronmester)
 OR7-9 (Stabssersjant /flotiljemester eller høyere)

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du militært eller sivilt ansatt?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Sivilt ansatt»

7) Har du en ledende stilling?

- Ja, jeg har en ledende stilling
 Nei, jeg har ikke en ledende stilling
 Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du militært eller sivilt ansatt?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt som spesialist»
 - «Militært ansatt som offiser»

8) * Hva slags ansettelsesforhold har du?

- Fast tilsetning til 35 år (T35)

- 1976
 1975
 1974
 1973
 1972
 1971
 1970
 1969
 1968
 1967
 1966
 1965
 1964
 1963
 1962
 1961
 1960
 1959
 1958
 1957
 1956
 1955 eller tidligere

3) * Hvilken del av Forsvaret arbeider du i nå?

- Hæren
 Sjøforsvaret
 Luftforsvaret
 Heimevernet
 Fellesfunksjoner
 Annet

4) * Er du militært eller sivilt ansatt?

- Militært ansatt som offiser
 Militært ansatt som spesialist
 Sivilt ansatt

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du militært eller sivilt ansatt?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt som offiser»

5) Hvilken grad har du?

- Fast tilsetning til 60 år (T60)
 Midlertidig tilsetning (MT)
 Annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du militært eller sivilt ansatt?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Sivilt ansatt»

9) Hva slags ansettelsesforhold har du?

- Fast ansatt
 Midlertidig ansatt
 Annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du militært eller sivilt ansatt?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt som spesialist»
 - «Militært ansatt som offiser»

10) * Hva slags stilling har du?

- Operativ stilling
 Forvaltningsstilling
 Teknisk stilling
 Annet

11) Tanker om din yrkesmessige fremtid

	Ansatt i annen Forsvaret		Selvstendig næringsdrivende	Er pensjonert
Hvor tror du at du jobber om 1 år?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor ønsker du å jobbe om 1 år?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor tror du at du jobber om 3 år?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvor ønsker du å jobbe om 3 år?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12) Har du kommentarer til din arbeidssituasjon i Forsvaret, kan du skrive dem her.

0/40000/4000

Bostedsspørsmål og pendling

13) Hvor mange innbyggere har stedet der du bor?

- Under 10 000
- 10 000 - 19 999
- 20 000 - 49 999
- 50 000 eller fler

14) Hvor lenge har du bodd på nåværende bosted?

- under 1 år
- 1-5 år
- 6-10 år
- mer enn 10 år

15) Hvor mange ganger har du flyttet i løpet av din tid i Forsvaret?

- 0-1
- 2-4
- 5-10
- 11 ganger eller mer

16) **?** Pendler du nå? (ikke regn med dagpendling)

- Ja
- Delvis
- Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- - Dersom spørsmålet «Pendler du nå? (ikke regn med dagpendling)» inneholder noen av disse alternativene
 - «Delvis»
 - «Ja»

17) Får du som pendler dekket pendlerreise av Forsvaret?

- Ja
- Delvis
- Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- - Dersom spørsmålet «Pendler du nå? (ikke regn med dagpendling)» inneholder noen av disse alternativene
 - «Delvis»

20) Hva var grunnen(e) til at du/dere valgte at du skulle pendle?

//0/40000/4000

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- - Dersom spørsmålet «Pendler du nå? (ikke regn med dagpendling)» inneholder noen av disse alternativene
 - «Delvis»
 - «Ja»

21) Har du forslag til hva Forsvaret kan gjøre for at belastningene ved pendling kan bli minst mulig, kan du skrive dem her. Hvis du har mer generelle kommentarer knyttet til pendling, er du velkommen til å skrive dem også.

//0/40000/4000

Ditt nåværende samliv

22) **?** Er du for tiden gift/samboende?

- Ja
- Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- - Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

23) Er dere formelt registrert som gift eller samboende av Forsvaret?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- - Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene

- «Ja»

18) Får du som pendler dekket pendlerbolig av Forsvaret ?

- Ja
- Delvis
- Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- - Dersom spørsmålet «Pendler du nå? (ikke regn med dagpendling)» inneholder noen av disse alternativene
 - «Delvis»
 - «Ja»

19) Under er listet opp en del mulige årsaker til at du/dere valgte at du skulle pendle og ikke flytte. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad dette stemmer for deg og din familie.

	Stemmer helt	Stemmer ganske bra	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke	Ikke relevant
Partners jobb er i nærheten av der vi bor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min kjæreste bor og jobber der vi bor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt tjenestested har begrensede muligheter for partner når det gjelder arbeidsmarked, utdanning, kulturelle aktiviteter ol.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nærhet til egen og/eller partners familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det sosiale nettverket der jeg/vi bor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vil ikke at barn skal måtte skifte skole og/eller miljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønsker å være bofast over lengre tid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommer bedre ut økonomisk ved pendling enn ved flytting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- - Dersom spørsmålet «Annet» inneholder noen av disse alternativene
 - «Stemmer ganske bra»
 - «Stemmer helt»

- «Ja»

24) Hvor mange år har du vært samboende med din nåværende ektefelle/partner?

- 0-3
- 4-6
- 7-10
- 11-15
- 16-25
- Mer enn 25

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- - Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

25) Har du noen gang seriøst vurdert å avslutte ditt nåværende samliv?

- Ja
- Nei

26) Hvor mange ganger tidligere har du vært gift/samboende? (ikke regn med nåværende ekteskap/samboerforhold)

- Aldri
- 1 gang
- 2 ganger
- 3 eller flere ganger

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- - Dersom spørsmålet «Hvor mange ganger tidligere har du vært gift/samboende? (ikke regn med nåværende ekteskap/samboerforhold)» inneholder noen av disse alternativene
 - «3 eller flere ganger»
 - «2 ganger»
 - «1 gang»

27) I hvilken grad var forhold knyttet til din jobb årsak til at tidligere samliv tok slutt?

- I svært stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- ikke i det hele tatt

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

Familieliv

28) **Bor du sammen med barn hele eller deler av tiden? (du kan sette flere kryss)**

- Ja, med barn i alderen 0 - 5 år
- Ja, med barn i alderen 6-15 år
- Ja, med barn i alderen 16 - 18 år
- Ja, med eldre barn
- Nei.

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Nei»

29) **Bor du sammen med barn hele eller deler av tiden?**

- Ja, med barn i alderen 0-5 år
- Ja, med barn i alderen 6-15 år
- Ja, med barn i alderen 16-18 år
- Ja, med eldre barn
- Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Bor du sammen med barn hele eller deler av tiden? (du kan sette flere kryss)» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja, med barn i alderen 16 - 18 år»
 - «Ja, med barn i alderen 6-15 år»
 - «Ja, med barn i alderen 0 - 5 år»

30) **Hvordan er arbeidsoppgaver knyttet til barneomsorg vanligvis fordelt?**

- Jeg gjør mest
- Jeg og partner gjør omtrent like mye
- Partner gjør mest

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

- «Ja»

34) **Nedenfor er det listet opp noen påstander om forholdet mellom å arbeide i Forsvaret og familieliv. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad disse påstandene stemmer for deg.**

	Stemmer helt	Stemmer ganske bra	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke
Det å jobbe i Forsvaret har ikke hatt negative konsekvenser for mitt nåværende samliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forsvaret har strukket seg langt for å legge til rette for meg og min familie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanskene med å kombinere arbeid i Forsvaret gjør at jeg stadig vurderer min tilknytning til Forsvaret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forsvarets familiepolitikk er godt tilpasset familier der begge arbeider i Forsvaret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

35) **Er forhold knyttet til din arbeidssituasjon et tema for uenighet og konflikt mellom deg og din partner?**

- Ja, i svært stor grad
- Ja, i ganske stor grad
- I ganske liten grad
- Ikke i det hele tatt

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

36) **I hvilken grad har følgende vært en belastning for ditt nåværende forhold?**

	Ikke aktuelt	I stor grad	I noen grad	I liten grad	ikke i det hele tatt
Stadig skifte av bosted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min pendling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partners pendling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

31) **Hvordan er husarbeidet vanligvis fordelt?**

- Jeg gjør mest
- Partner og jeg gjør omtrent like mye
- Partner gjør mest

32) **Hvilken av de tre familietypene som beskrives nedenfor stemmer best med din oppfatning av hvordan en familie skal være?**

- 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 tivil

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

33) **Hvilke konsekvenser har jobben din for din partner?**

	Stemmer helt	Stemmer ganske bra	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke
Hun/han må kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hun/han må kunne klare seg alene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hun/han må gi meg følelsesmessig støtte og oppmuntring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hun/han må ha en positiv innstilling til Forsvaret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hun/han må utsette eller begrense egen jobb eller karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hun/han må delta i sosiale arrangementer i forbindelse med min jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene

	Ikke aktuelt	I stor grad	I noen grad	I liten grad	ikke i det hele tatt
At jeg har lange arbeidsdager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At partner har lange arbeidsdager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg har vært mye borte fra hjemmet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At partner har vært mye borte fra hjemmet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg har deltatt for lite i hus- og omsorgsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At partner har deltatt for lite i hus og omsorgsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uforutsigbarhet i det daglige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har vært mye alene med ansvar for barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner har vært mye alene med ansvar for barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min og/eller partners utenlandsoppdrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min og/eller min partners lange seilingsperioder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Nei»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Hvor mange ganger tidligere har du vært gift/samboende? (ikke regn med nåværende ekteskap/samboerforhold)» inneholder noen av disse alternativene
 - «3 eller flere ganger»
 - «2 ganger»
 - «1 gang»

37) **I hvilken grad var følgende tema en medvirkende årsak til at tidligere samliv opphørte?**

	Ikke aktuelt	I stor grad	I noen grad	I liten grad	ikke i det hele tatt
Stadig skifte av bosted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pendling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg hadde lange arbeidsdager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg var mye borte fra hjemmet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitt/mine utenlandsoppdrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine lange seilingsperioder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg deltok lite i hus- og omsorgsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uforutsigbarhet i det daglige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ikke aktuelt	I stor grad	I noen grad	I liten grad	ikke i det hele tatt
Uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner fikk mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner fikk ikke den utdanningen han/hun ønsket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner var for mye alene med ansvar for barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

Korona

38) Her vil vi gjerne vite hvordan Forsvarets koronatiltak har påvirket familielivet. Vi ber deg krysse av for det som stemmer best

	I hovedsak positivt for familien	Ingen endring i forhold til familien	I hovedsak negativt i forhold til familien	Ikke relevant
(Mer) hjemmekontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lengre deployeringsperioder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mindre fravær fra hjemmet av andre årsaker enn hjemmekontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mer fravær fra hjemmet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Nei»

39) Her vil vi gjerne vite hvordan Forsvarets koronatiltak har påvirket ditt forhold til familie, og venner. Vi ber deg krysse av for det som stemmer best

	I hovedsak positivt	Ingen endring	I hovedsak negativt	Ikke relevant
(Mer) hjemmekontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lengre deployeringsperioder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/> 56-60 <input type="radio"/> Mer enn 60				

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

43) *Er partneren din yrkesaktiv/studieaktiv?

- Ja, arbeider heltid
- Ja, arbeider deltid
- Ja, studerer deltid
- Ja, studerer på deltid og arbeider deltid
- Har for tiden permisjon fra lønnet arbeid
- Har for tiden permisjon fra studier
- Nei, er for tiden verken yrkes- eller studieaktiv.

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Er partneren din yrkesaktiv/studieaktiv?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja, arbeider deltid»
 - «Ja, arbeider heltid»

44) *Er partneren din

- Militært ansatt i Forsvaret som offiser
- Militært ansatt i Forsvaret som spesialist
- Sivilt ansatt i Forsvaret
- Ansatt i annen virksomhet (privat eller offentlig)
- Selvstendig næringsdrivende
- Annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt i Forsvaret som spesialist»
 - «Sivilt ansatt i Forsvaret»

	I hovedsak positivt	Ingen endring	I hovedsak negativt	Ikke relevant
Mindre fravær fra hjemmet av andre grunner enn hjemmekontor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mer fravær fra hjemmet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40) Har du kommentarer til Forsvarets håndtering av koronapandemien, kan du skrive dem her.

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

41) Ønsker partneren din at du kunne finne en annen jobb?

- Ja, svært ofte
- Ja, ganske ofte
- Av og til
- Nei, aldri
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

Partner og partners jobb

42) Hvor gammel ble/blir partneren din i 2022?

- 20 år eller mindre
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55

- «Militært ansatt i Forsvaret som offiser»

45) *Hvilken del av Forsvaret arbeider partneren din i nå?

- Hæren
- Sjøforsvaret
- Luftforsvaret
- Heimevernet
- Fellesfunksjoner
- Annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt i Forsvaret som offiser»

46) Hvilken grad har partneren din?

- OF1 (Fenrik/løytnant)
- OF2 (Kaptein/kapteinløytnant)
- OF3 (Major/orlogskaptein)
- OF4 (Oberstløytnant/kommandørkaptein)
- OF5 eller høyere (Oberst/kommandør eller høyere)
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt i Forsvaret som spesialist»

47) Hvilken grad har partneren din?

- OR2 (Visekorporal/visekonstabel/visespesialist)
- OR3 (Visekorporal klasse 1/ ledende visekonstabel/spesialist)
- OR4 (Korporal/konstabel/ ledende spesialist)
- OR4 (Korporal klasse 1/ledende konstabel/seniorspesialist)
- OR5 (Sersjant/kvartermester)
- OR5 (Sersjant klasse 1/vingsersjant/senior kvartermester)
- OR6 eller høyere (Oversersjant/skavdronmester)
- OR7 eller høyere (Stabssersjant/flotiljemester eller høyere)
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Sivilt ansatt i Forsvaret»

48) Har din partner en ledende stilling?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt i Forsvaret som spesialist»
 - «Militært ansatt i Forsvaret som offiser»

49) Hva slags ansettelsesvilkår har partneren din?

- Fast tilsetning til 35 år (T35)
- Fast tilsetning til 60 år (T60)
- Midlertidig tilsetning
- Annet
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Sivilt ansatt i Forsvaret»

50) Hva slags ansettelsesvilkår har partneren din?

- Fast ansatt
- Midlertidig ansatt
- Annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt i Forsvaret som spesialist»
 - «Sivilt ansatt i Forsvaret»
 - «Militært ansatt i Forsvaret som offiser»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Pendler partneren din? (ikke regn med dagpendling)» inneholder noen av disse alternativene
 - «Delvis»
 - «Ja»

54) Får partneren din som pendler dekket pendletrbil av Forsvaret?

- Ja
- Delvis
- Nei
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Pendler partneren din? (ikke regn med dagpendling)» inneholder noen av disse alternativene
 - «Delvis»
 - «Ja»

55) Under er listet opp en del mulige årsaker til at du/dere valgte at din partner skulle pendle og ikke flytte. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad dette stemmer for deg og din familie.

	Stemmer helt	Stemmer ganske bra	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke	Ikke relevant
Min jobb er i nærheten av der vi bor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er begrensede muligheter for meg på partners tjenestested	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nærhet til egen og/eller partners familie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det sosiale nettverket der vi bor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vil ikke at barn skal skifte skole og/eller miljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsker å være bofast over lengre tid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommer bedre ut økonomisk ved pendling enn flytting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

- «Militært ansatt i Forsvaret som spesialist»
 - «Militært ansatt i Forsvaret som offiser»

51) Hva slags stilling har partneren din?

- Operativ stilling
- Forvaltningsstilling
- Teknisk stilling
- Annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

52) Pendler partneren din? (ikke regn med dagpendling)

- Ja
- Delvis
- Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt i Forsvaret som spesialist»
 - «Sivilt ansatt i Forsvaret»
 - «Militært ansatt i Forsvaret som offiser»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Pendler partneren din? (ikke regn med dagpendling)» inneholder noen av disse alternativene
 - «Delvis»
 - «Ja»

53) Får partneren din dekket pendlerreise av Forsvaret?

- Ja
- Delvis
- Nei
- Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»
 - og
 - Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt i Forsvaret som spesialist»
 - «Sivilt ansatt i Forsvaret»
 - «Militært ansatt i Forsvaret som offiser»

56) Har du forslag til hva Forsvaret kan gjøre for at belastningene ved pendling blir minst mulig, kan du skrive dem her. Har du mer generelle kommentarer knyttet til pendling, er du velkommen til å skrive dem også.

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er partneren din yrkesaktiv/studieaktiv?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja, studerer på deltid og arbeider deltid»
 - «Ja, studerer deltid»
 - «Ja, arbeider deltid»
 - «Ja, arbeider heltid»

57) Hvilke konsekvenser har din partners jobb/studier for deg?

	Stemmer helt	Stemmer ganske bra	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke
Jeg må kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg må kunne klare meg alene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg må gi følelsesmessig støtte og oppmuntring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg må ha en positiv innstilling til hans/hennes arbeid/studier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg må utsette eller begrense egen jobb eller karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg må delta i sosiale arrangementer i forbindelse med partners jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt i Forsvaret som spesialist»
 - «Sivilt ansatt i Forsvaret»

- «Militært ansatt i Forsvaret som offiser»

58) Nedenfor finnes noen påstander om hvordan det er å være en familie der begge parter er ansatt i Forsvaret. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad påstandene stemmer for deg.

	Stemmer helt	Stemmer ganske godt	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke
Det er enklere å arbeide i Forsvaret når partneren min også gjør det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er ekstra vanskelig å få arbeids- og familieliv til å gå i hop når begge arbeider i Forsvaret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forsvaret er flinke til å legge til rette for familier der begge arbeider i Forsvaret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det kan lett bli konkurranse mellom meg og partneren min når vi begge arbeider i Forsvaret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»
- og
- Dersom spørsmålet «Er partneren din » inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt i Forsvaret som spesialist»
 - «Sivilt ansatt i Forsvaret»
 - «Militært ansatt i Forsvaret som offiser»

59) Ønsker du å utdype fordeler og/eller ulemper ved å ha en partner som er i Forsvaret, er du velkommen til å gjøre det her.

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

60) Er forhold knyttet til din partners arbeids- og livssituasjon et tema for uenighet og konflikt mellom dere?

- I svært stor grad
 I ganske stor grad
 I ganske liten grad

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du militært eller sivilt ansatt?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Militært ansatt som spesialist»
 - «Militært ansatt som offiser»

Deltakelse i internasjonale operasjoner (deployering)

64) *.Hvor mange ganger har du vært deployert totalt? (Inkluder eventuell nåværende deployering)

- Jeg har aldri vært deployert
 1 gang
 2 ganger
 3 ganger
 4 ganger
 5 ganger
 6 ganger eller fler

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»
- og
- Dersom spørsmålet «Hvor mange ganger har du vært deployert totalt? (Inkluder eventuell nåværende deployering)» inneholder noen av disse alternativene
 - «6 ganger eller fler»
 - «5 ganger»
 - «4 ganger»
 - «2 ganger»
 - «3 ganger»
 - «1 gang»

65) Nedenfor følger noen påstander om konsekvenser av å være deployert. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad dette gjelder for deg/du er enig i påstandene.

	Stemmer helt	Stemmer ganske bra	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke
Alt i alt har jeg trivdes godt under deployering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deployering er en stor belastning for partneren min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deployering er en stor belastning for mine barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg fremmed for familien når jeg kommer hjem etter deployering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har opplevd ting under deployering som preger mitt forhold til partner og barn på en negativ måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ikke i det hele tatt

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

61) Ønsker du at partneren din kunne finne en annen jobb?

- Ja, svært ofte
 Ja, ganske ofte
 Av og til
 Nei, aldri
 Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

62) Tror du partneren din ville hatt en (bedre) jobb i dag dersom du ikke hadde vært tilknyttet Forsvaret?

- Ja, helt sikkert
 Antakelig
 Antagelig ikke
 Helt sikkert ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

63) Har du utfyllende kommentarer knyttet til din partners jobb og/eller livssituasjon, kan du skrive dem her.

	Stemmer helt	Stemmer ganske bra	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke
Når jeg er deployert, ønsker jeg å tenke minst mulig på hva som foregår hjemme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis jeg kunne velge, ville jeg ikke deployeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er ofte sjalu og lurer på hva min partner gjør mens jeg er deployert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deployering har vært utviklende for meg som menneske	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partneren min har tanker om at jeg er utro under deployering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleden når jeg kommer hjem oppveier alt det negative med deployeringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Nei»
- og
- Dersom spørsmålet «Hvor mange ganger har du vært deployert totalt? (Inkluder eventuell nåværende deployering)» inneholder noen av disse alternativene
 - «6 ganger eller fler»
 - «5 ganger»
 - «4 ganger»
 - «2 ganger»
 - «3 ganger»
 - «1 gang»

66) Nedenfor følger noen generelle påstander om deployering. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad beskrivelsene gjelder for deg.

	Stemmer helt	Stemmer ganske bra	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke
Alt i alt har jeg trivdes godt under deployering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deployering er belastende for foreldre og andre slektninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg fremmed for familie og venner når jeg kommer hjem etter deployering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har opplevd ting under deployering som preger mitt forhold til andre på en negativ måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er lettere å være singel enn å ha kjæreste når man er deployert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis jeg kunne velge, ville jeg ikke deployeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Kjenner ikke til tiltaket	Kjenner til tiltaket	Jeg og/eller partner har benyttet oss av tiltaket	Fornøyd	Misfornøyd	Ikke relevant
Barnepassreiser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Økonomisk støtte til barnepass i forbindelse med kurs/videreutdanning/turnusarbeid mm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muligheten for hjemmekontor/fjernarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forsvarets nettsider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet informasjonsmateriell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

75) Har du kommentarer til tiltakene eller forslag til andre tiltak, er du velkommen til å skrive dem her.

0/40000/4000

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Nei»

76) Alt i alt, hvor fornøyd er du med din:

	Svært fornøyd	Ganske fornøyd	Ganske misfornøyd	Meget misfornøyd	Ikke relevant
Jobbsituasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Livssituasjon generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Dersom spørsmålet «Er du for tiden gift/samboende?» inneholder noen av disse alternativene
 - «Ja»

77) Alt i alt, hvor fornøyd tror du partneren din er med sin:

	Svært fornøyd	Ganske fornøyd	Ganske misfornøyd	Meget misfornøyd	Ikke relevant
Jobbsituasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parrelasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Livssituasjon generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

78) Har du andre kommentarer, er du velkommen til å skrive dem her.

0/40000/4000

100 % fullført

Progress:

Skapt med [Questback Experience Management](#)

Gratis prøveabonnement – [lag en spørreundersøkelse](#) med Questback

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no